

PENYELESAIAN KONFLIK ANTARA PIHAK PERUSAHAAN DENGAN TENAGA KERJA DI KOTA MAKASSAR

Ashar Sinilele

Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar

Abstract

The company and the employee have different interests, so that sometimes there is a conflict of rights and interests. Generally, there is a termination of employment in which there is a violation of the legal norms of labor materil. In formal jurisdiction, the parties are not allowed to conduct vigilante action (eigenrichting) with nuance of arbitrariness, but must be followed up through law enforcement. Conflict resolution between company and workers according to Law Number 2 Year 2004 in Makassar City must be done continuously in order to reduce the occurrence of conflict. Occurrence of work dispute conflicts in Makassar city due to dependent factors namely rights disputes, interest disputes, dismissal disputes.

Keywords:

Company, Worker, Conflict, Law

Abstrak

Pihak perusahaan dan pihak pekerja mempunyai kepentingan yang berbeda-beda, sehingga terkadang terjadi perselisihan hak dan kepentingan. Umumnya terjadi pemutusan hubungan kerja yang didalamnya terdapat pelanggaran terhadap norma hukum materil ketenagakerjaan. Secara yuridis formal para pihak tidak diperkenankan melakukan tindakan main hakim sendiri (eigenrichting) yang bernuansa kesewenang-wenangan, melainkan harus ditindak lanjuti melalui penerapan atau penegakan hukum (law enforcement). Penyelesaian konflik yang terjadi antara perusahaan dengan pekerja menurut Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 di Kota Makassar harus dilakukan secara terus menerus dalam rangka mengurangi terjadinya konflik. Terjadinya konflik perselisihan hubungan kerja di kota Makassar disebabkan faktor dependen yaitu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK.

Kata Kunci:

Perusahaan, Pekerja, Konflik, Hukum

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Dalam mukaddimah Undang – Undang Dasar 1945 dan termaktup di dalam pada pasal 28 D ayat 2 ditegaskan, bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Hubungan kerja dimaksud, lebih dikenal dengan Hubungan kerja yang secara dogmatig dan normatif diatur lebih lanjut dalam Undang-Undang (UU) Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Tentunya antara perusahaan dan pekerja mempunyai kepentingan yang berbeda sehingga terkadang terjadi Perselisihan Hak dan Kepentingan maupun Pemutusan Hubungan Kerja sebagai akibat telah terjadi pelanggaran terhadap norma hukum materil ketenagakerjaan, maka secara yuridis formal para pihak tidak diperkenankan melakukan tindakan main hakim sendiri (*eigenrichting*) yang bernuansa kesewenang-wenangan, melainkan harus ditindak lanjuti melalui penerapan atau penegakan hukum (*law enforcement*) terhadap norma hukum formil biasa juga disebut hukum acara sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan kerja antara perusahaan dengan pekerja.

Demikian pula apa yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 telah diatur secara eksplisit tata cara dan prosedur penyelesaian perselisihan Hubungan kerja, baik melalui peran aktif lembaga Bipatrit agar Perselisihan Hubungan kerja secara musyawarah untuk mencapai mufakat, Konsiliasi dan Arbitrase maupun gugat-menggugat dengan memberdayakan Badan Peradilan Umum sebagai institusi independen yang menyelenggarakan kekuasaan kehakiman sebagaimana dimaksud dalam Undang-undang Nomor 8 Tahun 2004 yang telah merubah dan menyempurnakan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1986 tentang Peradilan Umum.

Di samping itu, patut dimaklumi bahwa perlindungan dan peningkatan kesejahteraan pekerja merupakan fokus dan arah pembangunan di bidang Hubungan kerja dengan Kantor Dinas Tenaga Kerja sebagai *leading sector*. Salah satu persoalan hukum yang harus segera mendapat perhatian secara seksama, antara lain perlindungan Pekerja bilamana terjadi risiko berupa Pemutusan Hubungan Kerja.

Kemudian sebagai salah satu indikasi tidak atau belum terjaminnya hak-hak pekerja pada setiap kasus-kasus Pemutusan Hubungan Kerja, antara lain sebagai berikut:

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tidak secara tegas mencantumkan sanksi hukum terhadap pelaksanaan Pasal 156 ayat (2), (3) dan (4) dalam rangka perlindungan pekerja.
2. Sebagian besar perusahaan baik dalam bentuk Badan Usaha Milik Negara (BUMN), maupun Badan Usaha Milik Daerah (BUMD), dan perusahaan-perusahaan swasta diduga keras belum mempersiapkan cadangan dana

Pemutusan Hubungan Kerja ataupun pensiun. Fenomena yang demikian, akan menjadi beban berat apabila terjadi Pemutusan Hubungan Kerja.

3. Penyelesaian melalui Konsiliasi dan penyelesaian melalui arbitrase tidak berjalan karena kebanyakan para pihak yang berperkara, lebih mempercayai penanganan kasusnya kepada pegawai pada instansi ketenagakerjaan dibanding orang luar, seperti konsiliator dan arbiter.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, selanjutnya dituangkan ke dalam rumusan masalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana cara penyelesaian konflik antara pihak Perusahaan dengan tenaga kerja di Kota Makassar?
- b. Apakah penyebab terjadinya konflik antara pihak perusahaan dengan pihak tenaga kerja di Kota Makassar?

