

KEBIJAKSANAAN PEMBINAAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DALAM MELINDUNGAN PEKERJA MENURUT UU No. 13 TAHUN 2003 DAN PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL MENUJU TERCIPTANYA KEPASTIAN HUKUM*)

Oleh * : *Reytman Aruan, S.H., M.Hum.*
Direktorat Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia

PENDAHULUAN

Pembangunan nasional merupakan pengamalan pancasila dan pelaksanaan UUD 1945 yang diarahkan pada peningkatan harkat, martabat dan kemampuan manusia serta kepercayaan pada diri sendiri dalam rangka mewujudkan masyarakat adil dan makmur baik materiel maupun spiritual.

Pembangunan ketenagakerjaan merupakan bagian integral dari pembangunan Nasional, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur yang merata, baik materiel maupun spiritual yang berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Dalam melaksanakan pembangunan nasional peranserta buruh semakin meningkat dan seiring dengan itu

perlindungan buruh harus semakin ditingkatkan baik mengenai upah, kesejahteraan dan harkatnya sebagai manusia (*to make man more human*).

Sebagaimana diketahui bahwa Hubungan Industrial di Indonesia didasarkan pada hubungan industrial Pancasila yakni hubungan antara para pelaku proses produksi barang dan jasa (Pekerja, Pengusaha dan Pemerintah) yang didasarkan atas nilai-nilai yang merupakan manifestasi dari keseluruhan nilai/sila-sila Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 yang tumbuh dan berkembang diatas kepribadian bangsa dan kebudayaan nasional Indonesia.

Sesuai dengan prinsip yang dianut dalam hubungan industrial Pancasila bahwa hubungan industrial bertujuan untuk a) menciptakan ketenangan atau ketenteraman kerja serta ketenangan usaha; b). meningkatkan produksi; c). meningkatkan kesejahteraan pekerja serta

derajatnya sesuai dengan martabat manusia. oleh karena itu hubungan industrial Pancasila harus dilaksanakan sesuai asas tri-kemitraan (*three-partnerships*) yaitu *partnership in responsibility, partnership in production* dan *partnership in profit*.

Tidak dapat dipungkiri bahwa perkembangan dunia usaha sangat dipengaruhi oleh situasi dan kondisi hubungan industrial utamanya peranan pihak-pihak yang berkepentingan dalam dunia usaha tersebut (*stake holders*), semakin baik hubungan industrial maka semakin baik perkembangan dunia usaha.

Hubungan industrial di Indonesia dipengaruhi banyak faktor. Selain kondisi internal perusahaan yang memainkan peran sangat menentukan seperti hubungan antara pekerja/Serikat Pekerja dengan pengusaha, kondisi kerja (*working condition*) dan budaya di dalam perusahaan (*corporate culture*), juga kondisi eksternal perusahaan yaitu eksistensi pemerintah dalam memainkan tugas dan fungsinya sebagai regulator yang bertindak membuat perundang-undangan sebagai alat untuk mengontrol sistim hubungan industrial/baik

pada tingkat mikro perusahaan maupun tingkat makro perusahaan, assosiasi serikat pekerja dan organisasi pengusaha selaku organisasi yang mempunyai kepentingan (*interest groups*) untuk memperjuangkan kelompoknya masing-masing. Para pelaku utama hubungan industrial tersebut harus mampu secara cerdas menganalisis dan menyikapi perkembangan politik, sosial, ekonomi, teknologi dan informasi dan perkembangan hubungan internasional yang berdimensi pada kondisi perkembangan hubungan industrial.

MASALAH HUBUNGAN INDUSTRIAL

Dalam era globalisasi dewasa ini telah menimbulkan persaingan yang super ketat terutama dalam bidang ekonomi dimana dituntut penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi. Penguasaan pengetahuan dan keterampilan merupakan syarat utama dalam penerapan teknologi dalam persaingan global. Sebagaimana kita ketahui bahwa dunia internasional telah menentukan standart mutu suatu produk yang akan dilepas ke pasar global, maka agar produk kita bisa eksis di pasar internasional maka kita harus meningkatkan

mutu setidaknya setara dengan standart internasional. Penggunaan teknologi mungkin juga akan berdampak pengurangan tenaga kerja karena sudah digantikan tenaga mesin demikian juga sistem kerja.

