

**PERALIHAN PENYELESAIAN PERSELISIHAN
PERBURUHAN DARI P4 KE PENGADILAN HUBUNGAN
INDUSTRIAL DI KOTA PADANG**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan dalam
Memperoleh Gelar Sarjana Hukum



ANDRI YUKO

02 940 085

**FAKULTAS HUKUM
PROGRAM EKSTENSI
UNIVERSITAS ANDALAS
PADANG**

2006

**“PERALIHAN PENYELESAIAN PERSELISIHAN PERBURUHAN DARI P4
KE PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DI KOTA PADANG”
(ANDRI YUKO, BP. 02 940 085, FAKULTAS HUKUM PROGRAM
EKSTENSI UNIVERSITAS ANDALAS PADANG, 72 HALAMAN, 2006)**

ABSTRAK

Penyelesaian Perselisihan Perburuhan melalui Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4) kurang dapat memberikan perlindungan hukum dari segi proses penyelesaian sengketa maupun pelaksanaan putusnya. Lahirnya UU No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menghapus keberadaan P4 diatur mekanisme dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, yakni melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) dan di luar Pengadilan. Hukum acara yang berlaku pada PHI adalah Hukum Acara Perdata.

Yang menjadi permasalahan disini adalah prosedur penyelesaian perselisihan perburuhan berdasarkan UU No. 22 Tahun 1957 dan UU No. 2 Tahun 2004; syarat-syarat penyelesaian perselisihan perburuhan dapat dilaksanakan oleh P4 dan Pengadilan Hubungan Industrial; pelaksanaan putusan P4 Daerah Propinsi Sumatera Barat dan kendala-kendala yang dihadapi.

Metode Penelitian yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah yuridis sosiologis yaitu mempelajari paraturan perundang-undangan dan kemudian membandingkannya dengan pelaksanaannya di lapangan. Sumber datanya adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang yang diperoleh langsung dari pejabat pada tempat penelitian sebagai sumber pertama dengan melakukan penelitian langsung di lapangan. Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui studi dokumen yaitu penelitian yang dilakukan atau ditujukan hanya pada peraturan-peraturan yang tertulis dan buku-buku yang berkaitan dengan hal tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa prosedur penyelesaian perselisihan perburuhan berdasarkan UU No. 22 Tahun 1957 di Kota Padang adalah melalui musyawarah (Bipartit), penyelesaian oleh Dewan / Juru Pemisah (arbitrase), pegawai perantara, P4 Daerah Propinsi Sumatera Barat dan P4 Pusat. Prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan UU No. 2 Tahun 2004 adalah gugatan diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja / buruh bekerja. Gugatan harus melampirkan risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi. Mengenai syarat-syarat penyelesaian perselisihan perburuhan dapat dilaksanakan oleh P4 harus sesuai dengan Pasal 2, 3, 4 dan Pasal 6 UU No. 22 Tahun 1957. Syarat-syarat penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat dilaksanakan oleh Pengadilan Hubungan Industrial harus sesuai dengan Pasal 81, 82, 83 dan Pasal 84 UU No. 2 Tahun 2004. Kendala dalam peralihan penyelesaian perselisihan perburuhan dari P4 ke Pengadilan Hubungan Industrial terletak pada masih lemahnya sosialisasi masalah ini pada masyarakat.

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam melaksanakan segala aktifitas perusahaan atau yang disamakan dengan perusahaan dibutuhkan karyawan / pegawai / pekerja / buruh untuk membantu kelancaran dalam ruang lingkup manajemen perusahaan tersebut sesuai visi, misi yang sudah ditetapkan sehingga tercapai tujuan yang dicita-citakan. Dalam hal ini tujuan yang hendak dicapai adalah untuk mencari keuntungan yang sebesar-besarnya bagi kemajuan perusahaan, kesejahteraan bersama dan terpelihara eksistensi perusahaan dengan kinerja yang baik..

