

Perlindungan Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Industrial di Sektor Swasta

Trisna Harjuni Liling, Piatur Pangaribuan, Roziqin
Pascasarjana Magister Hukum Universitas Balikpapan

Abstrak

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Hubungan Industrial, membagi perselisihan industrial menjadi empat macam, yaitu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan antar serikat buruh dalam satu perusahaan. Meski pada tahap awal penyelesaian perselisihan diisyaratkan harus menempuh mekanisme bipartit, namun pembagian keempat macam perselisihan ini membawa konsekuensi yang berbeda satu sama lain dalam tahap penyelesaian berikutnya. Berdasarkan uraian diatas, penulis akan mengambil permasalahan bagaimana perlindungan hukum dalam penyelesaian perselisihan perburuhan di sektor swasta? Dalam pelaksanaan penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif yaitu pendekatan yang menggunakan konsep legis positivis yang menyatakan bahwa hukum adalah identik dengan norma-norma tertulis yang dibuat dan diundangkan oleh lembaga-lembaga atau pejabat yang berwenang. Kesimpulan dari penelitian ini adalah Ketika terjadi perselisihan perburuhan industrial maka dari Dinas Tenaga Kerja dan Sosial (Disnakersos) akan terlebih dahulu mengarahkan pihak yang bersengketa untuk menyelesaikan melalui Bipartit sebelum diselesaikan melalui mediasi, konsiliasi atau abitrasi. Setelah tahap – tahap tersebut dilewati dan tidak mencapai kesepakatan maka akan diarahkan ke peradilan.

Kata Kunci : Perlindungan Hukum, Perselisihan Buruh, Sektor Swasta

Abstract

Law No. 2 of 2004 concerning the Settlement of Industrial Relations Labor Disputes, acts as industrial disputes into four types, namely rights disputes, interest disputes, layoff disputes, and disputes between trade unions in one company. Although in the initial stages of dispute resolution it was assumed that the bipartite mechanism must be followed, but the distribution of the four types of disputes had different consequences for each other in the next stage of completion. Based on the description above, the author will take up the issue of how to protect the law in resolving labor disputes in the private sector? In carrying out this research, the normative juridical approach is an approach that uses the concept of positivist legislation which states that the law is identical with written norms made and promulgated by authorized institutions or officials. The conclusion of this study is that when an industrial labor dispute occurs, the Department of Manpower and Social Affairs (Disnakersos) will first direct the disputing parties to resolve through Bipartite before being resolved through mediation, conciliation or abitrasi. After these stages are passed and do not reach an agreement it will be directed to the court.

Keywords: Legal Protection, Labor Disputes, Private Sector

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagai salah satu Negara hukum yang berdasar kepada Undang – Undang Dasar (UUD) 1945 amandemen wajib memberikan perlindungan kepada seluruh masyarakat Indonesia untuk mendapatkan hak pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, sebagaimana yang tertuang dalam Pasal 27 Ayat (2) Undang - Undang 1945 amandemen. Kewajiban tersebut juga dinyatakan melalui keikut – sertaan Indonesia dalam penandatanganan persetujuan terhadap Deklarasi Umum PBB tentang HAM (DUHAM) pada 10 Desember 1948, yang mana dalam Pasal 23 ayat (1) menyatakan setiap orang berhak atas pekerjaan, berhak dengan bebas memilih pekerjaan, berhak atas syarat-syarat perburuhan yang adil serta baik dan atas perlindungan terhadap pengangguran.¹

Hukum Ketenagakerjaan adalah aturan hukum yang mengatur hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha dengan segala konsekuensinya.² Penjaminan terhadap hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha dijadikan sebagai salah satu bahan pertimbangan dalam penyusunan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja 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 memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.³

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat berhak memiliki kesempatan yang sama dalam memperoleh pekerjaan. Hal ini kemudian melahirkan adanya hubungan kerja seperti yang dikatakan oleh Iman soepomo bahwa hubungan kerjaterjadi setelah adanya perjanjian kerja antara buruh dan majikan yaitu suatu perjanjian di mana pihakkesatu, buruh, mengikatkan diri untuk

¹<https://www.kontras.org/baru/Deklarasi%20Universal%20HAM.pdf>, diakses 14 September 2014 pukul 19:44

²Salam,Faisal, *Penyelesaian perselisihan Perburuhan Industrial di Indonesia*,Bandung:Penerbit Mandar Maju, 2009 hal 45

³Tim Redaksi Perundang-Undangan Fokusmedia, *Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan 2003*,Fokusmedia. Bandung, 2003.

bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan, yang mengikat diri untuk mempekerjakan buruh itu dengan membayar upah pada pihak lainnya.⁴

.Keuntungan yang diperoleh perusahaan adalah dambaan bersama antara pekerja juga pengusaha. Perselisihan atau sengketa para pihak biasanya terjadi jika salah satu pihak menghendaki pihak lain untuk berbuat atau tidak berbuat sesuatu, tetapi pihak lainnya menolak untuk berbuat atau berlaku demikian. 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, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan⁵ Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Hubungan Industrial, membagi perselisihan industrial menjadi empat macam, yaitu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan antar serikat buruh dalam satu perusahaan. Meski pada tahap awal penyelesaian perselisihan diisyaratkan harus menempuh mekanisme bipartit, namun pembagian keempat macam perselisihan ini membawa konsekuensi yang berbeda satu sama lain dalam tahap penyelesaian berikutnya.⁶

Penyelesaian perselisihan pada dasarnya dapat diselesaikan oleh para pihak sendiri, dan kalau para pihak tidak dapat menyelesaikannya baru diselesaikan dengan hadirnya pihak ketiga, baik yang disediakan oleh negara atau para pihak sendiri. Dalam masyarakat modern yang diwadahi organisasi kekuatan publik berbentuk negara, forum resmi yang disediakan oleh negara untuk penyelesaian sengketa atau perselisihan seperti Lembaga Peradilan dan Dinas Tenaga Kerja dan Sosial (Disnakersos) sebagai instansi pemerintahan yang mewadahi persoalan – persoalan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan.