Pada tingkat mikro perusahaan interaksi yang efektif antara pekerja dan manajemen perlu diciptakan dan dipelihara untuk menghasilkan *produc/output* sesuai dengan harapan kedua belah pihak. Pada dasarnya pekerja dan pengusaha sama-sama menginginkan terciptanya hubungan kerja yang harmonis agar kepentingan masing-masing pihak dapat terwujud. Pekerja menginginkan peningkatan kesejahteraan sementara pengusaha menginginkan profit dan terkendalinya kelangsungan usahanya. Namun dalam realitas di lapangan tidak jarang masing-masing pihak bersikukuh mengutamakan dan mempertahankan kepentingannya masing-masing sehingga tidak tercapai titik temu yang mengakibatkan timbulnya perselisihan hubungan industrial bahkan menjadi gejala yang berakhir dengan pemogokan. Untuk mengeliminir atau setidaknya meminimalisir konflik kepentingan dalam

hubungan industrial tersebut perlu diadakan komunikasi yang efektif baik dalam interpersonal maupun komunikasi organisasional sehingga dapat dicari solusi dari dua kepentingan yang berbeda tersebut.

Data yang dapat diinventarisasi menunjukkan bahwa perselisihan hubungan industrial pada tahun 2001 telah terjadi pemogokan sebanyak 174 kali dengan melibatkan 109.845 orang dan 1.165.032 jam kerja yang hilang dan pada tahun 2002 terjadi peningkatan, kasus pemogokan sebanyak 220 kali yang melibatkan 97.325 pekerja dengan 769.142 jam kerja yang hilang sedangkan kasus PHK pada tahun 2001 terjadi 3.047 kasus dengan tenaga kerja 72.716 orang sedangkan tahun 2002 terjadi 2.390 kasus dengan 676.100 orang pekerja. Kasus pemogokan itu meliputi tuntutan perbaikan upah, kesejahteraan, kepersertaan jamsostek maupun keserikat pekerjaan.

Dari beberapa kasus tersebut diatas dapat dikemukakan beberapa faktor penyebab timbulnya kasus pemogokan, PHK dan perselisihan hubungan industrial berkisar pada tuntutan yang bersifat

4

Hubungan industrial yang harmonis merupakan kunci strategis agar ketenangan kerja dan berkembangnya perusahaan terwujud (*industrial harmony and economic development*), ada tiga sisi penting yang dapat dijadikan indikator menuju kondisi hubungan industrial yang harmonis di perusahaan yaitu;

Adanya kepastian dan kejelasan antara hak dan kewajiban pihak-pihak dalam hubungan kerja seperti upah, status pekerja, jam kerja, tata tertib kerja yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau dalam perjanjian kerja bersama.

Sarana dan fasilitas seperti masker, sarung tangan, helm, sepatu, pengangkutan/transport, klinik dll.

Adanya mekanisme yang jelas dalam menyelesaikan perselisihan di perusahaan dan terjalinnya dengan baik komunikasi dua arah antara pekerja dan atau serikat pekerja/buruh dengan pengusaha serta pemberian perintah dan informasi jelas dan transparansi dalam menentukan kebijaksanaan ketenagakerjaan di perusahaan.

Dalam undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, telah mengatur hubungan industrial lebih komprehensif dibandingkan dengan undang-undang bidang ketenagakerjaan sebelumnya.

Info Hukum Volume 3 Tahun Ke-VI 2004 44

bersama (PKB) maupun melalui penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang bertujuan untuk terciptanya kepastian hak dan kewajiban pelaku proses produksi.

a. Hubungan Kerja.

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Dalam pasal 50 UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Perjanjian kerja dibuat secara *tertulis* atau *lisan*.

Dari pengertian hubungan kerja tersebut diatas, maka hubungan kerja (perjanjian kerja) mempunyai 3 unsur yaitu :

1. Ada Pekerjaan.

Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (objek perjanjian) dan pekerjaan itu haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja/buruh. Secara umum yang dimaksud dengan pekerjaan adalah segala perbuatan yang harus

dilakukan oleh pekerja/buruh untuk kepentingan pengusaha sesuai isi perjanjian kerja.

2. Ada Upah

Unsur kedua yang harus ada dalam setiap hubungan kerja adalah adanya upah.

Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang atau bentuk lain sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah dilakukan. Dengan demikian intinya upah merupakan imbalan prestasi yang dibayarkan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh pekerja/buruh.

3. Ada Perintah

Perintah merupakan unsur yang paling khas dari hubungan kerja

maksudnya bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja/buruh berada dibawah perintah pengusaha.