Manajemen organisasi perusahaan yang dijalankan oleh seorang manager, yang menempatkan pekerja sebagai pihak yang selalu dapat diatur bisa disebut suatu hubungan industrial. Namun tidak sekedar itu saja hubungan industrial juga meliputi fenomena baik didalam maupun diluar tempat kerja yang berkaitan dengan penempatan dan pengaturan hubungan kerja.¹ Dalam hubungan perburuhan atau hubungan industrial bisa saja terjadi perselisihan ataupun pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena tidak adanya persesuaian paham mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja, adanya pelanggaran terhadap aturan yang telah disepakati bersama antara buruh dan majikan, melakukan PHK

¹ Lalu Husni. *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Diluar Pengadilan*. Cet.1, RajaGrafindo Persada, 2004, halaman 16

(Pemutusan Hubungan Kerja) terhadap buruh secara tidak patut. Perselisihan ini disebut dengan perselisihan hubungan perburuhan atau hubungan industrial.

Dengan adanya perselisihan-perselisihan yang bisa saja terjadi didalam satu perusahaan antara majikan dengan buruh dalam hubungan perburuhan atau hubungan industrial tersebut, diperlukan mekanisme penyelesaian, sehingga adanya jaminan hukum dan kepastian hukum untuk mewujudkan keadilan yaitu dengan adanya suatu peraturan (Undang-Undang) yang khusus mengatur hubungan antara majikan dan buruh dan tata cara penyelesaian perselisihan perburuhan. Di Indonesia untuk pertama kalinya diundangkanlah Undang-Undang Darurat Republik Indonesia No. 16 Tahun 1951 kemudian diganti dengan Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan Undang-Undang No. 12 Tahun 1964 tentang pemutusan hubungan kerja di perusahaan swasta.

Dalam Pasal 1 ayat (1) huruf a Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 yang dikatakan buruh ialah "Barangsiapa bekerja pada majikan dengan menerima upah". Kemudian Dalam Pasal 1 ayat (1) huruf b yang disebut majikan ialah "orang atau badan hukum yang mempekerjakan buruh". Selanjutnya Dalam Pasal 1 Pasal 1 ayat (1) huruf c yang disebut perselisihan perburuhan ialah "Pertentangan antara majikan atau perkumpulan majikan dengan serikat buruh atau gabungan serikat buruh berhubung dengan tidak adanya persesuaian paham mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan/atau keadaan perburuhan".

Dalam menyelesaikan perselisihan perburuhan di daerah menurut Pasal 5 ayat (1) Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 dibentuklah panitia-panitia daerah di

tempat-tempat yang ditetapkan oleh menteri perburuhan. Panitia daerah tersebut merupakan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D). Kemudian adanya panitia pusat yang bertugas melakukan pemeriksaan ulangan terhadap keputusan panitia daerah jika salah satu pihak yang berselisih memintakan pemeriksaan ulangan pada panitia pusat yaitu dinyatakan pada panitera panitia daerah yang bersangkutan, yang mencatatnya dalam daftar yang disediakan dan meneruskannya ke panitia pusat disertai surat-surat yang berhubungan dengan perkaranya.

Kemudian panitia pusat dapat menarik suatu perselisihan perburuhan dari tangan pegawai/panitia daerah untuk diselesaikan, bila perselisihan perburuhan itu menurut pendapat panitia pusat dapat membahayakan kepentingan negara atau kepentingan umum, penarikan tersebut diberitahukan kepada pegawai/panitia daerah serta pihak-pihak yang berselisih. Hal ini diatur dalam Pasal 11 ayat (2) dan (3) Undang-Undang No. 22 Tahun 1957. Namun dalam hal putusan panitia pusat, Menteri Perburuhan dapat membatalkan atau menunda pelaksanaan suatu putusan panitia pusat, jika hal itu dipandang perlu untuk memelihara ketertiban umum serta melindungi kepentingan-kepentingan negara.

Seiring perkembangan zaman hubungan perburuhan atau hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan perlu diwujudkan secara optimal sesuai dengan nilai-nilai Pancasila. Dalam era industrialisasi, masalah perselisihan hubungan industrial menjadi semakin meningkat dan kompleks, sehingga diperlukan institusi dan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang cepat, tepat, adil, dan murah. Kemudian Undang-Undang No. 22