Di Balikpapan, kasus perselisihan perburuhan Industrial yang melibatkan instansi pemerintahan yakni Dinas Tenaga Kerja dan Sosial (Disnakersos) terbilang cukup banyak. Berdasarkan data 5 tahun terakhir terdapat 57 kasus pada tahun 2009, 66 kasus pada tahun 2010, 78 kasus pada tahun 2011, 63 kasus pada tahun 2012 dan 86 kasus pada tahun 2013. Kasus – kasus ini sebagian besar diselesaikan melalui mediasi yang diwadahi oleh Dinas Tenaga Kerja

⁴ Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjia Kerja*. PT RajaGrafindo Persad, Jakarta. 2008. Hal 63

⁵ Tim Redaksi Perundang-Undangan Fokusmedia, *Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan 2003*, Fokusmedia. Bandung, 2003

⁶ Della Feby dkk, *Praktek Pengadilan Hubungan Industrial: Panduan Bagi Serikat Buruh*, TURC, Jakarta, 2007, hlm.13.

dan Sosial (Disnakersos) Balikpapan, namun ada beberapa kasus yang kemudian berlanjut ke peradilan oleh karena tidak ditemukannya kesepakatan dalam perundingan mediasi.⁷ Memang tak dapat dipungkiri bahwa walaupun aturan hukum telah tersedia namun mengetahui dan menghafal ketentuan yang terdapat dalam undang - undang tidak serta merta memudahkan HRD, *legal officer* atau praktisi hukum dalam mempersiapkan dokumen hukum perselisihan. Diperlukan pemahaman lebih mendalam mengenai penyelesaian perselisihan perburuhan. Selain itu, kendala yang menghambat dalam proses penyelesaian perselisihan adalah persoalan yang harus diketahui sehingga jalan keluarnya dapat ditemukan.

Berbekal pemikiran seperti terurai diatas, adalah sangat penting untuk memahami lebih mendalam mengenai penyelesaian perselisihan perburuhan industrial. Penulis akan membahasnya dalam judul Perlindungan Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Industrial di Sektor Swasta.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, penulis akan mengambil permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana perlindungan hukum dalam penyelesaian perselisihan perburuhan di sektor swasta?

C. Tinjauan Putaka

1. Kerangka Teori

a. Teori Negara Hukum

Konsep Negara hukum untuk pertama kalinya dikemukakan oleh Plato kemudian selanjutnya dikembangkan dan dipertegas kembali oleh Aristoteles. Plato dalam bukunya yang berjudul, *Politeia*, diuraikan betapa penguasa di masa Plato hidup (429 SM-346 SM) sangatlah tirani, haus dan gila akan kekuasaan serta sewenang-wenang dan sama sekali tidak memperdulikan kepentingan rakyatnya.

Plato dengan gamblang menyampaikan pesan moral, agar penguasa berbuat adil, menjunjung tinggi nilai kesusilaan dan kebijaksanaan serta senantiasa memperhatikan kepentingan dan nasib rakyatnya. Buku kedua yang berjudul *Politicos*, Plato memaparkan suatu konsep agar suatu Negara dikelola dan di jalankan atas dasar hukum (*Rule of the*

⁷Data Perselisihan Perburuhan DISNAKERSOS 2009 -2013

game), demi warga yang bersangkutan. Negara hukum adalah Negara atau pemerintahan yang berdasarkan hukum. Negara menempatkan hukum sebagai dasar kekuasaan Negara dan penyelenggaraan kekuasaan dilakukan di bawah kekuasaan hukum.⁸

b. Negara Hukum Indonesia

Konsep negara hukum Pancasila merupakan konsep negara hukum yang dikembangkan dan diterapkan di Indonesia. Dengan kata lain konsep negara memiliki ciri khas yang terdapat pada falsafah bangsa dan negara Indonesia, yaitu falsafah Pancasila. Pancasila sebagai ideologi terbuka. Konsekuensi sebagai ideologi terbuka adalah untuk membuka ruang membentuk kesepakatan masyarakat bagaimana mencapai cita-cita dan nilai-nilai dasar.⁹

2. Kerangka Konseptual

a. Perlindungan Hukum

Menurut Philipus M. Hadjon bahwa perlindungan hukum bagi rakyat sebagai tindakan pemerintah yang bersifat preventif dan represif. Perlindungan hukum yang preventif bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa yang mengarahkan tindakan pemerintah bersikap hati – hati dalam pengambilan keputusan berdasarkan diskresi. Perlindungan yang represif bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa, termasuk penanganannya di lembaga peradilan.¹⁰

b. Pengusaha dan Pekerja

Istilah majikan sangat populer sebelum digantikan dengan istilah pengusaha. Penggunaan majikan berganti menjadi pengusaha karena dianggap memiliki makna konotasi yang kurang sesuai dengan konsep Pancasila. Pengusaha lebih tepat karena majikan berkonotasi sebagai pihak yang selalu berada di atas, padahal antara buruh dan majikan secara yuridis adalah mitra kerja sama yang mempunyai kedudukan sama.

