

PENJATUHAN SANKSI DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

I Gusti Ngurah Adnyana

Fakultas Hukum Universitas Merdeka Malang
Jl. Terusan Raya Dieng No. 62-64 Malang
E-mail: adnyanangurah@yahoo.co.id

Abstract

Manpower law was mixed. It meant that it consisted of civil law aspect, and public law aspect, so the law breaker would get civil sanction, criminal sanction, and administrative one. The solution of industrial relation disagreements regulated in regulation no 2 year 2004 did not regulate the solution of industrial relation disagreement which happened because of violation to manpower law which was public. The stipulation in regulation no 2 year 2004 merely regulated disagreement solution as what written in civil law, either out of court or through industrial relation court by submitting suit.

Key Words: *Manpower Law, Industrial disagreement, Sanction*

Tenaga kerja secara sosial ekonomis mempunyai kedudukan yang lemah dan pengetahuan yang rendah, sehingga seringkali mendapat perlakuan yang tidak adil. Upaya untuk memperjuangkan hak-haknya tidak mempunyai kemampuan yang memadai sehingga para tenaga kerja sering melakukan tindakan yang bernuansa politis. Hal itu dilakukan agar supaya mendapatkan dukungan publik untuk memperjuangkan hak-hak normatifnya. Termasuk memperjuangkan perbaikan kesejahteraan hidup bersama keluarganya.

Penghasilan mereka yang pada umumnya hanya bergantung kepada kemampuan fisik sering tidak menentu. Penyebabnya, penghasilan mereka relatif rendah, sehingga harapan mereka untuk dapat hidup layak sangat kecil. Dilihat dari sudut pandang pembangunan nasional peran tenaga kerja

tidaklah sedikit. Namun seringkali keberadaan mereka dianggap sebagai sumber masalah bagi pengusaha. Bukannya dipandang sebagai partner yang saling membutuhkan.

Sehubungan dengan itu, secara politis pemerintah bertanggung jawab atas pengembangan dan peningkatan kualitas dan kesejahteraan tenaga kerja bersama keluarganya. Hal ini tentu masalahnya tidaklah sederhana, karena masalah tenaga kerja tidak hanya menyangkut masalah politis semata. Namun juga menyangkut bidang hukum, ekonomi, sosial-budaya dan ketahanan nasional. Oleh karena itu, pemerintah dituntut untuk dapat mengambil sikap dan tindakan strategis guna dapat memberi manfaat yang sifatnya menyeluruh demi kelangsungan pembangunan ekonomi pada khususnya.

Sesuai dengan hukum ketenagakerjaan, setiap tenaga kerja berhak mendapat pekerjaan yang layak demi kemanusiaan, membawa konsekuensi bahwa pemerintah bertanggung jawab untuk menyediakan kesempatan kerja yang seluas-luasnya. Tujuannya adalah untuk menampung permintaan kerja yang terus meningkat, seiring dengan pertumbuhan penduduk. Masalah membuka kesempatan kerja ini tentu tidaklah mudah karena menyangkut berbagai persoalan, terutama persoalan kemampuan ekonomi bangsa dan besarnya investasi masyarakat.

Oleh karena itu, masalah yang menyangkut bidang ketenagakerjaan ini sangat kompleks dan menyeluruh. Masalahnya bersentuhan dengan persoalan kemanusiaan. Hal ini tentu memerlukan pendekatan multi dan interdisipliner. Sehubungan dengan itu, maka penanganan bidang ketenagakerjaan ini sangat memerlukan metode yang dapat membawa perubahan yang positif terhadap timbulnya berbagai permasalahan di bidang ketenagakerjaan pada khususnya, dan masyarakat Indonesia pada umumnya.

Mengingat kedudukan tenaga kerja pada umumnya sangat lemah dihadapan pengusaha, maka mereka seringkali tidak dapat memperjuangkan hak-hak normatif mereka. Sehubungan dengan itu, pemerintah wajib berupaya untuk memberi perlindungan melalui pembuatan peraturan perundang-undangan, pembinaan melalui Dinas Ketenagakerjaan, dan pengawasan dalam penegakan hukumnya.

Dilihat dari sifatnya, dapat dikatakan bahwa hukum ketenagakerjaan bersifat privat karena mengatur hubungan antara orang perorangan (pembuatan perjanjian kerja). Bersifat publik karena pemerintah ikut campur tangan dalam masalah-masalah perburuhan (ketenagakerjaan) serta adanya sanksi pidana dalam peraturan hukum perburuhan (ketenagakerjaan) (Asri Wijayanti, 2009, 12).