Tahun 1957 Tentang penyelesaian perselisihan perburuhan dan Undang-Undang No. 12 Tahun 1964 Tentang pemutusan hubungan kerja di perusahaan swasta sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan masyarakat, maka perlu adanya Undang-Undang baru untuk menggantinya. Maka disahkan dan diundangkan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pada tanggal 14 Januari 2004 di Jakarta, dan mulai berlaku 1 (satu) tahun setelah diundangkan. Maka terjadilah peralihan penyelesaian perselisihan perburuhan ataupun peralihan fungsi dari Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan ke Pengadilan Hubungan Industrial, karena dengan ditetapkannya Undang-Undang tersebut dibentuklah Pengadilan Hubungan Industrial yang merupakan Pengadilan Khusus yang berada pada lingkungan Peradilan Umum. Sudah 33 (tiga puluh tiga) Pengadilan Hubungan Industrial di Indonesia yang diresmikan oleh Ketua Mahkamah Agung RI Bapak Prof.Dr.H.Bagir Manan, SH, MCL. secara simbolis di Pengadilan Hubungan Industrial Kota Padang pada tanggal 14 Januari 2006.

Melalui Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 kewenangan tersebut dikembalikan kepada Pengadilan Negeri (Pengadilan Hubungan Industrial) sebagai peradilan tingkat pertama. Para pihak yang tidak puas dapat mengajukan kasasi ke Mahkamah Agung. Di dalam Pasal 1 ayat (1) UU No. 2 Tahun 2004 yang dimaksud Perselisihan Hubungan Industrial adalah :

“ Perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan ”.

BAB IV

PENUTUP

A. KESIMPULAN

1. Prosedur penyelesaian perselisihan perburuhan dalam ketentuan P4D Propinsi Sumatera Barat berdasarkan UU No. 22 Tahun 1957 meliputi : Penyelesaian oleh kedua belah pihak (Bipartit) / Melalui musyawarah; Penyelesaian oleh Dewan / Juru Pemisah (Arbitrase); Penyelesaian oleh Pegawai Perantara; Penyelesaian oleh P4D; Penyelesaian oleh P4-Pusat. Sedangkan Prosedur penyelesaian perselisihan perburuhan dalam ketentuan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Padang berdasarkan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 meliputi: Penyelesaian pada Pengadilan Hubungan Industrial dimana Gugatan perselisihan hubungan industrial diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial yang daerah hukumnya meliputi tempat Pekerja/buruh bekerja. Pengajuan gugatan dimaksud harus melampirkan risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsoliasi. Hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan kepada pihak penggugat apabila gugatan tidak melampirkan risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi; Kemudian Penyelesaian Perselisihan Melalui MA dimana Putusan Pengadilan Hubungan industrial mengenai perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja mempunyai kekuatan hukum tetap apabila tidak diajukan permohonan kasasi kepada MA dalam waktu selambat-lambatnya 14 hari kerja, terhitung bagi pihak yang hadir, sejak putusan dibacakan oleh sidang Majelis Hakim dan bagi pihak yang tidak hadir, sejak tanggal menerima pemberitahuan putusan.

DAFTAR PUSTAKA

1. Buku :

- Djumadi, *Kedudukan Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) dalam Hubungan Industrial Pancasila (HIP)*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 1995.
- _____, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, Cet. V, 2004.
- Emirzon, J, *Alternatif Penyelesaian Sengketa di Luar Pengadilan (Negoisasi, Mediasi, Konsiliasi, Arbitrase)*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2001.
- Fuady Munir. *Arbitrase Nasional*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000.
- Husni, Lalu. *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Di Luar Pengadilan*. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2004.
- _____. *Hukum Acara Perdata Indonesia*, Liberty, Yogyakarta, 1998.
- Naning Ramdlon, *Perangkat Hukum Hubungan Perburuhan (Industrial) Pancasila*, Ghalia Indonesia , Jakarta, 1983.
- Sunindhia Y.W dan Widiyanti Ninik, *Masalah PHK dan Pemogokan*, Bina Aksara, Jakarta, Cet I, 2004.
- Uwiyono A, *Hak Mogok di Indonesia*, Universitas Indonesia, Jakarta, 2001

2. Undang-undang :

- Undang-Undang No. 22 Tahun 1957, *Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1983.
- Undang-Undang No. 12 Tahun 1964, *Tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Perusahaan Swasta*. Ghalia Indonesia, Jakarta, 1983.
- Undang-Undang No. 30 Tahun 1999, *Tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa*.
- Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, *Tentang Ketenagakerjaan*, Nuansa Aulia, Bandung, 2005.
- Undang-Undang No. 2 Tahun 2004, *Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Cet I, Dahara Prize, Semarang, 2004.
- Wahab, Agusfian dkk *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Cet VI, Raja Grafindo Persada, 2006.