D. Metode Penelitian

1. Pendekatan Penelitian

⁸ Agussalim Andi Gadjong, *Pemerintahan Daerah Kajian Politik dan Hukum*, Ghalia Indonesia, Jakarta, hal.33

⁹ Pangaribuan, Piatur dkk. *Negara Hukum Pancasila dalam Kerangka NKRI*. Yuma Pressindo, Surakarta, 2012 hln 113

¹⁰ Philipus M. Hadjon. *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*. Surabaya: Bina Ilmu. 1987

Dalam pelaksanaan penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif yaitu pendekatan yang menggunakan konsep legis positivis yang menyatakan bahwa hukum adalah identik dengan norma-norma tertulis yang dibuat dan diundangkan oleh lembaga-lembaga atau pejabat yang berwenang.¹¹ Pendekatan ini digunakan untuk mencari pemecahan atas isu hukum serta permasalahan yang timbul di dalamnya, sehingga hasil yang akan dicapai kemudian adalah memberikan prespektif mengenai apa yang seyogyanya atas isu hukum yang diajukan.

2. Sumber Data

Sebagai penelitian yuridis normatif, maka jenis data hukum yang dipergunakan dalam penelitian ini terutama adalah data hukum primer dan data hukum sekunder. Data hukum primer adalah bahan-bahan hukum yang mengikat, yang dalam penelitian ini diperoleh dari peraturan perundang-undangan.

3. Prosedur Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data hukum melalui sumber data hukum primer dan sekunder akan diperoleh dengan jalan mempelajari ketentuan peraturan perundang-undangan, buku-buku literatur, dan dokumen-dokumen lain yang berkaitan dengan obyek penelitian dan dikumpulkan berdasarkan topik permasalahan yang telah dirumuskan dan diklasifikasi menurut sumber dan hierarkinya untuk dikaji secara komprehensif.

4. Analisis Data

Analisis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah analisis data kualitatif non-statistik yaitu analisis yang digunakan untuk data-data hukum yang tidakbisa diangkakan dan biasanya diolah atau dianalisis berdasarkan isinya. Data hukum yang diperoleh yang diperoleh dari hasil penelitian kepustakaan, ketentuan peraturan perundang-undangan serta berbagai data hukum lainnya guna menjawab terhadap permasalahan yang telah dirumuskan.

II. Pembahasan

1. Perlindungan Hukum dalam Penyelesaian Perselisihan Perburuhan di Sektor Swasta

a. Dasar Hukum

Terdapat beberapa ketentuan hukum yang mengatur tentang hubungan industrial di Indonesia dan juga menjadi dasar hukum bagi Dinas Tenaga Kerja dan Sosial (Disnakersos) Balikpapan untuk menyelesaikan perselisihan perburuhan di Balikpapan.

¹¹Ronny Hanitijo Soemitro, *Metode Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1988, hal. 11.

Pasal 27 ayat 2 Undang – Undang Dasar 1945, menyatakan Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Pasal ini memancarkan asas keadilan sosial dan kerakyatan, yang merupakan jelmaan dari gabungan antara pokok pikiran kedua dan ketiga, yaitu keadilan sosial dan kedaulatan rakyat. Ini berarti hak asasi ekonomi warga negara dijamin dan diatur pelaksanaannya.

Mengingat memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak merupakan sinkronisasi hak dan kewajiban sebagai warga negara maka kita harus memahami tentang apa yang seharusnya kita dapatkan sebagai warga negara di negeri ini. Sehingga, jika ada hak-hak yang belum kita dapatkan, kita bisa memperjuangkannya. Begitu juga sebaliknya, jika hak-hak sebagai warga negara telah kita terima, maka sepatutnya kita menjalankan kewajiban kita sebagai warga negara.

Pengertian hubungan industrial berdasarkan Pasal 1 Ayat(16) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah suatu sistem hubungan yang berbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah yang berdasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945. Pasal 103 Undang – Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur bentuk-bentuk sarana hubungan industrial adalah:

a. Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

b. Organisasi Pengusaha

Sama halnya dengan pekerja, para pengusaha juga mempunyai hak dan kebebasan untuk membentuk atau menjadi anggota organisasi atau asosiasi pengusaha. Asosiasi pengusaha dapat dibentuk menurut sektor industri atau jenis usaha, mulai dari tingkat lokal sampai ke tingkat kabupaten, propinsi hingga tingkat pusat atau tingkat nasional.

c. Lembaga Kerja Sama Bipartit

Lembaga kerja sama Bipartit adalah forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu perusahaan yang anggotanya terdiri dari

pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh yang sudah tercatat instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja/buruh. Setiap perusahaan yang mempekerjakan 50 (lima puluh) orang pekerja/buruh atau lebih wajib membentuk lembaga kerja sama bipartit.