Dengan demikian, hukum ketenagakerjaan bersifat campuran. Dalam hukum ketenagakerjaan mengandung aspek privat dan aspek publik dalam bentuk perintah dan larangan dengan akibat hukum bersifat privat, dan disertai ancaman sanksi administratif dan sanksi pidana berupa kurungan dan denda. Bahkan dapat diakumulasikan secara simultan.

Hukum ketenagakerjaan, aspek penting dan strategisnya adalah menyangkut hubungan hukum. Hubungan dimaksud adalah antara pengusaha dan pekerja. Tentu saja hubungan dimaksud harus senantiasa harmonis, untuk mencapai tujuan bersama. Namun manakala dalam hubungan dimaksud muncul permasalahan, maka tentu ada konsekuensi, yang di dalam hukum bisa berwujud sanksi.

Sehubungan dengan hal di atas, kiranya diperlukan analisis tentang bagaimanakah implikasi yuridis, sehubungan dengan penjatuhan sanksi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Kedudukan, Hubungan dan Akibat Hukum Ketenagakerjaan

Asri Wijayanti (2009, 14-15) berpendapat bahwa hukum ketenagakerjaan terletak di bidang hukum administratif/ tata negara, hukum perdata, dan hukum pidana. Maksud dari pernyataan itu disampaikan, bahwa: Pertama, menyangkut kedudukan hukum ketenagakerjaan di bidang hukum perdata. Bahwa hubungan antara pengusaha dengan pekerja (tenaga kerja/buruh) didasarkan pada hubungan hukum privat. Hubungan ini didasarkan pada hukum perikatan yang menjadi bagian dari hukum perdata.

Pemerintah hanya berlaku sebagai pengawas atau lebih tepatnya dapat menjalankan fungsi fasilitator apabila ternyata dalam pelaksanaannya muncul suatu perselisihan yang tidak dapat mereka selesaikan. Selain itu, fungsi pengawasan dari pemerintah dapat maksimal apabila secara filosofis kedudukan pemerintah lebih tinggi dari yang diawasi (buruh-majikan).

Penjatuhan Sanksi dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

I Gusti Ngurah Adnyana

Hal di atas belum terlaksana karena pejabat Depnaker sebagai salah satu organ pemerintah yang menjalankan fungsi pengawasan, secara ekonomis masih di bawah majikan (pengusaha) dan secara moral masih jauh dari ideal. Faktanya bahwa perpanjangan tangan pemerintah tersebut masih belum berpihak kepada pekerja atau karyawan.

Kedua, menyangkut kedudukan hukum ketenagakerjaan di bidang hukum administrasi. Dalam hal ini, sebagai bagian dari hukum administrasi menunjukkan bahwa negara sebagai subyek hukum. Kedudukan ini berhubungan dengan penyelenggaraan negara menyangkut tiga hal. Yaitu pejabat, lembaga dan warga negara.

Peranannya berkaitan dengan menjalankan fungsi negara di dalam pembuatan peraturan atau pemberian ijin (*bestuur*), bagaimana negara melakukan pencegahan terhadap sesuatu hal yang dapat terjadi (*politie*) dan bagaimana upaya hukumnya (*rechtspraak*).

Ketiga, sehubungan dengan kedudukan hukum ketenagakerjaan di bidang hukum pidana. Berdasarkan asas legalitas dalam hukum pidana, yaitu suatu perbuatan dikatakan sebagai perbuatan yang melanggar hukum apabila perbuatan tersebut sudah dituangkan dalam suatu undang-undang (vide Pasal 1KUHP.. Penerapan sanksi harus didasarkan pada ada tidaknya kesalahan yang dibuktikan dengan adanya hubungan kausal antara perbuatan dengan akibat yang terjadi.

Adanya hukum yang mengatur hubungan ketenagakerja beserta sanksinya yang tegas diharapkan dapat mencegah timbulnya perselisihan hubungan industrial. Namun dalam kenyataannya, perselisihan ini senantiasa timbul seiring dengan semakin meningkat dan kompleksitasnya permasalahan hubungan industrial.

Peran hukum sering dipertanyakan keberadaannya. Aturan hukum yang mengatur hubungan antara tenaga kerja dengan pengusaha sudah sangat jelas. Namun demikian dalam prakteknya

hukum ketenagakerjaan tidak mampu meringkai berbagai permasalahan yang timbul.