3. Tujuan Penelitian

- a. Tujuan
 - 1) Untuk mengetahui cara penyelesaian konflik antara pihak perusahaan dengan pihak tenaga kerja di Kota Makassar.
 - 2) Untuk mengetahui penyebab terjadinya konflik antara pihak perusahaan dengan tenaga kerja di Kota Makassar.
- b. Manfaat
 - 1) Agar ditempuh langkah-langkah hukum dalam rangka menyelesaikan konflik antara pihak perusahaan dengan pihak tenaga kerja.
 - 2) Agar mengetahui faktor yang menghambat penyelesaian konflik antara pihak perusahaan dengan pihak tenaga kerja di Kota Makassar dapat berjalan sesuai yang diharapkan.

B. TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengertian Perusahaan

Menurut Muzni Tambusai (2004:1) mengemukakan, bahwa dalam rangka menuju Hubungan kerja yang harmonis, dinamis dan berkeadilan, maka timbulnya perselisihan adakalanya sulit dihindari oleh karena kepentingan pengusaha dan pekerja adakalanya tidak selalu selaras.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka untuk mempersamakan persepsi dan pemahaman terhadap konsepsi Hubungan kerja ada baiknya apabila dipergunakan pengertian dogmatik-normatif (*das sollen*) sebagaimana tertuang di dalam rumusan pasal 1 butir 16 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, bahwa Hubungan kerja 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.

2. Penyebab konflik antara pihak perusahaan dengan Tenaga kerja

Setelah diketahui arti dan makna Perselisihan Hubungan kerja, selanjutnya akan dicari faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya Perselisihan Hubungan kerja dimaksud. Untuk itu perlu diadakan pendekatan terhadap ajaran sebab-akibat (*causaliteit*), dengan memfokuskan perhatian pada beberapa teori sebagai berikut:

a. *Theory Conditio Sine Qua Non*

Di sebut juga ekuivalensi atau *bedingunstheorie* diprakarsai Von Buri, bahwa musabab adalah tiap-tiap syarat yang tidak dapat dihilangkan untuk timbulnya akibat, karena tiap-tiap syarat adalah sama nilainya dan tidak ada perbedaan antara sebab dan musabab (Moeljatno, 1997: 92).

Di dalam mencari batasan antara syarat dan musabab, terdapat dua pandangan yang saling berhadapan yakni:

- Batasan secara umum (menggeneralisir), yaitu secara abstrak dan sama sekali tidak terikat suatu perkara tertentu saja, mengambil pendirian sebelum timbul akibat (*ante faktum*), dalam perkembangan ilmu hukum disebut teori menggeneralisir.
- Batasan secara khusus (mengindividualisir) tidak meninjau secara abstrak dan umum, tetapi secara konkrit mengenai perkara tertentu saja. Kini berpendirian, tiap-tiap kejadian ditinjau sendiri-sendiri menentukan musabab dari akibat, disebut teori mengindividualisir.

b. *Theory Adequat*

Teori menggeneralisir dikenal dengan teori adekuat disponsori J. von Kries, bahwa musabab dari suatu kejadian adalah syarat pada umumnya menurut jalan kejadian yang normal, dapat atau mampu menimbulkan akibat atau kejadian tersebut (Moejatno, 1997: 96-99).

Perselisihan Hubungan kerja menurut pasal 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, dapat diklasifikasi atas 4 (empat) jenis perselisihan yakni:

1. Perselisihan hak
2. Perselisihan kepentingan
3. Perselisihan pemutusan hubungan kerja
4. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh.

Perselisihan Hubungan kerja yang dikategorikan sebagai perselisihan hak hanya tertuju pada hak normatif saja, terjadi karena adanya perbedaan pendapat yang menyebabkan pertentangan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak. Akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan ataupun terhadap perjanjian kerja bersama.

Mengenai Perselisihan Hubungan kerja yang bernuansa kepada Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, juga disebabkan karena adanya perbedaan pendapat yang berakibat terjadinya pertentangan. Pertentangan dimaksud timbul karena tidak

adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang telah dilakukan oleh salah satu pihak yang telah mengikatnya dalam perjanjian hubungan kerja.

Di dalam hukum perjanjian dikenal asas kebebasan berkontrak sebagaimana termuat dalam pasal 1338 ayat (1) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata), konsekuensi yuridisnya bahwa semua perjanjian (termasuk Perjanjian Kerja dan Perjanjian Kerja Bersama) yang dibuat secara sah berlaku sebagai suatu Undang-Undang, sehingga pelaksanaannya dapat dipaksakan oleh salah satu pihak yang merasa hak dan kepentingannya terganggu karena perbuatan pihak yang lainnya (Subekti, 1987: 13-16).

3. Penyelesaian Konflik Perselisihan antara perusahaan dengan pekerja

Faktor penyebab dan klasifikasi jenis perselisihan Hubungan kerja, selanjutnya akan dijelaskan proses penyelesaian dari setiap jenis Perselisihan Hubungan kerja. Salah satu hal penting yang patut diingat dalam Perselisihan Hubungan kerja, bahwa setiap bentuk tindakan main hakim sendiri (*eigenrichting*) merupakan perbuatan melanggar hukum. Sedang perbuatan melawan hukum itu sendiri, sangat tidak diharapkan terjadinya dalam suatu negara hukum seperti Indonesia.

Tindakan menghakimi sendiri (*eigenrichting*) merupakan tindakan untuk melaksanakan hak menurut kehendaknya sendiri yang bersifat sewenang-wenang, tanpa persetujuan dari pihak lain yang berkepentingan, sehingga akan menimbulkan kerugian (Sudikno Mertokusumo, 1999: 2).