Dalam praktek unsur perintah ini misalnya dalam perusahaan yang mempunyai banyak pekerja/buruh yaitu adanya peraturan tata tertib yang harus dipatuhi oleh pekerja/buruh.

Dengan dipenuhinya ketiga unsur tersebut diatas, jelaslah ada hubungan kerja baik yang dibuat dalam bentuk perjanjian kerja tertulis maupun lisan.

b. Hubungan Kerja Tidak Tetap.

Hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha terdiri dari hubungan kerja tetap dan hubungan kerja tidak tetap. Dalam hubungan kerja tetap maka perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha berdasarkan Perjanjian Kerja untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), sedangkan dalam hubungan kerja tidak tetap antara pekerja/buruh dengan pengusaha didasarkan pada

Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu (PKWT).

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu maksudnya bahwa dalam perjanjian telah ditetapkan suatu jangka waktu yang dikaitkan dengan lamanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha.

Dalam pasal 56 sampai dengan pasal 63 UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah diatur dengan tegas perihal perjanjian kerja untuk waktu tertentu. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu didasarkan atas *jangka waktu* atau *selesainya suatu pekerjaan tertentu*. Dengan demikian jelaslah bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) tidak dapat dilakukan secara bebas oleh pihak-pihak, akan tetapi harus memenuhi ketentuan-ketentuan sebagaimana diatur dalam UU Ketenagakerjaan.

c. Perjanjian Kerja Bersama (PKB)

Perjanjian Kerja Bersama dibuat oleh serikat pekerja/ serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang telah

tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha.

Dari ketentuan tersebut diatas, Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dapat dibuat antara pihak-pihak :

1. antara serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha;
2. antara beberapa serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha;
3. antara beberapa serikat pekerja/serikat buruh dengan beberapa pengusaha;

Dalam pembuatan perjanjian kerja bersama ada beberapa hal yang harus diperhatikan antara lain :

1. dalam satu perusahaan hanya dapat dibuat satu perjanjian kerja bersama yang berlaku bagi semua pekerja/buruh di perusahaan tersebut;
2. serikat pekerja/serikat buruh yang berhak mewakili pekerja/buruh dalam melakukan perundingan pembuatan perjanjian

kerja bersama dengan pengusaha adalah yang memiliki anggota lebih dari 50% (lima puluh perseratus) dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan;

3. perjanjian kerja bersama tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan apabila isi perjanjian kerja bersama tersebut bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku maka ketentuan yang bertentangan tersebut batal demi hukum dan yang berlaku adalah ketentuan dalam peraturan perundang-undangan.

d. Perjanjian Pemborongan Pekerjaan dan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh.

Dalam UU No. 13 tahun 2003 Ketenagakerjaan, ada dua lembaga hukum dalam hubungan kerja yang baru kita kenal yaitu perjanjian pemborongan pekerjaan dan penyedia jasa pekerja/buruh.

Berhubung kedua lembaga hukum ini masih baru, maka

sangatlah relevan mendiskusikannya agar mengetahui aspek-aspek hukumnya yang berkaitan dengan hubungan kerja antara pekerja, pemborong pekerjaan dan atau penyedia jasa pekerja/buruh.

1. Perjanjian Pemborongan Pekerja.

Dalam UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa khusus mengenai perjanjian pemborongan hanya diatur dalam 2 pasal yaitu khususnya pasal 64 pasal 65. Dalam UU tersebut tidak ada pengertian perjanjian pemborongan pekerjaan, namun secara umum dapat diartikan bahwa perjanjian pemborongan pekerjaan adalah perjanjian antara pihak pemborong dengan pihak yang memborongkan pekerjaan yang memuat hak dan kewajiban para pihak.

Dalam perjanjian pemborongan pekerjaan ini ada 3 subyek hukum yang terkait yaitu Pemborong, yang memborongkan, dan Pekerja/buruh yang melaksanakan pekerjaan.

Adapun hubungan kerja antara ketiga subyek hukum itu akan kita lihat

sesuai ketentuan yang telah diatur dalam kedua pasal tersebut.

Perjanjian pemborongan pekerjaan merupakan perjanjian penyerahan sebagian pelaksanaan pekerja dari perusahaan pemberi pekerjaan kepada perusahaan lain (perusahaan penerima pemborongan).