Memang disadari bahwa kedudukan hukum ketenagakerjaan ini mempunyai karakteristik yang unik karena disamping mengatur hak-hak dan kewajiban hukum, juga mengatur hal-hal yang bersentuhan dengan aspek kemanusiaan. Dengan demikian hubungan hukum antara tenaga kerja dengan pengusaha mempunyai sifat dan ciri yang khusus.

Mencermati lebih dalam mengenai Undang-Undang Nomor: 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dapat dibedakan menjadi empat jenis perselisihan. Keempatnya adalah perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan antar serikat pekerja. Adapun uraian mengenai hal dimaksud adalah sebagaimana di bawah ini.

Perselisihan Hak

Dimaksudkan dengan perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama (pasal 1 angka 2 No. 2 tahun 2004). Perselisihan hak ini mengandung arti bahwa "hak" itu sudah ada, baik yang lahir karena ketentuan hukum atau lahir karena perjanjian.

Adanya perselisihan ini karena perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap aturan yang mengatur hak itu. Misalnya, dalam Undang-Undang Jamsostek. Dinyatakan bahwa: setiap tenaga kerja berhak atas jaminan sosial tenaga kerja (pasal 3 ayat 2 UU No. 3 tahun 1992), aturan ini mengandung aspek hukum privat;

Berikutnya, bahwa setiap pengusaha wajib mengikutsertakan setiap tenaga kerjanya yang melakukan pekerjaan didalam hubungan kerja dalam

program jamsostek (pasal 4 ayat 1 UU No. 3 tahun 1992), aturan ini bersifat memaksa yang disertai dengan ancaman pidana kurungan (periksa pasal 29 ayat 1 UU No. 3 tahun 1992).

Berikutnya, bahwa pada setiap pengusaha tidak wajib memberikan upah kepada tenaga kerja yang ditahan atas pengaduan pengusaha tetapi wajib memberikan bantuan kepada keluarga pekerja/buruh (pasal 160 ayat 1 UU No. 13 tahun 2003), aturan ini diancam dengan sanksi administratif (periksa pasal 190 ayat 1).

Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa aturan hukum ketenagakerjaan mengatur tiga sanksi hukum, yaitu sanksi privat/perdata, pidana dan administratif. Tetapi dalam kenyataannya tenaga kerja yang sudah bekerja bertahun-tahun ternyata tidak memperoleh perlindungan asuransi pada saat tenaga kerja itu mengalami kecelakaan sehingga sangat merugikan tenaga kerja. Oleh karena itu, maka pihak yang haknya dilanggar tersebut, berhak untuk menuntut terhadap pihak yang merugikan (Ugo dan Pujiyo, 2011, 27).

Sebagaimana dikatakan di atas, bahwa perselisihan hak ini terjadi karena salah satu pihak tidak melaksanakan atau adanya perbedaan penafsiran terhadap suatu aturan, baik aturan perundang-undangan atau peraturan perusahaan maupun hak yang timbul dari suatu perjanjian. Menurut hukum perdata apabila salah satu pihak melanggar aturan hukum (tidak melaksanakan kewajiban yang diatur oleh hukum), menyebabkan hilangnya hak orang lain.

Sehubungan dengan hal di atas, maka perbuatan itu dapat dikualifikasi sebagai perbuatan melanggar hukum. Sedangkan apabila salah satu pihak tidak memenuhi kewajiban sebagaimana telah diatur dalam perjanjian maka perbuatan itu dapat dikualifikasi sebagai perbuatan “ingkar janji” atau wanprestasi. Untuk itu, penyelesaiannya kedua pelanggaran itu dapat dilakukan secara musyawarah (non litigasi/ di luar peradilan). Atau dengan cara mengajukan gugatan ke Pengadilan

(litigasi). Di samping itu, pelanggaran terhadap aturan hukum ini menurut hukum ketenagakerjaan dapat juga diberikan sanksi pidana maupun administratif.

Adapun penyelesaian perselisihan yang dikenal dengan perselisihan hak menurut UU No. 2 tahun 2004 ini adalah sebagai berikut: pertama, pada tahap pertama dilakukan perundingan bipartit. Perundingan Bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Sesuai dengan pasal 3 UU No. 2 tahun 2004, perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat.