Kemudian tinggi atau rendahnya kadar kepercayaan warga masyarakat terhadap pranata Pengadilan, juga berpengaruh terhadap tinggi rendahnya kadar tindakan main hakim sendiri (*eigenrichting*) di kalangan masyarakat. Semakin tinggi kepercayaan warga masyarakat terhadap pranata Pengadilan, maka semakin rendah kadar tindakan main hakim sendiri di dalam masyarakat itu. Sebaliknya semakin rendah tingkat kepercayaan warga masyarakat terhadap pranata Pengadilan, maka akan semakin tinggi kadar tindakan main hakim sendiri dalam masyarakat yang bersangkutan (Achmad Ali, 1999: 8).

Sehubungan dengan tidak dibenarkannya tindakan main hakim sendiri dalam rangka penyelesaian Perselisihan Hubungan kerja menurut sistem hukum yang berlaku di Indonesia, sehingga Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 membuka 2 (dua) saluran hukum secara bersamaan guna dapat dipergunakan untuk menyelesaikan setiap Perselisihan Hubungan kerja yakni melalui saluran litigasi dan non litigasi. Masyarakat Amerika Serikat cenderung menggunakan saluran litigasi, sedangkan masyarakat Korea dan Jepang cenderung menggunakan saluran non litigasi.

Berkenaan dengan petunjuk penyelesaian Perselisihan Hubungan kerja sebagaimana diatur di dalam pasal 3, 4 dan 5 UU Nomor 2 Tahun 2004, dapatlah diketahui bahwa Pembuat Undang-Undang telah menetapkan adanya tahapan-

tahapan yang harus dilalui dalam rangka proses penyelesaian Perselisihan Hubungan kerja, yakni:

1. Tahap musyawarah untuk mencapai mufakat
2. Tahap intervensi administrasi negara
3. Tahap kebebasan memilih alternatif penyelesaian perselisihan
4. Tahap gugat-menggugat melalui Pengadilan Hubungan kerja.

Penyelesaian perselisihan Hubungan kerja pada tahap pertama diperankan oleh lembaga kerja sama Bipatrit sebagai forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan kerja di satu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh yang sudah tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja/buruh.

Lembaga kerja sama Bipatrit menyelesaikan perselisihan hubungan kerja melalui perundingan secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Penyelesaian tahap pertama ini oleh Wiwoho Soedjono (1997: 32) disebut sebagai penyelesaian secara sukarela, sedangkan oleh Kartasapoetra (1992: 139) disebut penyelesaian secara langsung dengan baik dan tertib, saling harga menghargai.

Upaya penyelesaian perselisihan hubungan kerja secara musyawarah untuk mencapai mufakat sebagaimana dimaksud pasal 3 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, bersesuaian dengan perintah dan arahan yang ada dalam pasal 136 ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003 bahwa penyelesaian perselisihan hubungan kerja wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat.

Persoalannya apabila perundingan secara musyawarah yang dimotori oleh lembaga kerja sama Bipatrit gagal mencapai mufakat sebagaimana dimaksud pasal 3 ayat (3) UU Nomor 2 Tahun 2004, maka barulah beralih pada penyelesaian tahap kedua dengan cara memberikan kesempatan administrasi negara (instansi setempat yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan) untuk ikut campur memediasi penyelesaian perselisihan hubungan kerja.

Apabila Mediator (Konsiliator dan arbiter) ternyata juga gagal menyelesaikan perselisihan Hubungan kerja, maka untuk tercapainya tujuan hukum (keadilan, Kemanfaatan dan kepastian hukum) barulah ditingkatkan pada tahap gugat-menggugat melalui Pengadilan Hubungan kerja yang ada dalam lingkungan Peradilan Umum (Pengadilan Negeri, Pengadilan Tinggi dan Mahkamah Agung).

4. Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan kerja

Di dalam pasal 136 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003, ditegaskan bahwa dalam hal penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak tercapai, maka pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh menyelesaikan perselisihan hubungan kerja melalui

prosedur penyelesaian perselisihan hubungan kerja yang diatur dengan undang-undang.

Dengan demikian, maka pembuat undang-undang telah menyediakan 2 (dua) lembaga yang berwenang menangani penyelesaian perselisihan hubungan kerja di Indonesia, yakni lembaga non litigasi dan lembaga litigasi.

a. Lembaga Non Litigasi

Penyelesaian perselisihan hubungan kerja melalui lembaga non litigasi, diklasifikasi atas:

1) Penyelesaian melalui Bipatrit

Tata cara dan prosedur penyelesaian melalui Bipatrit diatur dalam pasal 6 dan 7 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Hasil kerja dibuatkan risalah yang ditandatangani oleh para pihak, dalam risalah tersebut berisi:

- Nama lengkap dan alamat para pihak.
- Tanggal dan tempat perundingan
- Pokok masalah atau alasan perselisihan.
- Pendapat para pihak
- Kesimpulan atau hasil perundingan
- Tanggal serta tanda tangan para pihak yang melakukan perundingan.

Apabila dalam musyawarah berhasil mencapai mufakat, lalu dibuatkan perjanjian bersama dan perjanjiannya wajib didaftarkan pada Pengadilan Hubungan kerja. Oleh pengadilan diberikan bukti pendaftaran sebagai bagian integral dari perjanjian bersama. Jika salah satu pihak tidak melaksanakan perjanjian bersama, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan pelaksanaan eksekusi pada Pengadilan Hubungan kerja.