d. Lembaga Kerja Sama Tripartit

Lembaga kerja sama Tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh dan pemerintah. Lembaga Kerja sama Tripartit terdiri dari: Lembaga Kerja sama Tripartit Nasional, Provinsi dan Kabupaten/Kota; dan Lembaga Kerja sama Tripartit Sektoral Nasional, Provinsi, dan Kabupaten/Kota.

e. Peraturan perusahaan;

Peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang wajib membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh Menteri atau Pejabat yang ditunjuk.

f. Perjanjian kerja bersama

Perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

g. Peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan

Peraturan-perundangan ketenagakerjaan pada dasarnya mencakup ketentuan sebelum bekerja, selama bekerja dan sesudah bekerja. Peraturan selama bekerja mencakup ketentuan jam kerja dan istirahat, pengupahan, perlindungan, penyelesaian perselisihan industrial dan lain-lain.

h. Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

- a. Perselisihan antarserikat pekerja/ serikat buruh, yaitu perselisihan antara serikat pekerja/ serikat buruh dengan serikat pekerja/ serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikat pekerja

Dalam pengaturan undang – undang yang sama, untuk menyelesaikan perselisihan perburuhan industrial melalui 2 cara ya:

a. Bipartit

Penyelesaian perselisihan dengan cara Bipartit adalah penyelesaian perselisihan yang dilakukan dengan prinsip musyawarah untuk mufakat oleh pekerja atau yang mewakili dengan pengusaha atau yang mewakili yang dilakukan antara pengusaha dengan pekerja tanpa melibatkan pihak lain. Tujuan dilakukannya penyelesaian dengan cara Bipartit adalah agar penyelesaian perselisihan terhadap pekerja yang telah melakukan pelanggaran dapat di selesaikan secara kekeluargaan dan dapat menghasilkan penyelesaian yang saling menguntungkan. Upaya dan langkah yang dilakukan pengusaha dalam melakukan upaya penyelesaian Perselisihan secara Bipartit adalah sebagai berikut:

- a) Penyelesaian perselisihan dilakukan dengan upaya pemanggilan terhadap pekerja pada tingkat perusahaan untuk mengadakan musyawarah untuk mufakat (bipartit);
- b) Dalam perundingan tersebut, harus dibuat risalah perundingan secara tertulis;
- c) Dalam musyawarah, perusahaan dapat memberikan beberapa penawaran solusi kepada pekerja dengan catatan penawaran tersebut tidak bertentangan dengan ketentuan ketenagakerjaan yang berlaku;
- d) Hal yang paling mendasar yang harus dilakukan oleh pengusaha adalah penawaran yang diberikan mempunyai nilai yang sepadan nilai kerugian perusahaan serta tingkat pelanggaran yang dilakukan apalagi penyelesaian ini akan berpotensi berlanjut pada penyelesaian yang harus dilakukan melalui institusi Ketenagakerjaan terkait.
- e) Dalam hal musyawarah membuahkan hasil yang disepakati, maka para pihak harus menuangkan hasil kesepakatan tersebut dalam bentuk kesepakatan bersama yang isinya memuat minimal nama dan alamat pekerja, nama dan alamat pengusaha atau yang mewakili, tanggal dan tempat perundingan dilakukan, efektif pekerja berhenti dari perusahaan, jumlah kompensasi yang akan diberikan, batas waktu dilakukannya pelaksanaan kewajiban para pihak, tanggal dan tanda tangan para pihak yang melakukan perundingan
- f) Dalam hal musyawarah telah dilakukan minimal sebanyak 3 kali dalam waktu maksimal 1 bulan akan tetapi para pihak belum menemukan kesepakatan, maka

para pihak harus menuangkan kesimpulan musyawarah yang berisikan minimal nama dan alamat pekerja, nama dan alamat pengusaha atau yang mewakili, tanggal dan tempat perundingan, alasan pokok timbulnya perselisihan, pendirian para pihak, kesimpulan perundingan, tanggal dan tanda tangan para pihak yang melakukan perundingan

Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan Bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat, dan jangka waktu penyelesaian perselisihan melalui bipartit harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan. Apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal.

Dalam hal 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. Apabila bukti-bukti upaya penyelesaian melalui perundingan Bipartit tidak dilampirkan, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan akan mengembalikan berkas-berkas tersebut untuk dilengkapi dalam jangka waktu paling lambat 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal diterimanya pengembalian berkas. Dan 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, mediasi atau melalui arbitrase. Dan apabila para pihak tidak menetapkan pilihan dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan secara mediasi kepada mediator.

b. Tripartit

Tripartit ditempuh apabila perundingan Bipartit tidak menghasilkan kesepakatan diantara pihak yang bertikai. Perundingan Tripartit di Balikpapan dilakukan melalui instansi pemerintahan yang mewadahi Ketenagakerjaan yakni Dinas Tenaga Kerja dan Sosial (Disnakersos). Mekanismenya adalah salah satu pihak mendaftarkan kepada pejabat Dinas Tenaga Kerja setempat yang kemudian

para pihak yang berselisih akan ditawarkan untuk menyelesaikan perselisihan tersebut melalui jalan mediasi, konsiliasi atau arbitrase:

- a. Penyelesaian melalui mediasi, yaitu penyelesaian melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral dari pihak Disnakersos, yang antara lain mengenai perselisihan hak, kepentingan, PHK dan perselisihan antar serikat buruh dalam satu perusahaan. Dalam mediasi bilamana para pihak sepakat maka akan dibuat perjanjian bersama yang kemudian akan didaftarkan di pengadilan hubungan industrial, namun bilamana tidak ditemukan kata sepakat maka mediator akan mengeluarkan anjuran secara tertulis, bila anjuran diterima maka para pihak mendaftarkan anjuran tersebut ke Pengadilan Hubungan Industrial, dan apabila para pihak atau salah satu pihak menolak anjuran maka pihak yang menolak dapat mengajukan tuntutan kepada pihak yang lain melalui pengadilan yang sama;
- b. Penyelesaian melalui konsiliasi, yaitu penyelesaian melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang konsiliator (yang dalam ketentuan undang-undang PHI adalah pegawai perantara swasta bukan dari Disnakersos sebagaimana mediasi) dalam menyelesaikan perselisihan kepentingan, Pemutusan Hubungan Kerja dan perselisihan antar serikat buruh dalam satu perusahaan. Dalam hal terjadi kesepakatan maka akan dituangkan kedalam perjanjian bersama dan akan didaftarkan ke pengadilan terkait, namun bila tidak ada kata sepakat maka akan diberi anjuran yang boleh diterima ataupun ditolak, dan terhadap penolakan dari para pihak ataupun salah satu pihak maka dapat diajukan tuntutan kepada pihak lain melalui pengadilan hubungan industrial;
- c. Penyelesaian melalui arbitrase, yaitu penyelesaian perselisihan di luar pengadilan hubungan industrial atas perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat buruh dalam suatu perusahaan yang dapat ditempuh melalui kesepakatan tertulis yang berisi bahwa para pihak sepakat untuk menyerahkan perselisihan kepada para arbiter. Keputusan arbitrase merupakan keputusan final dan mengikat para pihak yang berselisih, dan para arbiter tersebut dipilih sendiri oleh para pihak yang berselisih dari daftar yang ditetapkan oleh menteri;

Apabila penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi atau arbitrase tidak menghasilkan keputusan bersama maka akan diarahka ke penyelesaian melalui

Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), yaitu penyelesaian perselisihan melalui pengadilan yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri berdasarkan hukum acara perdata. Pengadilan hubungan industrial merupakan pengadilan tingkat pertama dan terakhir terkait perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat buruh, namun tidak terhadap perselisihan hak dan pemutusan hubungan kerja karena masih diperbolehkan upaya hukum ketingkat kasasi bagi para pihak yang tidak puas atas keputusan PHI, serta peninjauan kembali ke Mahkamah Agung bilamana terdapat bukti-bukti baru yang ditemukan oleh salah satu pihak yang berselisih

Perundingan Bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/ serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dalam satu perusahaan. Lebih lanjut ditegaskan dalam peraturan ini bahwa setiap terjadi perselisihan hubungan industrial wajib dilakukan perundingan penyelesaian perselisihan secara bipartit sebelum diselesaikan melalui mediasi atau konsiliasi maupun arbitrase.

Adanya Peraturan Menteri ini mengharuskan Dinas Tenaga Kerja dan Sosial (Disnakersos) Balikpapan untuk mengutamakan penyelesaian perselisihan perburuhan melalui Bipartit sebelum menggunakan penyelesaian melalui Tripartit. Apabila ada pihak – pihak bertikai yang langsung membawa perkara perselisihan ke Disnakersos, dalam hal ini adalah kewajiban Disnakersos untuk memberi penjelasan untuk terlebih dahulu merundingkan perselisihan dengan pihak yang bersengketa sebelum masuk ke ranah Tripartit.

3. **Kendala Apa yang Dihadapi dalam Penyelesaian Perselisihan Perburuhan di Sektor Swasta**

Secara teoritik keadilan, dalam rangka penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat diwujudkan bila didukung oleh sistem mekanisme yang baik, yaitu bila kebenaran normatif dan kebenaran empiris telah dapat diwujudkan dalam istem hukum ketenagakerjaan. Nyatanya keadilan dalam rangka penyelesaian perselisihan masih dihadapkan pada berbagai kendala

Menurut Lawrence Meir Friedman kendala dalam penegakan hukum ada 3 substansi yaitu:¹²

1. Substansi Hukum

Dalam teorihal ini disebut sebagai sistem substansial yang menentukan bisa atau tidaknya hukum itu dilaksanakan. Substansi juga berarti produk yang dihasilkan oleh orang yang berada dalam sistem hukum yang mencakup keputusan yang mereka keluarkan, aturan baru yang mereka susun. Sebagai negara yang menganut sistem *Civil Law Sistem* atau sistem Eropa Kontinental dikatakan hukum adalah peraturan-peraturan yang tertulis sedangkan peraturan-peraturan yang tidak tertulis bukan dinyatakan hukum. Sistem ini mempengaruhi sistem hukum di Indonesia. Salah satu pengaruhnya adalah adanya asas Legalitas dalam Pasal 1 Kitab Undang – Undang Hukum Pidana ditentukan tidak ada suatu perbuatan pidana yang dapat di hukum jika tidak ada aturan yang mengaturnya. Sehingga bisa atau tidaknya suatu perbuatan dikenakan sanksi hukum apabila perbuatan tersebut telah mendapatkan pengaturannya dalam peraturan perundang-undangan.