Penyelesaian bipartit ini harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari sejak tanggal dimulainya perundingan. Apabila dalam perundingan bipartit tercapai kesepakatan, maka dibuatlah Perjanjian Bersama yang mengikat kedua belah pihak. Perjanjian bersama itu harus didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial untuk mendapatkan Akta Bukti Pendaftaran Perjanjian Bersama yang merupakan bagian yang tak pisahkan dari Perjanjian Bersama.

Dengan demikian perselisihan hak selesai, tinggal kemudian eksekusinya. Namun apabila tidak tercapai kesepakatan dalam perundingan bipartit, maka tahap kedua yang harus ditempuh, yaitu satu-satunya lembaga penyelesaian perselisihan di luar pengadilan yang berwenang untuk menyelesaikan perselisihan hak adalah Mediasi (Ugo dan Pujiyo, 2011, 31).

Kedua, sebagai tahap berikutnya atau tahap kedua adalah mediasi. Mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh. Dengan catatan hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.

Penjatuhan Sanksi dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

I Gusti Ngurah Adnyana

Mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh Menteri. Untuk penyelesaian perselisihan hak ini tidak dapat dilimpahkan kepada Konsiliator atau Arbiter. Oleh karena itu, mediator secara otonom mempunyai kewenangan untuk menyelesaikannya.

Seperti halnya dalam perundingan Bipartit, apabila dalam penyelesaian perselisihan ini tercapai kesepakatan maka dibuatlah Perjanjian Bersama yang harus didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Sebaliknya, apabila penyelesaian tidak berhasil maka menurut pasal 13 (2) UU No. 2 tahun 2004 maka mediator mengeluarkan anjuran tertulis selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang mediasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak.

Anjuran tertulis adalah pendapat atau saran tertulis yang diusulkan oleh mediator kepada para pihak dalam upaya menyelesaikan perselisihan mereka. Apabila para pihak menolak atau tidak memberi pendapat dianggap menolak anjuran tertulis dan penyelesaian selanjutnya dilakukan dengan cara mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).

Ketiga, atau pada tahap ketiga adalah mengajukan gugatan melalui PHI. PHI adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.

Sesuai dengan pasal 56, bahwa PHI bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus: (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.

Pengajuan gugatan ke PHI ini berlaku hukum acara perdata dengan memperhatikan ketentuan pasal 83 (1) Pengajuan gugatan yang tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi, maka hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada penggugat, dan (2) Hakim berkewajiban memeriksa isi gugatan dan bila terdapat kekurangan, hakim meminta penggugat untuk menyempurnakan gugatannya.

Mengingat bahwa perselisihan di bidang ketenagakerjaan dapat dikenakan sanksi, baik sanksi perdata, pidana maupun administratif. Sehubungan dengan itu, timbul permasalahan apakah penyelesaian perselisihan yang menyangkut aspek perdata/privat, pidana dan administratif dapat dibenarkan penyelesaiannya hanya melalui gugatan?. Secara teoritis penyelesaian perselisihan melalui gugatan adalah penyelesaian masalah perdata, baik didasarkan perbuatan melawan hukum atau wanprestasi.

Perselisihan Kepentingan

Dimaksudkan dengan perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/ atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Jadi perselisihan ini mengenai pembuatan aturan tentang masalah-masalah yang belum diatur atau melakukan perubahan terhadap masalah-masalah dalam perjanjian kerja, atau perjanjian kerja bersama, atau peraturan perusahaan. Dalam perselisihan ini pada umumnya didasarkan atas kepentingan para pihak, sehingga lebih banyak menyangkut aspek keperdataan. Misalnya perselisihan mengenai tuntutan kenaikan uang lembur yang tidak pernah naik selama 10 tahun terakhir.

Proses penyelesaian perselisihan ini pada dasarnya sama dengan penyelesaian perselisihan

hak. Namun demikian ada sedikit perbedaan terutama setelah didaftarkan di instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan. Menurut pasal 4 (3) jo pasal 18 (1) jo pasal 29 UU No. 2 tahun 2004 dimana instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase. Selanjutnya menurut pasal 4 (4) ditentukan, Dalam hal para pihak tidak menetapkan pilihan dalam tenggang waktu 7 (tujuh) hari kerja, maka instansi yang bersangkutan melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator.

Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan Hubungan Kerja sebagaimana diatur dalam UU No. 13 tahun 2003 adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Untuk perselisihan PHK menurut UU No. 2 tahun 2004 adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.