Permohonan pelaksanaan eksekusi bagi pemohon yang tidak berdomisili di tempat kedudukan Pengadilan Hubungan kerja yang telah mendaftarkan perjanjian bersama tersebut, maka untuk kepentingan hukum permohonan eksekusinya dapat diajukan melalui Pengadilan Hubungan kerja di tempat domisili pemohon. Permohonan pelaksanaan eksekusi tersebut, selanjutnya akan diteruskan kepada Pengadilan Hubungan kerja yang berwenang melaksanakan eksekusi yang dimohonkan.

2) Penyelesaian melalui Mediasi

Tata cara dan prosedur penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh Mediator, diatur lebih lanjut dalam pasal 8 sampai dengan pasal 16 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Mediator dimaksud berada pada setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota dengan ketentuan sebagai berikut:

- Mengadakan penelitian mengenai duduk perkara dan menyidangkan, serta menyelesaikan tugasnya selama 30 (tiga puluh) hari kerja.

- Memanggil saksi dan ahli guna diminta/didengar keterangannya, membukakan buku dan memperlihatkan surat yang diperlukan.
- Wajib menjaga kerahasiaan keterangan dari para pihak yang terkait dengan perselisihan hubungan kerja.
- Apabila tercapai kesepakatan, dibuatkan perjanjian bersama dan perjanjian bersama didaftarkan pada Pengadilan Hubungan kerja.
- Apabila tidak tercapai kesepakatan, maka:
 - a. Mediator mengeluarkan anjuran tertulis dan selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari sudah ada pada para pihak.
 - b. Para pihak memberikan jawaban selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari isinya menyetujui atau menolak, sekaligus memberikan pendapatnya.
 - c. Apabila menyetujui lalu dibuatkan perjanjian bersama untuk didaftarkan pada Pengadilan Hubungan kerja.

3) Penyelesaian melalui Konsiliasi

Tata cara dan prosedur penyelesaian perselisihan melalui Konsiliasi oleh Konsiliator, diatur dalam pasal 17 sampai dengan pasal 28 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Konsiliator yang berwenang menangani kasus perselisihan hubungan kerja, adalah mereka yang telah terdaftar pada kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota dengan tiga jenis perselisihan, sebagai berikut:

1. Perselisihan kepentingan
2. Perselisihan pemutusan hubungan kerja.
3. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh.

Konsiliator yang telah menerima permintaan penyelesaian perselisihan hubungan kerja mengambil langkah-langkah, sebagai berikut:

- 1) Meneliti duduk perkara dan menyidangkan, serta menyelesaikan tugasnya selama 30 (tiga puluh) hari kerja.
- 2) Memanggil saksi dan ahli guna diminta/didengar keterangannya, membukakan buku dan memperlihatkan surat yang diperlukan.
- 3) Wajib menjaga kerahasiaan keterangan.
- 4) Apabila tercapai kesepakatan, dibuatkan perjanjian bersama dan didaftarkan pada Pengadilan Hubungan kerja.
- 5) Dalam hal anjuran tertulis ditolak, maka perselisihannya dapat dilanjutkan melalui gugat-menggugat ke Pengadilan Hubungan kerja pada Pengadilan Negeri setempat.
- 6) Apabila tidak tercapai kesepakatan, maka:
 - a. Konsiliator mengeluarkan anjuran tertulis dan selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari sudah ada pada pihak.
 - b. Para pihak memberikan jawaban selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari isinya menyetujui atau menolak, sekaligus memberikan pendapatnya.

- c. Apabila menyetujui lalu dibuatkan perjanjian bersama untuk didaftarkan pada Pengadilan Hubungan kerja.

4) Penyelesaian melalui Arbitrase

Penyelesaian melalui arbitrase didasarkan atas kesepakatan para pihak yang berselisih, kesepakatan dimaksud dibuat secara tertulis dalam bentuk surat perjanjian arbitrase. Arbiter berwenang menyelesaikan perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan dalam wilayah Republik Indonesia selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja dan dapat diperpanjang satu kali selama 14 (empat belas) hari kerja, sebagaimana diatur dalam pasal 29 sampai dengan pasal 54 UU Nomor 2 Tahun 2004.

Penyelesaian perselisihan hubungan kerja melalui jasa arbiter diawali dengan berupaya mendamaikan, apabila upaya damai tercapai dibuatkan akta perdamaian untuk didaftarkan pada Pengadilan Hubungan kerja. apabila upaya damai tidak tercapai, maka arbiter melanjutkan persidangan dan Arbiter dapat memanggil saksi untuk didengar keterangannya.

Putusan arbitrase mempunyai kekuatan hukum mengikat, bersifat akhir dan tetap akan tetapi dapat dimohonkan pembatalan kepada Mahkamah Agung. Putusan arbitrase, sekurang-kurangnya memuat:

- 1) Kepala putusan berbunyi DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA.
- 2) Nama lengkap dan alamat arbiter atau majelis arbiter.
- 3) Nama lengkap dan alamat para pihak
- 4) Hal-hal yang termuat dalam surat perjanjian yang diajukan para pihak yang berselisih.
- 5) Ikhtisar dari tuntutan, jawaban dan penjelasan lebih lanjut para pihak yang berselisih.
- 6) Pertimbangan yang menjadi dasar putusan
- 7) Pokok putusan
- 8) Tempat dan tanggal putusan
- 9) Mulai berlakunya putusan
- 10) Tanda tangan arbiter atau majelis arbiter.

Putusan arbitrase didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial, dan terhadap perselisihan hubungan kerja yang sedang atau telah diselesaikan melalui arbitrase tidak dapat diajukan ke Pengadilan Hubungan kerja.

b. Lembaga Litigasi

Lembaga litigasi diatur dalam pasal 55 sampai dengan pasal 115 Undang-undang Nomor 2 tahun 2004, adalah Pengadilan Hubungan kerja sebagai pengadilan khusus berada pada lingkungan peradilan umum dengan menggunakan hukum acara perdata, merupakan salah satu institusi yang berwenang memeriksa dan memutus perselisihan hubungan kerja:

- a. Di tingkat pertama mengenai perselisihan hak.
- b. Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan.
- c. Di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja.
- d. Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Kekhususan dari Pengadilan Hubungan kerja bersifat adhoc dan tidak dikenakan biaya termasuk biaya eksekusi yang nilai gugatannya di bawah Rp. 150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah) Hakim adhoc diangkat untuk masa tugas selama 5 (lima) tahun, dan dapat diangkat kembali untuk 1 (satu) kali jabatan.

Syarat-syarat gugatan pada umumnya tetap berlaku pada gugatan perselisihan hubungan kerja, diajukan kepada Pengadilan Hubungan kerja pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja. Khusus untuk gugatan karena pemutusan hubungan kerja, hanya dapat diajukan paling lambat 1 (satu) tahun setelah diterimanya keputusan pemutusan hubungan kerja.

Pengadilan Hubungan kerja dalam berupaya menyelesaikan perselisihan menerapkan hukum acara:

- a. Pemeriksaan dengan acara biasa

Di dalam pemeriksaan dengan acara biasa, sidang pertama dilaksanakan selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari setelah penetapan majelis hakim. Majelis hakim berwenang memanggil saksi atau ahli untuk hadir dipersidangan guna diminta dan didengar keterangannya di bawah sumpah, dengan tetap memperhatikan peraturan perundang-undangan yang mengatur masalah kerahasiaan.

Apabila dalam sidang pertama atau sidang kedua, secara nyata pengusaha terbukti tidak melaksanakan kewajibannya sebagaimana dimaksud pasal 155 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2004, maka Majelis Hakim dapat menjatuhkan putusan sela berupa perintah kepada pengusaha untuk membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh yang bersangkutan.

Sekiranya pengusaha tidak melaksanakan putusan sela, maka Majelis Hakim dapat memerintahkan sita jaminan dalam suatu penetapan hakim. Terhadap putusan sela dan penetapan sita jaminan, tidak dapat diajukan perlawanan dan/atau tidak dapat digunakan upaya hukum.

Kemudian di dalam putusan Pengadilan Hubungan kerja, ditetapkan kewajiban yang harus dilakukan dan/atau hak yang harus diterima oleh para pihak atau salah satu pihak atas setiap perselisihan hubungan kerja.

- b. Pemeriksaan dengan acara cepat

Permohonan untuk menggunakan pemeriksaan dengan acara cepat dapat diajukan oleh para pihak atau salah satu pihak yang berselisih, disertai alasan-alasan hukum yang cukup mendesak harus dapat disimpulkan dari permohonan pihak yang berkepentingan. Dalam jangka 7 (tujuh) hari kerja, Ketua Pengadilan Negeri,

mengeluarkan penetapan tentang dikabulkan atau tidak dikabulkannya permohonan penggunaan pemeriksaan dengan acara cepat.

Apabila permohonan ditolak oleh Ketua Pengadilan Negeri, maka yang dipergunakan adalah pemeriksaan dengan acara biasa. Lain halnya kalau permohonan dikabulkan, maka yang dipergunakan adalah pemeriksaan dengan acara cepat. Pemeriksaan dengan acara cepat, berarti dalam tenggang waktu paling lama 14 (empat belas) hari kerja perselisihan hubungan kerja sudah harus diputuskan.

c. Pengambilan Putusan

Majelis Hakim pada Pengadilan Hubungan kerja di dalam pengambilan keputusan berwajib untuk mempertimbangkan norma hukum, baik yang termuat di dalam perjanjian kerja yang ada, kebiasaan dan keadilan. Majelis hakim akan memberikan putusannya. Putusan hakim diberikan selambat-lambatnya 50 (lima puluh) hari kerja, terhitung sejak hari sidang pertama.

Majelis hakim dapat mengeluarkan putusan yang dapat dilaksanakan lebih dahulu, walaupun putusan tersebut terbuka kemungkinan untuk diajukan perlawanan atau kasasi pada Mahkamah Agung.

Di samping itu, putusan hakim harus dibacakan dalam sidang yang terbuka untuk umum. Tidak dipenuhinya ketentuan tersebut, berakibat putusan pengadilan tidak sah dan tidak mempunyai kekuatan hukum sehingga tidak dapat dilaksanakan atau dieksekusi.

Selain itu, suatu putusan Pengadilan Hubungan kerja, harus memuat:

- a. Kepala putusan berbunyi DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA.
- b. Nama jabatan, kewarganegaraan, tempat kediaman atau tempat kedudukan para pihak yang berselisih.
- c. Ringkasan permohonan/gugatan dan jawaban termohon/tergugat yang jelas.
- d. Pertimbangan terhadap setiap bukti dan data diajukan, serta hal-hal yang terjadi dalam persidangan selama sengketa hubungan kerja itu diperiksa.
- e. Alasan hukum yang menjadi dasar putusan.
- f. Amar putusan tentang sengketa
- g. Hari, tanggal putusan, nama hakim, hakim adhoc yang memutus, nama panitera serta keterangan tentang hadir atau tidak hadirnya para pihak.

Tidak dipenuhinya salah satu ketentuan di atas, dapat menyebabkan batalnya putusan Pengadilan Hubungan kerja. Hal ini penting, karena mengingat eksistensi dari suatu putusan Pengadilan Hubungan kerja pada Pengadilan Negeri mengenai perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan merupakan putusan akhir dan bersifat tetap.

Apabila salah satu atau kedua belah pihak ternyata tidak menerima putusan Pengadilan Hubungan kerja dimaksud, dan berkehendak mengajukan permohonan

kasasi maka permohonan kasasinya harus disampaikan secara tertulis melalui Kepaniteraan Pengadilan Hubungan kerja pada Pengadilan Negeri yang telah memberikan putusannya.

d. Penyelesaian Perselisihan Hakim Kasasi

Pada prinsipnya setiap perkara yang dimohonkan kasasi pada Mahkamah Agung, akan diperiksa dan diputus berdasarkan peraturan perundang-undangan. Demikian pula halnya dengan perkara-perkara yang bersangkutan paut dengan perselisihan hubungan kerja, akan diperiksa dan diputuskan oleh Majelis Hakim kasasi sesuai peraturan dan hukum acara yang berlaku.

Perkara perselisihan hubungan kerja yang dimohonkan kasasi, akan diperiksa dan diputus oleh Majelis Hakim Kasasi yang terdiri dari seorang Hakim Agung dan dua orang Hakim Adhoc. Pemeriksaan perkara perselisihan hubungan kerja yang dimohonkan kasasi, selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja sudah harus diputuskan terhitung sejak hari diterimanya permohonan kasasi.

Terhadap putusan Mahkamah Agung cq. Majelis Hakim Hubungan kerja tersebut, tidak terdapat lagi upaya hukum karena itu diktum putusan dimaksud, harus dilaksanakan (eksekusi) sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

5. Pelaksanaan Eksekusi konflik antara perusahaan dengan pekerja

Suatu putusan hakim yang telah memperoleh kekuatan hukum yang pasti dapat dilaksanakan secara suka rela oleh yang bersangkutan atau pihak yang dilakukan, akan tetapi sering terjadi pihak yang dikalahkan tidak bersedia melaksanakan putusan hakim secara suka rela, sehingga diperlukan bantuan pengadilan untuk melaksanakan putusan tersebut (Sudikno Mertokusumo, 1992: 205-206).

C. METODE PENELITIAN

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan Kota Makassar, utamanya pada, Kantor Organisasi Serikat Pekerja, Perusahaan yang mengalami konflik hubungan kerja.

Pemilihan dan penetapan pelaksanaan penelitian dimaksud, diharapkan penelitian ini dapat memperoleh informasi dan masukan serta data yang bersifat normatif dan empiris berkenaan dengan efektivitas atau tidaknya penegakan UU Nomor 2 Tahun 2004 dalam rangka menyelesaikan konflik kerja.

2. Sumber Data

Penelitian ini berupaya semaksimal mungkin menghimpun dua jenis data dari sumber data yang berlainan, sebagai berikut:

1. Data Primer atau data bersifat empiris yang mempunyai nilai praktis, karena bersumber dari pengisian kuisioner atau daftar pertanyaan maupun wawancara.
2. Data Sekunder atau data bersifat teoritis, oleh karena bersumber dari bahan bacaan atau literature.

3. Populasi dan Sampel

Populasi yang dijadikan responden dalam penelitian ini tertuju pada perusahaan yang mengalami konflik di Kota Makassar.

Adapun klasifikasi hasil penarikan sampel sebanyak 10 responden, terdiri dari:

1. Pengurus dari organisasi serikat pekerja, sebanyak 4 responden.
2. Perusahaan atau pengusaha yang telah menjalin hubungan kerja, sebanyak 6 responden.

D. PEMBAHASAN

1. Penyelesaian Konflik antara pihak Perusahaan dengan Tenaga kerja di Kota Makassar

Pelaksanaan klausula-klausula yang telah menyesuaikan kehendak di antara para pihak, terutama klausula-kalusula yang berhubungan langsung dengan kepentingan pembinaan dan pengembangan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Juncto UU Nomor 2 Tahun 2004 ternyata dalam praktek pelaksanaannya tidak semudah membalikkan kedua telapak tangan.

Berbagai usaha dan upaya telah dilakukan Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar, dalam rangka mengantisipasi segala kemungkinan terjadinya perselisihan hubungan kerja, seperti mengadakan pertemuan secara berkala dengan para pengusaha dan serikat pengusaha, pekerja dan serikat pekerja/buruh. Namun usaha dan upaya positif dimaksud, belum berhasil meniadakan fenomena-fenomena sosial yang dapat menghindari terjadinya benturan di antara pekerja dan pengusaha. Akan tetapi terhadap fenomena-fenomena sosial dimaksud, justru menjadi pemicu dan penyebab terjadinya perselisihan hubungan kerja.

Perselisihan hubungan kerja yang terjadi di Kota Makassar, tidak hanya menimpa perusahaan-perusahaan yang memperkerjakan tenaga kerja dalam jumlah dan skala besar, akan tetapi dapat pula merambah pada perusahaan-perusahaan yang tergolong menengah dan kecil.

Berdasarkan data yang berhasil dihimpun, diketahui bahwa di Kota Makassar selama dalam kurun waktu tiga tahun terakhir terhitung mulai dari tahun 2016 sampai dengan tahun 2017 tercatat sebanyak 39 kasus perselisihan hubungan kerja.

Kantor Dinas Kota Makassar, telah memprogramkan untuk melaksanakan pengawasan dan pembinaan, serta penyuluhan hukum dan sosialisasi terhadap berbagai peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan pada setiap triwulan. Dana penyuluhan hukum dan sosialisasi peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, keseluruhannya dianggarkan bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Pemerintah Kota Makassar.

Di samping itu, Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar tetap berupaya semaksimal mungkin untuk menjalin hubungan kerja sama dengan para pengusaha dan serikat pengusaha, maupun terhadap pekerja dan beberapa organisasi serikat

pekerja/buruh. Hubungan kerja sam dimaksud, lebih berorientasi pada peningkatan kinerja dan produktivitas hasil kerja sebagaimana diamanahkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Juncto Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004.

2. Faktor penyebab terjadinya Konflik antara Pihak Perusahaan dengan Tenaga kerja di Kota Makassar

Adanya perbedaan pendapat dalam memberikan penafsiran terhadap hak-hak normatif pekerja sebagai latar belakang terjadinya konflik hubungan kerja, sehingga selama dalam kurun waktu antara tahun 2016 sampai dengan tahun 2017 tercatat sebanyak 39 Kasus. Hak-hak normatif pekerja yang menjadi sumber pertikaian di antara para pihak, secara faktual kesemuanya telah diatur dan termuat dengan jelas dalam akad atau naskah perjanjian kerja, peraturan internal perusahaan dan perjanjian kerja bersama. Namun aplikasi dan implementasi dari hak-hak normatif pekerja dimaksud, masih ada yang memerlukan penafsiran dan oleh karena itu, maka membuka peluang bagi para pihak untuk memberikan penafsiran yang berbeda.

Penyelesaian perbedaan penafsiran tentang hak-hak normatif pekerja melalui forum musyawarah untuk mufakat dilaksanakan oleh lembaga bipatrit, sebagai langkah awal atau tahap pertama dari suatu penyelesaian perselisihan hubungan kerja. Kasus-kasus perselisihan hubungan kerja yang berhasil ditangani dan diselesaikan oleh lembaga bipatrit, adalah kasus-kasus yang sifatnya tidak terlalu signifikan.

Perbedaan penafsiran terhadap hak-hak normatif pekerja dimaksud, sehingga menjadi perselisihan hubungan kerja. Perselisihan ini tidak berhasil (gagal) diselesaikan secara langsung atau suka rela oleh lembaga Bipatrit, sehingga ditingkatkan penyelesaiannya pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar melalui lembaga mediasi, arbitrase dan konsiliasi. Namun hasilnya pun dianggap gagal sehingga atas rekomendasi pasal 5 UU Nomor 2 Tahun 2004, diselesaikan melalui bantuan badan peradilan yang dalam hal ini dilaksanakan dan diselesaikan oleh pengadilan hubungan kerja.

Berkenaan dengan hal tersebut, maka sistem hukum yang berlaku di Indonesia, secara tegas tidak dibenarkannya tindakan main hakim sendiri (*eigenrichting*). Tidak adanya alasan pembenar bagi tindakan main hakim sendiri, karena eksistensi *Eigenrichting* tergolong perbuatan melanggar hukum.

Sistem hukum yang berlaku di Indonesia, bahwa setiap terjadi perbedaan penafsiran menyebabkan terjadinya perselisihan hubungan kerja, maka penyelesaiannya harus melalui tata cara dan prosedur yang diatur secara limitatif dalam pasal 3, 4 dan 5 UU Nomor 2 tahun 2004.

Masih tingginya minat masyarakat yang terlibat langsung kasus perselisihan hubungan kerja menggunakan lembaga litigasi menyelesaikan permasalahan hukumnya, disebabkan keterlibatan pihak ketiga (hakim karier) yang dianggap lebih independen dan sama sekali tidak mempunyai kepentingan dalam menyelesaikan

setiap kasus perselisihan hubungan kerja. Lain halnya dengan penggunaan lembaga non litigasi, seperti Bipatrit, Konsiliasi, Arbitrase dan Mediator masih melibatkan salah satu unsur dari para pihak yang berselisih, sehingga keputusannya pun dianggap tidak atau belum adil.

Adapun alasan pendukung diterimanya hipotesis pertama karena di Kota Makassar selama kurun waktu dari tahun 2016 sampai dengan tahun 2017, terbukti adanya kecenderungan masyarakat hukum untuk menyelesaikan kasus perselisihan hubungan kerja yang dialaminya melalui lembaga litigasi.

Sebagaimana telah dikemukakan pada bagian terdahulu, bahwa pelaksanaan norma dan kaidah hukum yang diatur dalam peraturan perundang-undangan tidaklah semudah membalikkan kedua telapak tangan. Norma dan kaidah hukum yang diatur dalam peraturan perundang-undangan, karena sebaik dan serapi manapun untaian kata menjadi kalimat hukum sering menimbulkan perbedaan penafsiran di antara para pihak yang berkepentingan. Apabila terhadap suatu norma dan kaidah hukum menimbulkan penafsiran yang berbeda di antara para pihak yang berkepentingan, maka secara *ex officio* akan menjadi akar masalah timbulnya perselisihan.

Demikian pula halnya dengan peraturan perundang-undangan yang mengatur ketenagakerjaan atau hubungan kerja, apabila analisis dari teori-teori konflik yang bermuara pada sebab-akibat (*causaliteit*) khususnya *Theory Conditio Sine Qua Non* (von buri), maka terjadinya ketidakseimbangan dalam pelaksanaan hubungan kerja dapat mempengaruhi keadaan kondusif di antara pekerja atau serikat kerja/buruh dengan perusahaan atau serikat pengusaha. Keadaan yang tidak kondusif dimaksud, dapat mempengaruhi produktivitas kerja dan produktivitas usaha sehingga diperlukan tindakan dan kebijakan yang dapat menetralsir suasana. Namun tindakan dan kebijakan tersebut, justru menjadi salah satu faktor dependen (terikat) penyebab terjadinya kasus-kasus perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, maupun perselisihan antar serikat pekerja/buruh.

Di samping faktor-faktor dependen tersebut, ternyata konflik yang terjadi dalam hubungan kerja dapat pula disebabkan karena besarnya pengaruh dari faktor-faktor independen (bebas) yang indikatornya terdiri dari struktur hukum, substansi hukum, kultur hukum dan tingkat kesadaran hukum dari masing-masing pihak yang berkepentingan.

Apabila hasil penilaian responden melalui jawaban kuesioner dipertautkan dengan teori-teori konflik yang bermuara pada sebab-akibat (*causaliteit*), maka menurut pandangan Von Buri sebagai penggagas *Theory Conditio Sine Qua Non*, pengaruh substansi hukumlah yang secara umum dipandang sebagai penyebab terjadinya kasus-kasus perselisihan hubungan kerja selama kurun waktu dari tahun 2016 sampai dengan tahun 2017 di Kota Makassar.

Selanjutnya apabila hasil analisis kuantitatif terhadap faktor-faktor yang berpengaruh terhadap efektif atau tidaknya norma hukum yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 tahun 2005 dipergunakan menyelesaikan kasus-kasus perselisihan hubungan kerja.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan diatas, maka dapatlah ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Penyelesaian konflik yang terjadi antara perusahaan dengan pekerja menurut Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 di Kota Makassar harus dilakukan secara terus menerus dalam rangka mengurangi terjadinya konflik.
2. Terjadinya konflik perselisihan hubungan kerja di kota Makassar disebabkan faktor dependen yaitu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK.

2. Saran

Sehubungan hal di atas, maka di sarankan, sebagai berikut:

1. Pemerintah perlu meninjau kembali undang-undang Nomor 13 tahun 2003 untuk diadakan perbaikan dan penyempurnaan. Sekaligus mensinerjikan dengan norma hukum yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004.
2. Pemerintah perlu lebih meningkatkan pelaksanaan pengawasan hubungan kerja, terutama pengawasan terhadap norma hukum yang diatur dalam peraturan perusahaan, perjanjian kerja maupun terhadap perjanjian kerja bersama, sehingga dapat mengantisipasi segala kemungkinan timbulnya kasus-kasus perselisihan hubungan kerja di Kota Makassar.

Daftar Pustaka

- Abdulkadir Muhammad, 1996. *Hukum Acara Perdata Indonesia*. Bandung, Alumni.
- Anonim, 2003. *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. Jakarta, departemen Tenaga kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia.
- _____, 2004 – I. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan kerja*. Jakarta, Asosiasi Hubungan kerja Indonesia.
- Djazuli Bachar, 1997. *Eksekusi Putusan Perkara Perdata; segi hukum dan penegakan Hukum*. Jakarta, Akademika Presindo.
- Johan M. Echols dan Hassan Shadly, 2001. *Kamus Inggris Indonesia*. Jakarta. Gramedia.

- Kansil, C.S.T dan Christine S.T. Kansil dan Engeline R. Palandeng, 2001. *Konstitusi-konstitusi Indonesia tahun 1945-2000*. Jakarta, Pustaka Sinar harapan.
- Kartasapoetra, G dan Rience G. Widianingsih, 1992. *Pokok-pokok Hukum Perburuhan*. Bandung, Armic.
- Moeltano, 1997. *Azas-azas Hukum Pidana*. Jakarta, Bian Aksara.
- Mohd. Syaufi Syamsuddin, 2005. *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan kerja*. Jakarta, Sarana Bhakti Persada.
- Muchtar A. Kamaruddin, 2002. *Hukum Jaminan Sosial; Menelaah Hakikat dan Pemberdayaan Jaminan Sosial tenaga kerja Harian di Indonesia*. Makassar, Umitoha Ukhuwah grafika.
- Muzni Tambusai, 2004. *Peranan dan Fungsi Mediator, Arbiter dan Konsiliator Menurut UU Nomor 2 Tahun 2004*. Jakarta, Direktur jenderal Pembinaan Hubungan kerja – departemen Tenaga kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia.
- Poerwadarminta, W J.S., 1996. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta, Balai Pustaka.
- Retnowulan Sutantio dan Iskandar Oeripkartawinata, 1996. *Hukum Acara Perdata Dalam Teori dan praktek*. Bandung, Alumni.
- Satjipto Rahardjo, 1996. *Ilmu Hukum*. Bandung, Alumni.
- Soerjono Soekanto, 1993. *Tata Cara penyusunan Karya Tulis Ilmiah Bidang Hukum*. Jakarta, Ghalia Indonesia.
- Subekti, 1983. *Hukum Perjanjian*. Jakarta, Intermase.
- Sudkino Mertokusumo, 1992. *Hukum Acara Perdata Indonesia*. Yogyakarta, Liberty.
- Wantjik Saleh, K., 1996. *Hukum Acara Perdata RBG/HIR*. Jakarta, Ghalia Indonesia.