Untuk dapat dilaksanakan penyerahan pelaksanaan pekerjaan (pemborongan) harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut :

1. Perjanjian Pemborongan Pekerjaan (PPP) dibuat secara tertulis.
2. Pekerjaan yang dapat diserahkan kepada perusahaan penerima pemborongan harus memenuhi syarat sebagai berikut :
 - a. dilakukan secara terpisah dari kegiatan utama;
 - b. dilakukan dengan perintah langsung atau tidak langsung dari pemberi pekerjaan;
 - c. merupakan kegiatan penunjang perusahaan secara keseluruhan dan;
 - d. tidak menghambat proses produksi secara langsung.

3. perusahaan penerima pemborongan harus berbentuk badan hukum.

* Hubungan kerja dalam perjanjian pemborongan pekerjaan dan akibat hukum yang ditimbulkannya adalah sebagai berikut :

1. hubungan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan diatur dalam perjanjian kerja secara tertulis antara perusahaan penerima pemborongan pekerjaan dan pekerja/buruh yang dipekerjakannya.
2. hubungan kerja antara perusahaan penerima pemborongan pekerjaan dan pekerja/buruh yang dipekerjakannya dapat didasarkan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) atau perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) apabila memenuhi syarat ketentuan perjanjian kerja waktu tertentu.
3. perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja bagi pekerja/buruh pada perusahaan penerima pemborongan pekerjaan sekurang-kurangnya sama dengan perlindungan kerja dan syarat-syarat kerja pada

perusahaan pemberi pekerjaan atau sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

4. dalam hal ketentuan mengenai syarat-syarat pekerjaan yang dapat diserahkan tidak dipenuhi, maka *demi hukum* status hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan penerima pemborongan *beralih* menjadi hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan.
5. Dalam hal hubungan kerja beralih ke perusahaan pemberi pekerjaan maka hubungan kerja pekerja/buruh dengan perusahaan pemberi pekerjaan dapat didasarkan atas perjanjian kerja waktu tidak tertentu atau perjanjian kerja waktu tertentu apabila memenuhi persyaratan untuk perjanjian kerja waktu tertentu.

2. Perjanjian Penyediaan Jasa Pekerja/Buruh.

Dalam perjanjian penyediaan jasa pekerja/buruh ini, perusahaan pemberi kerja tidak boleh menggunakan pekerja/buruh untuk melaksanakan

kegiatan pokok atau kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi dan hanya boleh digunakan untuk melaksanakan kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi.

Yang dimaksud dengan kegiatan jasa penunjang atau kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses produksi adalah kegiatan yang berhubungan di luar usaha pokok (*core business*) suatu perusahaan. Kegiatan tersebut antara lain: usaha pelayanan kebersihan (*cleaning service*), usaha penyediaan makanan bagi pekerja/buruh (*catering*), usaha tenaga pengaman/satuan pengamanan (*security*), usaha jasa penunjang di pertambangan dan perminyakan, serta usaha penyediaan angkutan pekerja/buruh.

Untuk dapat menjadi Penyedia jasa pekerja/buruh harus memenuhi syarat sebagai berikut :

1. adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;

2. perjanjian kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh adalah perjanjian kerja waktu tertentu dan atau perjanjian kerja waktu tidak tertentu yang dibuat secara tertulis dan ditandatangani kedua belah pihak;

3. perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;

4. perjanjian antara perusahaan pengguna jasa pekerja/buruh dan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh dibuat secara tertulis;

5. perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh merupakan bentuk usaha yang berbadan hukum dan memiliki izin dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

Selanjutnya yang apabila perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh tersebut tidak memenuhi ketentuan point 1, 2, 4 dan 5

diatas maka *demi hukum* status hubungan kerja antara pekerja/buruh perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh *beralih* menjadi hubungan kerja antara pekerja/buruh dan perusahaan pemberi pekerjaan (pengguna jasa pekerja/buruh).

**PENYELESAIAN PERSELISIHAN
HUBUNGAN INDUSTRIAL UU NO. 2
TAHUN 2004 TENTANG
PENYELESAIAN PERSELISIHAN
HUBUNGAN INDUSTRIAL.**

Dalam Undang-undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial bahwa yang dimaksud dengan 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, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Berdasarkan pengertian tersebut dapat diketahui bahwa yang dapat bertindak sebagai pihak dari sisi pekerja/buruh dalam perselisihan hubungan industrial tidak saja organisasi serikat pekerja/serikat buruh, akan tetapi juga pekerja/buruh secara perorangan atau sekelompok pekerja/buruh.

Demikian pula dapat diketahui bahwa perselisihan hubungan industrial meliputi :

1. perselisihan hak;
2. perselisihan kepentingan;
3. perselisihan pemutusan hubungan kerja; dan
4. perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

A. Prosedur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Setiap perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan *bipartit* dan jika perundingan mencapai hasil dibuatkan persetujuan bersama (PB) dan apabila tidak tercapai kesepakatan maka dapat

dilakukan upaya **Mediasi, Konsiliasi** atau **Arbitrase**.

B. Penyelesaian di luar Pengadilan Hubungan Industrial.

1. Penyelesaian Melalui Mediasi.

Mediasi hubungan industrial (mediasi) adalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.

Perselisihan hubungan industrial yang dapat diselesaikan melalui mediasi adalah :

1. perselisihan hak;
2. perselisihan kepentingan;
3. perselisihan pemutusan hubungan kerja; dan
4. perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

2. Penyelesaian melalui Konsiliasi.

Konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral.

Jenis perselisihan hubungan industrial yang dapat diselesaikan melalui konsiliasi adalah :

1. perselisihan kepentingan;
2. perselisihan pemutusan hubungan kerja; dan
3. perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Waktu penyelesaian melalui konsiliasi adalah 30 hari.

3. Penyelesaian melalui Arbitrase.

Arbitrase adalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final (*final and binding*).

Perselisihan yang dapat diselesaikan melalui Arbitrase adalah :

1. perselisihan kepentingan;
2. perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Terhadap putusan arbitrase, salah satu pihak dapat mengajukan permohonan pembatalan kepada

- * Mahkamah Agung dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sejak ditetapkannya putusan arbitrase.

C. Penyelesaian Perselisihan melalui Pengadilan Hubungan Industrial.

Pengadilan hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum. Pengadilan Hubungan Industrial 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; dan
- d. di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

D. Penyelesaian di tingkat kasasi.

Putusan Pengadilan Hubungan Industrial mengenai perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja yang tidak diterima oleh salah satu pihak dapat diajukan kasasi ke Mahkamah Agung.

B. Tenggang Waktu Penyelesaian Perselisihan.

Dalam UU PPHI ini, salah satu upaya yang dilakukan untuk mempercepat penyelesaian setiap perselisihan demi kepastian hukum yaitu dengan menentukan batas waktu penyelesaian setiap perselisihan sebagaimana berikut ini :

a. Penyelesaian melalui Bipartit

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui bipartit yang dilakukan oleh para pihak dengan melakukan perundingan paling lama 30 (tiga puluh) hari harus diselesaikan sejak tanggal dimulainya perundingan.

b. Penyelesaian melalui Mediasi dan Konsiliasi

Penyelesaian yang dilakukan melalui Mediasi atau Konsiliasi harus sudah selesai dilakukan dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak Mediator atau Konsiliator menerima permintaan penyelesaian perselisihan.

c. Penyelesaian melalui Arbitrase.

Dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, Arbiter wajib menyelesaikannya selambat-lambatnya dalam waktu 30 (tiga puluh) hari kerja sejak penandatanganan penunjukan arbiter. Perpanjangan waktu penyelesaian dapat dimungkinkan atas kesepakatan para pihak dengan jangka waktu perpanjangan 1 (satu) kali perpanjangan selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari.

d. Penyelesaian di tingkat Pengadilan Hubungan Industrial.

Penyelesaian perselisihan di tingkat Pengadilan Hubungan Industrial selambat-lambatnya 50

(lima puluh) hari terhitung sejak sidang pertama dilakukan.

e. Penyelesaian di tingkat Mahkamah Agung

Penyelesaian di tingkat Mahkamah Agung baik dalam proses Kasasi maupun Peninjauan Kembali harus selesai selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak tanggal permohonan kasasi.

Dengan ditetapkannya batas waktu penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam UU PPHI, diharapkan bahwa setiap perselisihan telah memperoleh kepastian hukum dalam waktu tidak lebih 6 (enam) bulan.

P E N U T U P.

Demikian beberapa hal mengenai perlindungan pekerja dalam pelaksanaan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 dan perlindungan menuju kepastian hukum dalam penyelesaian hubungan industrial sesuai Undang-undang Nomor 2 tahun 2004.

Semoga bermanfaat.*****