Dengan demikian perselisihan PHK itu timbul setelah adanya PHK yang dilakukan oleh salah satu pihak, yang mana ada salah satu pihak yang tidak menyetujui atau keberatan atas adanya PHK tersebut (Ugo dan Pujiyo, 2011, 39). Perselisihan PHK antara lain mengenai sah atau tidaknya alasan PHK dan besaran kompensasi atas PHK. Jenis perselisihan PHK ini adalah jenis perselisihan yang banyak terjadi di dalam praktek ketenagakerjaan yang mengundang banyak maslahan, sehingga penyelesaiannya menumpuk di Pengadilan Hubungan Industrial.

Mengenai perselisihan PHK ini apabila kita perhatikan aturan perundang-undangan termasuk aturan yang bersifat memaksa sebagaimana dapat dilihat dari sanksi pidana dan administratif yang

diberikan apabila tidak mematuhi aturan hukum (UU No. 13 tahun 2003).

Adapun cara penyelesaian terhadap perselisihan PHK ini dapat dilakukan melalui: tahap pertama: perundingan bipartit sebagaimana penyelesaian perselisihan hak tersebut di atas. Pada tahap kedua adalah mediasi atau konsiliasi.

Manakala penyelesaian di tingkat bipartit tidak berhasil maka selanjutnya dilakukan pencatatan di instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Teknisnya adalah mengajukan permintaan penyelesaian secara tertulis kepada konsiliator yang ditunjuk dan disepakati oleh para pihak. Konsiliator dimaksud diambil dari daftar nama konsiliator yang dipasang dan diumumkan pada kantor instansi tersebut.

Dengan demikian dalam penyelesaian di tingkat ini para pihak hanya dapat memilih penyelesaian secara mediasi atau konsiliasi, para pihak tidak dapat memilih arbiter. Seperti halnya mediator, konsiliator dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir dalam sidang konsiliasi guna diminta dan didengar keterangannya.

Apabila dalam penyelesaian ini para pihak tercapai kesepakatan atau menyetujui anjuran konsiliator maka dibuatlah perjanjian bersama dan harus didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial untuk mendapatkan Akta Bukti Pendaftaran. Sebaliknya, apabila para pihak tidak tercapai kesepakatan atau menolak anjuran konsiliator maka para pihak atau salah satu pihak dapat mengajukan gugatan ke PHI.

Pada tahap ketiga adalah Mengajukan gugatan melalui PHI. Bahwasanya untuk melakukan gugatan ke PHI ini dapat dilakukan oleh tenaga kerja yang bersangkutan atau diwakili oleh organisasi tenaga kerja, atau advokat. Sekali aturan hukum memberi hak kepada tenaga kerja melakukan gugatan ke PHI namun secara faktual pengajuan gugatan ini terbentur dengan proses yang lama dan biaya yang dibutuhkan sangat besar.

Penjatuhan Sanksi dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

I Gusti Ngurah Adnyana

Oleh karena itu harapan untuk memperoleh apa yang menjadi haknya semakin sirna. Akibatnya nasib tenaga kerja yang sudah lemah secara sosial-ekonomis semakin tidak berdaya dalam rangka memperjuangkan hak-hak mereka melalui pengajuan gugatan di PHI. Tri Hermintasdi (2009, 66) menyatakan bahwa stamina buruh untuk membiayai dan menanggung proses peradilan tersebut dipertaruhkan, karena keterbatasan kemampuan buruh baik finansial maupun pengetahuannya. Akibatnya gugatan tersebut seringkali ditolak dan harus dilengkapi secara berulang-ulang. Padahal seluruh proses tersebut harus selesai dari perkara mulai persidangan pertama sampai putusan dalam jangka 50 (lima puluh) hari kerja, dan bila putusan tidak diterima salah satu pihak bisa mengajukan kasasi di Mahkamah Agung.

Di dalam perselisihan PHK ini sebagaimana kita ketahui, dimana penyebab timbulnya perselisihan ada dua. Pertama, salah satu pihak tidak mematuhi aturan hukum tentang larangan melakukan PHK yang dapat diancam pidana. Kedua, tentang tidak disejuikannya besaran kompensasi PHK.

Permasalahannya, apabila terjadinya PHK disebabkan karena pihak pengusaha tidak mematuhi aturan hukum. Misalnya pengusaha melakukan PHK terhadap tenaga kerja dimana pengusaha tidak mengasuransikan tenaga kerja dalam program Jamsostek dan tidak memberi uang pesangon 2 (dua) kali, uang penghargaan 1 (satu) kali dan uang penggantian hak. Hal ini ditegaskan dalam Pasal 167 (5) UU No. 13 tahun 2003. Tidak dipenuhinya hal tersebut dapat dikenakan sanksi pidana penjara sesuai dengan ketentuan pasal 184 (1) Undang-Undang tersebut.