2. Substansi Stuktural

¹²Friedman M Lawrence, Hukum Amerika: Sebuah Pengantar (American Law: An Introduction), Penerjemah oleh Wishnu Basuki, Jakarta: PT. Tatanusa, 2001 hlm.7

Dalam teori ini disebut sebagai sistem struktural yang menentukan bisa atau tidaknya hukum itu dilaksanakan dengan baik. Insan struktur hukum seperti polisi, jaksa, hakim & advokat memegang peranan penting dalam hal ini. Hukum tidak dapat berjalan atau tegak bila tidak ada aparat penegak hukum yang kredibilitas, kompeten dan independen. Seberapa bagusnya suatu peraturan perundang-undangan bila tidak didukung dengan aparat penegak hukum yang baik maka keadilan hanya angan-angan.¹³

3. Kultur Masyarakat

Kultur hukum menurut Lawrence Meir Friedman adalah sikap manusia terhadap hukum dan sistem hukum – kepercayaan, nilai, pemikiran, serta harapannya. Kultur hukum adalah suasana pemikiran sosial dan kekuatan sosial yang menentukan bagaimana hukum digunakan, dihindari, atau disalahgunakan. Budaya hukum erat kaitannya dengan kesadaran hukum masyarakat. Secara sederhana, tingkat kepatuhan masyarakat terhadap hukum merupakan salah satu indikator berfungsinya hukum.

Ketiga substansi ini kemudian dijabarkan oleh Soerjono Sukanto kedalam 5 efektivitas penegakan hukum yaitu¹⁴ :

1. Faktor Hukumnya Sendiri

Faktor hukumnya sendiri yang harus menjadi persyaratan utama adalah mempunyai cukup kejelasan makna dan arti ketentuan, tidak adanya kekosongan karena belum ada peraturan pelaksanaannya, peraturan tersebut sinkron secara vertikal dan horizontal sehingga mengurangi luasnya interpretasi petugas hukum. Selain itu dalam rangka penyusunan dan penyempurnaan peraturan perundang-undangan agar lebih memperhatikan rasa

¹³Soekanto, Sarjono, Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum, Bandung: Rajawali Pers. 2008

¹⁴PENEGAKAN HUKUM (PIDANA) MELALUI MEDIASI (Alternatif Solusi Penanganan Kasus-Kasus Tindak Pidana Ringan) Oleh :Indriati Amarini

keadilan pada masyarakat dan kepentingan nasional sehingga mendorong adanya kesadaran hukum masyarakat untuk mematuhi.

2. Faktor Penegak Hukum

Faktor berikutnya yang mempengaruhi penegakan hukum adalah pihak yang membentuk maupun menerapkan hukum. Lemahnya mentalitas aparat penegak hukum mengakibatkan penegakan hukum tidak berjalan sebagaimana mestinya.. Kalau peraturan sudah baik, tetapi kualitas penegak hukum rendah maka akan ada masalah. Demikian juga, apabila peraturannya buruk sedangkan kualitas penegak hukum baik, kemungkinan munculnya masalah masih terbuka.

Kewenangan lembaga penegak hukum dijamin oleh undang-undang. Sehingga dalam melaksanakan tugas dan tanggung-jawabnya terlepas dari pengaruh kekuasaan pemerintah dan pengaruh – pengaruh lain.

3. Faktor Sarana atau Fasilitas

Fasilitas pendukung secara sederhana dapat dirumuskan sebagai sarana untuk mencapai tujuan. Ruang lingkupnya terutama adalah sarana fisik yang berfungsi sebagai faktor pendukung. Tanpa adanya sarana atau fasilitas tersebut tidak akan mungkin penegak hukum menyerasikan peranan yang seharusnya dengan peranan yang aktual, maka untuk sarana atau fasilitas tersebut sebaiknya dilakukan dengan cara sebagai berikut :

1. Yang tidak ada maka diadakan yang baru betul
2. Yang rusak atau salah maka diperbaiki atau di betulkan
3. Yang kurang seharusnya di tambah
4. Yang macet harus di lancarkan
5. Yang mundur atau merosot harus di majukan atau di tingkatkan.

Menurut Soerjono Soekanto kalau sarana dan prasarana itu tidak terpenuhi maka mustahil penegakan hukum akan mencapai tujuannya. Kita bisa

bayangkan bagaimana penegakan peraturan akan berjalan sementara aparat penegaknya memiliki pendidikan yang tidak memadai, memiliki tata kelola organisasi yang buruk, di tambah dengan keuangan yang minim. Akan tetapi hal itu bukanlah segala-galanya kalau aparatnya sendiri masih buruk, karena sebaik apapun sarana atau fasilitas yang membantu penegakkan hukum tanpa adanya aparat penegak hukum yang baik hal itu hanya akan terasa sia-si

4. Faktor Masyarakat

Yakni lingkungan dimana hukum tersebut berlaku atau diterapkan perumusannya. Penegakan hukum bukanlah diruang hampa, penegakan hukum dilakukan di tengah-tengah masyarakat, maka untuk itu penegakan hukum tidak akan dapat berjalan dengan baik jika masyarakat tidak mendukung, partisipasi masyarakat sangat dibutuhkan, partisipasi itu dapat dilakukan dengan aktif untuk mematuhi hukum dan juga jika ada pelanggaran hukum dapat melaporkan kepada yang berwenang. Masyarakat juga harus aktif melakukan pengawasan terhadap penegak hukum agar tidak terjadi penyimpangan dalam penegakan hukum.