Apakah penyelesaian terhadap pelanggaran pasal 167 (5) tersebut cukup diselesaikan melalui pengajuan gugatan ke PHI. Sebagai ilustrasi dalam pelanggaran lalu lintas, apabila seseorang yang tidak memiliki Surat Ijin Mengemudi menabrak

mobil yang ada didepannya dan mengakibatkan mobil di depannya hancur maka menurut hukum pihak korban dapat melaporkan kecelakaan itu kepada Polisi agar diproses secara hukum pidana (tindak pidana pelanggaran). Pihak korban dapat menuntut biaya ganti rugi untuk memperbaiki mobil yang rusak tersebut.

Namun demikian, dalam bidang ketenagakerjaan, sesuai dengan UU No. 2 tahun 2004 nampaknya penyelesaiannya hanya dapat dilakukan melalui musyawarah di luar pengadilan. Bisa juga melakukan gugatan untuk memperoleh besaran kompensasi yang memadai. Dalam aturan itu tidak dapat kita simpulkan tindakan apa yang dapat dilakukan berkenaan dengan akibat hukum terhadap pelanggaran hukum yang diancam dengan sanksi pidananya.

Dengan mengingat bahwa hukum ketenagakerjaan ini bertujuan untuk memberi perlindungan kepada pihak tenaga kerja yang lemah secara sosial-politis tidak mempunyai posisi yang kuat untuk melakukan tindakan hukum berkenaan dengan timbulnya perselisihan akibat pelanggaran hukum yang bersifat memaksa.

Aturan hukum yang ada hanyalah memberi peluang kepada tenaga kerja untuk melakukan tindakan hukum secara perdata. Dengan demikian pemerintah dengan aturan hukum ketenagakerjaan yang ada menempatkan diri hanyalah sebagai pengawas. Bukan pihak sebagaimana hakekat hukum ketenagakerjaan yang bertujuan memberi perlindungan.

Dalam kaitan ini, seharusnya pemerintah menjadi bagian atau pihak yang ikut berpartisipasi dalam proses penegakan hukum. Hal ini mengingat posisi tenaga kerja yang lemah, di samping aturan hukum yang memberi perlindungan sangat sumir, sehingga kekuatan tawar semakin lemah.

Perselisihan Antar Serikat Pekerja

Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/ serikat buruh lain

hanya dalam satu perusahaan. Oleh karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikat pekerja. Penyelesaian perselisihan ini seperti penyelesaian perselisihan lainnya. Hanya saja perbedaannya adalah bila penyelesaiannya dilakukan melalui Arbiter maka Arbiter harus mengupayakan perdamaian kedua belah pihak. Apa bila berhasil maka dibuatlah Akta Perdamaian yang ditanda tangani oleh para pihak yang berselisih dan arbiter atau majelis arbiter.

Namun demikian apa bila upaya perdamaian gagal, maka arbiter meneruskan sidang arbitrase. Dalam hal ini Arbiter dapat mengambil putusan arbitrase yang mempunyai kekuatan hukum yang mengikat para pihak yang berselisih. Putusan ini merupakan putusan yang bersifat akhir dan tetap (pasal 51 (1) UU No. 2 tahun 2004).

Terhadap perselisihan industrial yang diselesaikan melalui arbitrase tidak dapat diselesaikan melalui Pengadilan Hubungan Industrial, tetapi apabila putusan arbitrase ini tidak diterima sesuai pasal 52 (1), maka salah satu pihak dapat mengajukan pembatalan kepada Mahkamah Agung dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja sejak ditetapkannya putusan arbiter.

Apabila putusan diduga mengandung unsur-unsur sebagai berikut: 1) Surat atau dokumen yang diajukan dalam pemeriksaan, setelah putusan dijatuhkan, diakui atau dinyatakan palsu; 2) Setelah putusan diambil ditemukan dokumen yang bersifat menentukan, yang disembunyikan oleh pihak lawan; 3) Putusan diambil dari tipu muslihat yang dilakukan oleh salah satu pihak dalam pemeriksaan perselisihan; 4) Putusan melampaui kekuasaan arbiter hubungan industrial; 5) Putusan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

Refleksi Yuridis Penjatuhan Sanksi Hubungan Industrial

Tri Hermintasdi (2009, 66) menyatakan bahwa sistem penyelesaian perselisihan hubungan

industrial yang sangat merugikan pekerja. Seharusnya segera ditanggapi pemerintah dengan menjalankan perannya sebagai pengawas untuk melakukan pencegahan terhadap terjadinya pelanggaran hak-hak pekerja seperti diatur dalam pasal 176 Undang-Undang No. 13 tahun 2003.

Lebih jauh lagi, Pemerintah seharusnya mengambil tindakan tegas menghadapi para pelanggar hak-hak buruh, akan tetapi di dalam UU No. 2 tahun 2004, justru memberikan peluang bagi pengusaha (yang notabene mempunyai *berginning position* yang lebih kuat sebagai pelanggar hak). Gunanya adalah untuk memperselisihkan pelanggaran tersebut melalui PHI.

Sistem tersebut seolah menempatkan permasalahan perselisihan buruh dan pengusaha dalam wilayah privat (perdata). Dengan demikian, negara secara terang-terangan tidak menjalankan kewajibannya sebagai pengawas bagi pelaksanaan hukum ketenagakerjaan.

Apabila dikaji dari Undang-Undang No. 13 tahun 2003, yaitu pasal 176 dikatakannya, pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Sesuai dengan Pasal 182 (1) dinyatakan bahwa selain penyidik pejabat polisi Negara Republik Indonesia, juga kepada pegawai pengawas ketenagakerjaan dapat diberi wewenang khusus sebagai penyidik Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Di dalam pasal tersebut ayat (2) dinyatakan bahwa Penyidik Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) berwenang: a) Melakukan pemeriksaan atas kebenaran laporan serta keterangan tentang tindak pidana di bidang ketenagakerjaan; b) Melakukan pemeriksaan terhadap orang yang diduga melakukan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan; c) Meminta keterangan dan bahan bukti dari orang atau badan hukum se-

Penjatuhan Sanksi dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

I Gusti Ngurah Adnyana

hubungan dengan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan; d) Melakukan pemeriksaan atau penyitaan bahan atau barang bukti dalam perkara tindak pidana di bidang ketenagakerjaan; e) Melakukan pemeriksaan atas surat dan/ atau dokumen lain tentang tindak pidana di bidang ketenagakerjaan; f) Meminta bantuan tenaga ahli dalam rangka pelaksanaan tugas penyidikan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan; g) Menghentikan penyidikan apabila tidak terdapat cukup bukti yang membuktikan tentang adanya tindak pidana di bidang ketenagakerjaan.

Di dalam Undang-Undang ini secara tegas dinyatakan bahwa pegawai pengawas berwenang melakukan pemeriksaan dan meminta keterangan tentang tindak pidana di bidang ketenagakerjaan yang dilaporkan ke instansi (Dinas). Apabila perselisihan ketenagakerjaan terjadi akibat tindakan pengusaha yang secara nyata-nyata telah melanggar aturan hukum, mungkinkah hal itu dilakukan oleh tenaga kerja mengingat tenaga kerja secara manajemen berada di bawah dan penghasilannya bergantung kepada pengusaha?

Di samping itu, dasar aturan hukumnya yang memberi hak kepada tenaga kerja melaporkan pengusaha kepada instansi tidak diatur secara tegas dalam aturan hukum ketenagakerjaan. Misalnya, terjadinya perselisihan akibat dari tindakan pengusaha melanggar pasal 167 ayat (5) UU No. 13 tahun 2003 dapat dikenai sanksi pidana.

Sebagaimana diuraikan di atas, bahwa perselisihan hak dan perselisihan PHK diikuti dengan sanksi, baik perdata, pidana dan administratif. Apakah pelanggaran pasal tersebut penyelesaiannya terbatas dilakukan melalui musyawarah dan dilakukan dengan cara pengajuan gugatan ke PHI?. Bagaimana penyelesaian aspek pidananya? Demikian pula, bila pengusaha melanggar pasal 160 ayat (1) dan ayat (2) yang nyata-nyata merugikan tenaga kerja. Lalu siapa yang harus melaporkannya?. Demikian pula, siapa yang berwenang memberi sanksi administratif?