Penegakan hukum berasal dari masyarakat, dan bertujuan untuk mencapai kedamaian dalam masyarakat. Masyarakat Indonesia mempunyai kecenderungan yang besar untuk mengartikan hukum dan bahkan mengidentifikasikannya dengan petugas. Salah satu akibatnya adalah, bahwa baik buruknya hukum senantiasa dikaitkan dengan pola perilaku penegak hukum tersebut.

5. Faktor kebudayaan

Faktor kebudayaan sebenarnya bersatu padu dengan faktor masyarakat sengaja dibedakan, karena didalam pembahasannya diketengahkan masalah sistem nilai-nilai yang menjadi inti dari kebudayaan spiritual atau non material. Hal ini dibedakan sebab menurut Lawrence M. Friedman yang dikutip Soerdjono Soekanto , bahwa sebagai suatu sistem (atau subsistem dari sistem

kemasyarakatan), maka hukum menyangkup, struktur, substansi dan kebudayaan. Struktur menyangkup wadah atau bentuk dari sistem tersebut yang, umpamanya, menyangkup tatanan lembaga-lembaga hukum formal, hukum antara lembaga-lembaga tersebut, hak-hak dan kewajiban-kewajibannya, dan seterusnya.

Kebudayaan (sistem) hukum pada dasarnya mencangkup nilai-nilai yang mendasari hukum yang berlaku, nilai-nilai yang merupakan konsepsi-konsepsi abstrak mengenai apa yang dianggap baik (hingga dianuti) dan apa yang dianggap buruk (sehingga dihindari). Nilai-nilai tersebut, lazimnya merupakan pasangan nilai-nilai yang mencerminkan dua keadaan ekstrim yang harus diserasikan.

Pasangan nilai yang berperan dalam hukum menurut Soerdjono Soekanto adalah sebagai berikut :

1. Nilai ketertiban dan nilai ketenteraman
2. Nilai jasmaniah atau kebendaan dan nilai rohaniyah/keakhlakan.
3. Nilai kelanggengan atau konservatisme dan nilai kebaruan/inovativisme

Dengan adanya keserasian nilai dengan kebudayaan masyarakat setempat diharapkan terjalin hubungan timbal balik antara hukum adat dan hukum positif di Indonesia, dengan demikian ketentuan dalam pasal-pasal hukum tertulis dapat mencerminkan nilai-nilai yang menjadi dasar dari hukum adat supaya hukum perundang-undangan tersebut dapat berlaku secara efektif. Kemudian diharapkan juga adanya keserasian antar kedua nilai tersebut akan menempatkan hukum pada tempatnya.

Dari kelima faktor – faktor diatas, yang paling mempengaruhi proses penyelesaian perselisihan perburuhan industrial melalui Dinas Tenaga Kerja dan Sosial (Disnakersos) Balikpapan adalah faktor sarana dan prasarana. Kondisi yang terjadi di lapangan adalah instansi pemerintahan ini masih membutuhkan tenaga ahli yang khusus menangani perselisihan perburuhan. Sebab selama ini staff yang ditempatkan disana masih mengerjakan tugas secara “serabutan,” dalam artian bahwa

masih adanya sistem merangkap dua atau lebih pekerjaan yang semestinya ditangani oleh orang yang berbeda. Oleh karena kurangnya tenaga ahli maka membuat proses penyelesaian perselisihan di Disnakersos menjadi terkendala.¹⁵

Selain itu, fasilitas yang masih diperlukan oleh Disnakersos adalah ruangan kerja yang lebih luas sehingga suasana kerja terasa nyaman. Dan yang paling penting adalah fasilitas seperti mesin foto copy, printer dan hal – hal mendasar untuk ATK lebih dipersiapkan. Hal ini tentu saja tidak terlepas dari anggaran keuangan yang akan bertambah tetapi hal ini perlu dilakukan untuk dapat mendorong tercapainya penegakan hukum. Jika fasilitas pendukung tidak terpenuhi maka mustahil penegakan hukum akan mencapai tujuannya. Kepastian dan kecepatan penyelesaian perkara tergantung pada fasilitas pendukung yang ada dalam bidang-bidang pencegahan dan pemberantasan kejahatan.

III. Penutup

1. Kesimpulan

Perlindungan hukum represif

Perlindungan hukum berarti perlindungan yang diberikan oleh hukum terhadap sesuatu. Hukum sejatinya harus memberikan perlindungan terhadap semua pihak sesuai dengan status hukumnya karena setiap orang memiliki kedudukan yang sama dihadapan hukum. Setiap aparat penegak hukum jelas wajib menegakkan hukum dan dengan berfungsinya aturan hukum, maka secara tidak langsung pula hukum akan memberikan perlindungan terhadap setiap hubungan hukum atau segala aspek dalam kehidupan masyarakat yang diatur oleh hukum itu sendiri termasuk di dalam menyelesaikan perselisihan perburuhan di sektor swasta.

¹⁵ Tanya jawab dengan staff bidang sosial, Drs Parman 26 September 2014

Dalam menyelesaikan perselisihan perburuhan di sektor swasta, Dinas Tenaga Kerja dan Sosial (Disnakersos) bersandar kepada Pasal 27 Ayat (2) Undang – Undang Dasar 1945 amandemen, Undang – Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Undang Undang No 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Industrial dan Permenakertrans RI No. PER. 31/MEN/XII/2008 Tentang Penyelesaian PHI Melalui Perundingan Bipartit. Ketika terjadi perselisihan perburuhan industrial maka dari Dinas Tenaga Kerja dan Sosial (Disnakersos) akan terlebih dahulu mengarahkan pihak yang bersengketa untuk menyelesaikan melalui Bipartit sebelum diselesaikan melalui mediasi, konsiliasi atau abritrase. Setelah tahap – tahap tersebut dilewati dan tidak mencapai kesepakatan maka akan diarahkan ke peradilan.

2. Saran

1. Perlunya sosialisasi yang lebih maksimal kepada pihak – pihak terkait dalam perselisihan mengenai mekanisme penyelesaian perselisihan perburuhan sehingga apabila ada perselisihan tidak serta merta dilaporkan ke Dinas Tenaga Kerja dan Sosial (Disnakersos) Balikpapan tetapi terlebih dahulu melalui perundingan kedua pihak yang bertikai yaitu Bipartit. Selain itu akan membuat para pekerja merasa terlindungi apabila memahami peraturan – peraturan mengenai perselisihan perburuhan industrial.
2. Perlu ditambahkan sarana dan prasarana yang dibutuhkan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Sosial (Disnakersos) Balikpapan sehingga proses penyelesaian dapat berjalan optimal.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku-Buku

AgussalimAndiGadjong, Pemerintahan Daerah KajianPolitikdanHukum, Ghalia Indonesia, Jakarta, hal.33

- Della Febydkk, *PraktekPengadilanHubungan Industrial: PanduanBagiSerikat Buruh*, TURC, Jakarta, 2007
- DepartemenPendidikan dan Kebudayaan, *KamusBesarBahasaIndonesiaedisesikdua*, Balai Pustaka, Jakarta, 1995
- Djumadi,*HukumPerburuanTenagaKerja*,PT Raja GrafindoPersada, Jakarta, 2004
- Effendy,Marwan,*PemberantasanKorupsidan Governance*, Jakarta;PTTimpani Publising, 2010
- Friedman M Lawrence,*HukumAmerika: SebuahPengantar (American Law:An Introduction)*, PenerjemaholehWishnuBasuki, Jakarta: PT. Tatanusa, 2001
- HilmanHadikusuma, *HukumPerekonomianAdat Indonesia*, Citra AdityaBakti, Bandung, 2001
- Johan Geltung, *StudiPerdamaian, PerdamaianandanKonflik Pembangunan danPeradaban*, Pustaka Eureka, Surabaya, 1996
- Jones, Walter S *LogikaHubunganInternasional 2*, Jakarta: GramediaPustakaUtama, 1993
- Kosidin,Koko, *PerjanjianKerjaPerjanjianPerburuhandanPeraturan Perusahaan*, CV MandarManju. Bandung, 1999
- LaluHusni, *PenyelesaianPerselisihanHubungan Industrial MelaluiPengadilandan Di LuarPengadilan*, RajaGrafindoPersada, Jakarta, 2004
- Mariam DarusBadruzaman, et. al., *KompilasiHukumPerikatan*, Citra AdityaBakti, Bandung, 2001
- Muhammad, Abdulkadir.*Hukum Perusahaan Indonesia*.CetakanKetiga Revisi.PT Citra AdityaBakti, Bandung, 2006

Peter Mahmud Marzuki, 2010, *Penelitian Hukum*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta

Pangaribuan, Piaturdkk. *Negara Hukum Pancasila dalam Kerangka NKRI*. Yuma Pressindo, Surakarta, 2012

Salam, Faisal. *Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Industrial Di Indonesia*, CV Mandar Maju. Bandung, 2002

Saliman, Abdul Rasyid. *Hukum Bisnis Untuk Perusahaan*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2005

Soekanto, Sarjono, Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum, Bandung: Rajawali Pers. 2008

Sunoto, *Mengenal Filsafat Pancasila, Pendekatan Melalui Metafisika, Logika, Etika*, Fakultas Ekonomi UII, Yogyakarta, 1982

Surbakti, Ramlan, *Memahami Ilmu Politik*, Grasindo, 1992

Suroso, R. *Perbandingan Hukum Perdata*. Sinar Grafika, Jakarta: 2005

Tim Redaksi Perundang-Undangan Fokusmedia, *Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan 2003*, Fokusmedia. Bandung, 2003

Wibowo, Benoe Satriyo, *Himpunan Peraturan Perundangan Ketenagakerjaan*, Penerbit Andi, Yogyakarta, 2003

Vetrihzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Rajawali Pers, Jakarta 2008

B. Peraturan Perundang – undangan

Undang – Undang Dasar Tahun 1945 amandemen

Undang – Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004
Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Hubungan Industrial

Permenakertrans RI No. PER. 31/MEN/XII/2008 Tentang Penyelesaian PHI
Melalui Perundingan Bipartit

Peraturan Menteri Tenaga Kerjadan Transmigrasi Nomor 12 Tahun 2012
tentang Rencana Pembangunan
Jangka Panjang Bidang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian Tahun 2010-2025

Kitab Undang – Undang Hukum Perdata