Bahwa pegawai pengawas tidak mempunyai kewenangan menjatuhkan sanksi administratif, apakah Pengadilan Negeri atau PTUN?. Hal ini berbeda halnya dengan pelanggaran yang dilakukan oleh konsiliator dan arbiter dimana sanksi administratifnya dijatuhkan oleh Menteri atau Pejabat yang ditunjuk. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pelanggaran terhadap hukum ketenagakerjaan yang mempunyai sifat campuran.

Sanksi normatifnya dapat dijatuhkan sesuai ketentuan dalam hukum perdata, sanksi pidana dan sanksi administratif. Untuk penyelesaiannya hanyalah mengarah kepada penyelesaian sebagaimana diatur dalam UU No. 2 tahun 2004 yang pada intinya mengatur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang bersifat keperdataan.

Mengingat hukum ketenagakerjaan mengandung unsur publik tetapi dalam UU tersebut tidak mengaturnya, sehingga timbul kesan bahwa pemerintah mem-perdata-kan semua penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Termasuk penyelesaian pelanggaran aturan hukum yang bersifat memaksa. Pengusaha yang mempunyai kedudukan secara sosial ekonomi kuat dan mempunyai kemampuan untuk membiayai advokat untuk mengurus penyelesaiannya, khususnya di tingkat PHI semakin tidak tersentuh oleh sanksi hukum.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa sanksi hukum ketenagakerjaan yang bersifat merugikan mengarah kepada pihak yang lemah, yaitu tenaga kerja/buruh. Semakin rendah stratifikasi sosial ekonomi semakin jauh dari rasa keadilan dan perlindungan hukum.

Penutup

Bahwa perselisihan ketenagakerjaan terjadi karena salah satu pihak tidak melaksanakan kewajiban hukumnya atau adanya perbedaan penafsiran terhadap aturan hukum, sehingga dapat merugikan salah satu pihak. Atas pelanggaran itu menu-

rut hukum ketenagakerjaan kepada pelaku pelanggaran dapat dikenai sanksi perdata, sanksi pidana dan sanksi administratif.

Apabila terjadi perselisihan disebabkan pelanggaran hukum tersebut Undang-Undang No. 2 tahun 2004 hanya memberi dasar untuk penyelesaian perselisihan aspek keperdataannya di luar pengadilan melalui musyawarah dan melalui pengajuan gugatan. Aturan hukum tidak mengatur penyelesaian pelanggaran aspek pidana dan administratifnya. Untuk itu, pengaturan penyelesaian belum diatur secara maksimal dalam Undang-Undang sehingga kedudukan pengusaha selaku pihak yang melakukan pelanggaran selalu aman dari jerat hukum.

Sehubungan dengan itu, maka seharusnya pemerintah melakukan revisi dan menambah aturan yang mengatur tata cara pihak yang dirugikan melakukan laporan atas pelanggaran yang dilakukan oleh pengusaha. Termasuk pula harus diatur secara tegas lembaga peradilan yang berwenang mengadilinya. Hal ini sesuai dengan prinsip dasar hukum setiap orang mempunyai kedudukan yang sama di depan hukum dan sesuai dengan prinsip hukum ketenagakerjaan yang bertujuan untuk memberi perlindungan kepada pihak yang lemah (tenaga kerja).

Daftar Pustaka

Hakim, Abdul, 2010, *Aspek Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung.

Hermintasdi, Tri, *Efektivitas Pelaksanaan Hukum di Bidang Hukum Perburuhan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Varia Peradilan, No. 281, April 2009.

Manan, Bagir, *Penegakan Hukum yang Berkeadilan*, Varia Peradilan, No. 241 Nopember 2005.

Manulang, 2001, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Rineka Cipta, Jakarta.

Mujahidin, AM, *Pemulihan Hukum yang Berkeadilan di Era Reformasi Menuju Kesejahteraan Masyarakat*, Varia Peradilan, No. 301 Desember 2010.

Muljanto, *Masalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Varia Peradilan, No. 273, Agustus 2008.

Prinst, Darwan, 1994, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung.

RIB/HIR dengan Penjelasannya, Soesilo, 1985, Politeia, Bogor.

Soetardjo, Noorbambang, 1992, *Penyelesaian Perselisihan Industrial, Pemutusan Hubungan Kerja, dan Hubungan Industrial*, IKIP, Malang.

Sunindhia, YW, dan Ninik Widiyanti, 1988, *Masalah PHK dan Pemogokan*, PT Bina aksara, Jakarta.

Ugo dan Pujiyo, 2011, *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Sinar Grafika, Jakarta.

Undang-Undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Wijayanti, Asri, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta.