

BEBERAPA BENTUK PENYELESAIAN PERSELISIHAN DI BIDANG KETENAGAKERJAAN

H. Marbakri

ABSTRACT

The conflict in the field of man power always happens in the company. It is better both the employer and the employee avoid the conflict because both of them absolutely do not want to create a conflict. The conflict of labour is the conflict between the employer or employee association with labour association or the group of labour association related to the different concept of job relationship, the condition of working and or the situation of matters concerning the workers. At the end, the conflict will create bad aspects for both of them and they have to find the win-win solution.

Kata kunci: Perselisihan ketenagakerjaan.

I. PENDAHULUAN

Tenaga kerja merupakan sumber daya manusia, yang memiliki peranan penting dalam pembangunan. Sebagai manusia, tenaga kerja berada pada dua posisi, yaitu sebagai subyek pembangunan dan obyek pembangunan. Sebagai subyek pembangunan, tenaga kerja berperan dalam melaksanakan pembangunan, sedangkan sebagai obyek pembangunan, ia menjadi sasaran atau yang menikmati hasil pembangunan.

Sejak Indonesia berdiri sebagai negara yang merdeka, pemerintah telah berusaha secara berkesinambungan melaksanakan pembangunan, yang dikenal dengan pembangunan nasional. Salah satu tujuannya adalah terciptanya kesejahteraan umum, sebagaimana yang diamanatkan oleh Pembukaan Undang-undang Dasar 1945 (UUD 1945). Dalam rangka itu, Pemerintah Orde Baru pernah melakukan pembangunan nasional dengan pola pembangunan jangka panjang, jangka menengah dan jangka pendek. Pada hakikatnya pola pembangunan itu merupakan pembangunan secara bertahap dan berkelanjutan. Meskipun demikian, masalah tenaga kerja masih belum dapat diatasi secara maksimal, karena persoalan pengangguran dan perselisihan ketenagakerjaan masih sering terjadi.

Memasuki Orde Reformasi (pasca Orde Baru), Pemerintah terus melanjutkan program pembangunan nasional, yang dikenal dengan istilah

Program Pembangunan Nasional (Propenas). Salah satu upaya pembangunan yang dilakukan oleh pemerintah adalah memperluas lapangan kerja dan memberi kesempatan kerja kepada para tenaga kerja. Tampaknya Propenas ini dihadapkan pada tantangan krisis multidimensional, sehingga masalah ketenagakerjaan kian menjadi beban pemerintah dan persoalannya semakin kompleks. Bahkan, akibat belum pulihnya krisis tersebut, pengangguran makin bertambah.

Banyak hal yang menyebabkan makin kompleksnya masalah ketenagakerjaan di Indonesia. Gagalnya program industrialisasi yang dicanangkan Pemerintah Orde Baru, bahkan sebaliknya sektor industri makin terpuruk, pertambahan jumlah penduduk yang tinggi, dan lemahnya kemampuan pemerintah untuk menyerap tenaga kerja, merupakan faktor-faktor dominan penyebab munculnya masalah ketenagakerjaan. Keadaan tersebut mengakibatkan tidak seimbangannya antara pencari kerja dengan lapangan kerja yang tersedia.

Pada saat ini, kondisi tenaga kerja dihadapkan pada dua dilema. Pertama adalah kesempatan kerja yang sulit diperoleh, akibat lapangan kerja makin sempit. Kedua adalah pemutusan hubungan kerja, akibat pola efisiensi, rasionalisasi, atau kondisi perusahaan yang sudah tidak mampu lagi membayar upah pekerja. Pola-pola yang menyebabkan terjadinya pemutusan hubungan kerja kerap menjadi faktor perselisihan anatar pekerja dengan perusahaan/majikan.

Sebenarnya pemerintah menghendaki hubungan antara pekerja dengan perusahaan/majikan berjalan secara serasi dengan dijiwai oleh falsafah bangsa yakni Pancasila. Dalam rangka itu, pemerintah menciptakan pola hubungan antara keduanya, yang dikenal dengan istilah "Hubungan Industrial Pancasila (HIP)". Dalam pola hubungan ini, pekerja dan pengusaha atau pimpinan perusahaan adalah teman seperjuangan dalam proses produksi, yang berarti baik pekerja maupun pengusaha atau pimpinan perusahaan wajib bekerjasama dan bahu-membahu dalam mewujudkan kelancaran usaha, guna meningkatkan kesejahteraan dan peningkatan produktivitas. Dalam hal ini pekerja dan pengusaha bukanlah mempunyai kepentingan yang saling bertentangan, tetapi mempunyai kepentingan yang sama, yakni memajukan perusahaan. Karena dengan majunya perusahaan, maka semua pihak dapat ditingkatkan kesejahteraannya (Nasional, 1987: 11).

Pengusaha dan pekerja, kerap kali mengalami kendala dalam menciptakan HIP. Apalagi ada faktor eksternal yang memaksa pengusaha mengambil kebijakan yang tidak menguntungkan pekerja. Misalnya, akibat

perusahaan defisit, omset menurun, biaya produksi yang melonjak tinggi, atau tuntutan pekerja yang tidak mampu diakomodasi perusaha, pengusaha terpaksa memutuskan hubungan kerja dengan pekerja. Inilah persoalan yang membuat penulis tertarik untuk membahas penyelesaian perselisihan di bidang ketenagakerjaan.

II. PERMASALAHAN

Dari latar belakang di atas, perselisihan antara pekerja dan pengusaha, yang dikenal dengan istilah perselisihan perburuhan, kerap kali tidak bisa dihindarkan. Masing-masing pihak tidak mau disalahkan dan tetap menuntut agar keinginannya dilaksanakan. Proses penyelesaian perselisihan oleh pihak pengusaha baik atas inisiatif pengusaha atau bersama pekerja, kerap juga tidak mengakhiri perselisihan tersebut. Akibatnya penyelesaian perselisihan sering berlanjut ke lembaga lain, selain perusshan tersebut. Di sisi lain, pihak perusahaan merasa berada pada posisi yang serba merugi, akibat proses penyelesaian yang berkepanjangan. Karena itu, inti permasalahan yang ingin disoroti adalah bagaimana bentuk-bentuk perselisihan dan bentuk penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan?

III. BENTUK PERSELISIHAN KETENAGAKERJAAN

Masalah penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan telah diatur secara hukum, sehingga masalah ini telah memiliki landasan hukumnya. Hingga saat ini, landasan hukum yang dimaksud adalah Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan. Sebelum lahirnya UU ini, penyelesaian perselisihan perburuhan berpedoman kepada peraturan yang berlaku sejak jaman Hindia Belanda, seperti:

1. Peraturan tentang Dewan Perdamaian Bagi Kereta Api atau Trem di Jawa dan Madura (Stbl. 1923 No. 80).
2. Peraturan di atas dicabut dan diganti dengan Stbl. 1939 No. 31 dan No. 624 yang berlaku untuk seluruh Indonesia.
3. Akibat timbul gejolak perburuhan, yang tidak hanya pada sektor perkeretaapian tetapi juga ke sektor lainnya, maka timbullah peraturan yang mengatur tentang penyelidikan dan penyelesaian perselisihan perburuhan dan pemogokan buruh yang membahayakan negara (Stbl. 1939 No. 407).
4. Setelah kemerdekaan, tepatnya pada tahun 1951, untuk mengatasi perselisihan perburuhan dan pemogokan buruh yang bersifat politik, Pemerintah Indonesia mengeluarkan Peraturan Penguasa Militer Pusat Nomor 1 Tahun 1951 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.

Ketika itu, sasaran utama peraturan ini adalah gejolak perburuhan oleh serikat-serikat buruh yang berafiliasi (berinduk) kepada partai politik, karena serikat buruh seperti ini tidak independen. Di bawah naungan partai politik, serikat buruh saling berebut pengaruh, baik kepada pemerintah maupun kepada rakyat, akibatnya gejolak serikat buruh ini mengganggu pemerintah.

5. Untuk memperkuat bentuk hukum dan memperluas jangkauan keberlakuan peraturan yang menyelesaikan setiap perselisihan perburuhan, maka Pemerintah Indonesia mengganti Peraturan Penguasa Militer Pusat Nomor 1 tahun 1951 dengan Undang-undang Darurat Nomor 16 Tahun 1951 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.
6. Setelah kondisi darurat mereda, maka Pemerintah Indonesia mengeluarkan Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, yang berlaku sejak tanggal 1 Juli 1958, untuk menggantikan UU Darurat No. 16 Tahun 1951. UU ini sampai sekarang masih berlaku dan menjadi dasar setiap penyelesaian perselisihan perburuhan. Secara teknik, pelaksanaan penyelesaian perburuhan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep. 15A/MEN/1994 tentang Petunjuk Penyelesaian Hubungan Industrial Pancasila dan Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan Pemerantaraan.

Menurut Pasal 1 Ayat (1) huruf c UU No. 22 Tahun 1957, perselisihan perburuhan adalah pertentangan antara majikan atau perkumpulan majikan dengan serikat buruh atau gabungan serikat buruh berhubungan dengan tidak adanya persesuaian paham mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja, dan/atau keadaan kerja. Dari rumusan ini, UU menetapkan pihak yang berselisih adalah "majikan atau perkumpulan majikan" dan "serikat buruh atau gabungan serikat buruh". Pengertian majikan di sini bisa perorangan atau sekelompok/perkumpulan majikan. Sebaliknya pengertian buruh yang berselisihan harus dalam bentuk serikat buruh/gabungan serikat buruh. Dengan demikian, tidak dapat dikatakan sebagai/terjadi perselisihan perburuhan apabila yang berselisihnya adalah seorang atau beberapa orang buruh (tidak berserikat) dengan majikan atau sekumpulan majikan.

Konsep para pihak dalam perselisihan perburuhan di atas, tampaknya kurang memperhatikan aspek kodrati yang dimiliki manusia. Karena menurut G. Karta Sapoetra, R.G. Karta Sapoetra, dan A.G. Karta Sapoetra "setiap manusia yang hidup mesti akan menmgalami perselisihan dengan sesama manusia lainnya. Hal ini tidak perlu diingkari atau dibantah karena memang telah menjadi kodratnya. Kita sebagai manusia, yang berbudaya

dan beeradab tinggi hanyalah mungkin mencegah atau memperkecil terjadinya perselisihan-perselisihan tersebut, dan/atau mendamaikan kembali mereka yang berselisih" (Sapoetra, 1986: 245). Dari pendapat mereka, maka pekerja sebagai pribadi/perorangan atau beberapa orang adalah mungkin berselisih dengan majikan.

Sebenarnya UU No. 22 Tahun 1957 tidak mengabaikan terjadinya perselisihan yang dilakukan oleh pekerja secara perorangan atau beberapa orang dengan majikan. Namun UU memandang bahwa ketidaksepahaman pekerja harus diajukan atau diperselisihkan oleh persatuan pekerja, yang dikenal dengan serikat pekerja, sehingga pihak majikan akan melihat bahwa itu adalah masalah yang dipersoalkan pekerja secara keseluruhan, bukan persoalan pribadi tertentu. Karena itu, dari rumusan Pasal 1 di atas, perselisihan yang berasal dari perseorangan boleh saja diajukan kepada majikan tetapi melalui serikat pekerja.

Secara hukum, telah tersirat, bahwa pekerja tidak harus menuruti kebijakan majikan. Karena pekerja bukanlah objek atau budak dari majikan, melainkan adalah mitra usaha. Pekerja diperbolehkan menolak atau tidak mentaati perintah atau kebijakan majikan, apabila hal itu tidak sejalan dengan hak-hak dan kewajiban kedua belah pihak. Karena itu, perselisihan antara keduanya merupakan hal yang boleh terjadi dan bersifat wajar, dan UU No. 22 Tahun 1957 menempatkan keduanya sejajar dalam proses penyelesaian perselisihan.

Secara teoretis, perselisihan perburuhan dapat dilihat dari dua segi, yaitu segi subyektif dan segi obyektif. Segi subyektif melihat perselisihan dari orang yang melakukan perselisihan, sedangkan segi obyektif melihat perselisihan dari materi yang diperselisihkan. Dari segi subyektif, perselisihan perburuhan dibagi menjadi dua bentuk yaitu perselisihan perburuhan kolektif dan perselisihan perburuhan perorangan. Dari segi obyektif, perselisihan perburuhan juga dibagi menjadi dua bentuk, yaitu perselisihan hak/hukum dan perselisihan kepentingan (Soepomo, 1985: 29).

Perselisihan perburuhan kolektif adalah perselisihan antara pihak majikan atau perkumpulan majikan dengan pihak buruh yang berbentuk serikat pekerja atau gabungan serikat pekerja. Di sini pihak buruh atau pekerja yang berselisih adalah bersifat kolektif, yang secara formal sah sebagai serikat pekerja. Pengertian ini sama dengan pengertian perselisihan perburuhan menurut UU No. 22 Tahun 1957. Menurut Peraturan Menteri Nomor Per. 02/MEN/1985 perselisihan perburuhan demikian dinamakan perselisihan hubungan industrial Pancasila. Penyelesaian perselisihan perburuhan demikian dilakukan menurut ketentuan UU No. 22 Tahun 1957.

Menurut UU ini, perselisihan ini diselesaikan secara internal perusahaan oleh lembaga yang disebut "bipartit" dan apabila tidak terselesaikan, maka diselesaikan secara eksternal perusahaan melalui lembaga "perantara" oleh Departemen Tenaga Kerja. Apabila tetap belum terselesaikan, maka dapat diselesaikan melalui Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) dan dapat naik banding ke Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4).

Perselisihan perburuhan perorangan adalah pertentangan antara pengusaha/majikan atau perkumpulan pengusaha/majikan dengan seorang atau sekumpulan orang buruh/pekerja yang tidak menjadi anggota serikat pekerja, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai hubungan kerja serta hak dan kewajiban kedua belah pihak. Perselisihan demikian disebut juga perselisihan hubungan industrial yang bersifat perorangan. Menurut UU No. 22 Tahun 1957 dan UU No. 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kereja, penyelesaian perselisihan seperti ini hanya dapat diselesaikan sampai pada tingkat penyelesaian oleh pegawai perantara, kecuali perselisihan ini disebabkan oleh PHK. Apabila disebabkan oleh PHK, maka penyelesaian ini dapat dilakukan sampai pada P4D bahkan P4P.

Perselisihan hak/hukum adalah perselisihan yang timbul karena salah satu pihak tidak mematuhi perjanjian kerja atau perjanjian perburuhan yang telah disepakati bersama (majikan dan buruh/pekerja) atau hukum yang berlaku. Perjanjian perburuhan adalah perjanjian kerja yang disepakati antara majikan atau perkumpulan majikan dengan serikat atau gabungan serikat pekerja, yang di dalamnya memuat hak dan kewajiban kedua belah pihak. Menurut asas kebebasan berkontrak, yang diatur dalam Pasal 1338 Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUHP), perjanjian tersebut merupakan UU bagi kedua belah pihak, sehingga wajib ditaati. Karena itu, apabila salah satu pihak melanggar perjanjian, maka pihak tersebut melanggar hak pihak lain. Hukum yang berlaku dimaksud adalah hukum yang mengatur hak dan kewajiban kedua belah pihak. Contoh:

- a. Dalam perjanjian kerja dijanjikan bahwa pekerja mendapat uang makan Rp. 5.000 perhari. Dalam pelaksanaannya, pekerja hanya diberi uang makan Rp. 4.000 perhari. Kemudian pekerja yang tergabung dalam serikat pekerja, menuntut haknya kepada pengusaha. Apabila tidak terjadi kesepakatan mengenai hal itu antara kedua belah pihak, maka terjadilah perselisihan hak antara keduanya.
- b. Sesuai dengan perjanjian kerja, pekerja mendapat upah kerja Rp. 3.000 perhari. Kemudian keluar Keputusan Menteri Tenaga Kerja tentang Upah Minimum sebesar Rp. 3.750 perhari. Pekerja yang tergabung ke

dalam serikat pekerja menuntut agar digaji sesuai dengan upah minimum. Apabila tidak ada kesepakatan antara kedua belah pihak, maka terjadilah perselisihan hukum antara keduanya.

Perselisihan perburuhan yang bersifat kepentingan adalah perselisihan yang timbul akibat adanya usaha mengadakan perubahan dalam syarat-syarat perburuhan yang dituntut atau diusulkan oleh organisasi buruh kepada majikan/pengusaha. Persyaratan perburuhan dimaksud adalah persyaratan yang berkaitan dengan hak-hak buruh atau kewajiban majikan/pengusaha yang dituntut atau diusulkan kepada majikan/pengusaha. Apabila belum ada kesepakatan antara buruh dengan majikan/pengusaha mengenai hal tersebut, maka terjadilah perselisihan kepentingan antara kedua belah pihak. Contoh, sesuai dengan ketentuan upah minimum, pekerja digaji sebesar upah minimum (Rp. 3.750) perhari. Akibat kenaikan harga barang dan lain-lain, pekerja yang tergabung dalam serikat pekerja menuntut/mengusulkan kenaikan gaji menjadi Rp. 4.500 perhari. Apabila tidak ada kesepakatan antara keduanya, maka terjadilah perselisihan kepentingan antara kedua belah pihak.

IV. MASALAH PERORANGAN/INDIVIDU

Sebagaimana diuraikan di atas, perselisihan perburuhan menurut UU No. 22 Tahun 1957 hanya terjadi antara serikat pekerja atau gabungan serikat pekerja dengan majikan atau perkumpulan majikan. Namun dalam realita, perselisihan juga terjadi antara pekerja perorangan dengan majikan atau sebaliknya. Perselisihan demikian merupakan masalah perorangan/individu berkaitan dengan tindakan-tindakan individu pekerja/pengusaha.

Masalah perorangan dapat timbul karena perbuatan pengusaha atau pekerja. Contoh perbuatan pengusaha yang menimbulkan masalah ini: memberi perintah sewenang-wenang, mencari-cari kesalahan pekerja tanpa didasari bukti kuat, dan sebagainya. Contoh perbuatan pekerja yang menimbulkan masalah ini: tuntutan pekerja yang tidak didasarkan atas alasan hak atau hukum, pekerja sengaja tidak melakukan pekerjaan akibat tuntutan tanpa dasar itu tidak dikabulkan, dan sebagainya. Perbuatan-perbuatan itu menimbulkan keberatan bagi pihak lain, sehingga dapat menimbulkan perselisihan antara seorang pekerja itu dengan majikannya.

Persoalan tersebut di atas kerap dapat timbul, karena masing-masing pihak memiliki kepentingan berbeda. Pihak penguasana adalah pihak yang memiliki dan melakukan kegiatan usaha, berkepentingan untuk mendapatkan

keuntungan sebanyak-banyaknya. Stabilitas bahkan perkembangan usaha yang perhatikannya. Ia menginginkan agar segala tindakan pekerja mendukung tercapainya keuntungan tersebut. Karena itu, apabila ada tindakan pekerja yang tidak mendukung tujuan tersebut, pengusaha bertindak keras, yang kadang-kadang dirasakan menyakitii/atau tidak menyenangkan pekerja. ia . Sebaliknya, pihak pekerja adalah pihak yang menjalankan pekerjaan yang diperintahkan majikan dengan tujuan mendapatkan upah. Ia mengharapkan kondisi kerja yang nyaman, aman, dan menyenangkan, serta upah yang memadai. Hal-hal yang dialaminya, yang tidak mendukung harapannya tersebut, dianggap merugikan dirinya. Karena itu, ia kerap meminta atau menuntut pemenuhan-harapan tersebut kepada majikan/perusahaan.

Apabila dilihat secara praktis, kedua belah pihak adalah tidak bisa terlepas dari satu dengan lainnya. Mereka adalah saling membutuhkan satu dengan yang lain. Kondisi perusahaan yang stabil, berkembang, bahkan maju dapat menyenangkan kedua belah pihak. Di samping pihak pengusaha mendapat keuntungan, pekerja juga dapat menikmati fasilitas pekerjaan dan upah yang memadai. Karena itu, persoalan perbedaan kepentingan di antara mereka, dapat dicarikan solusinya yang saling menguntungkan.

Apabila perbedaan kepentingan tersebut bersifat perorangan/individual, maka hal itu adalah masalah individu pekerja dengan majikan/pengusaha. Penyelesaiannya bersifat perorangan pula. UU No. 22 Tahun 1957 tidak memberi solusi hukum secara institusional. Serikat pekerja sebagai institusi yang mewadahi dan memperjuangkan aspirasi pekerja, tidak dapat memainkan peranannya untuk memperjuangkan kepentingan pekerja secara kelembagaan. Meskipun demikian, serikat pekerja dapat membantu sebagai pihak mediator untuk mengusahakan persesuaian antara kepentingan pekerja dengan pengusaha. Dengan kata lain, permasalahan kepentingan perorangan ini diselesaikan secara perorangan antara pekerja dengan majikan.

Meskipun tidak memiliki otoritas memperjuangkan kepentingan pekerja secara perorangan, serikat pekerja tetap memiliki peran penting bagi individu pekerja tersebut dan perusahaan. Pembentukan serikat pekerja dimaksudkan untuk mewadahi dan memperjuangkan aspirasi pekerja. Karena itu serikat pekerja ini memiliki kewajiban memberi pemahaman kepada para anggotanya (pekerja) tentang pengertian-pengertian, hak-hak, dan kewajiban-kewajiban pekerja yang berhubungan dengan hubungan kerja. Misalnya, pengertian upah, besaran upah, kewajiban kerja, dan sebagainya. Melalui upaya ini, maka kesalahpahaman yang dapat menimbulkan masalah perorangan dapat diminimalisir, bahkan diatasi.

V. BENTUK-BENTUK PENYELESAIAN PERSELISIHAN KETENAGAKERJAAN

Penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan atau perburuhan dibedakan atas beberapa bentuk, yaitu bipartit, tripartit, pegawai perantara, P4d dan P4P, Menteri Tenaga Kerja, juru pemisah, dan pengadilan. Secara konkret, bentuk-bentuk penyelesaian tersebut, penulis uraikan pada uraian di bawah ini.

a. Bipartit

Penyelesaian bipartit adalah penyelesaian yang dilakukan oleh kedua belah pihak yang berselisih (pekerja dan majikan/epengusaha). Kedua belah pihak dimaksud bisa mereka secara laung atau diwakili oleh wakilnya, yang ditunjuk oleh pihak masing-masing. Biasanya, pihak pekerja diwakili oleh serikat pekerja (apabila pekerja merupakan anggota dari serikat pekerata) atau menunjuk orang yang dipercara (apabila pekerja tidak menjadi anggota serikat pekerja), sedang pihak pengusaha/mejikan diwakili oleh pengurus perusahaan tersebut. Prinsip yang dilaksanakan dapat penyelesaian itu adalah musyawarah, untuk saling menergti terhadap hal yang menjadi perbedaan paham. Kedua belah pihak beban mengajukan usul dan keberatan masing-masing terhadap pihak lainnya, sehingga kesepakatan yang diperolehnya, adalah benar-benar kehendak kedua belah pihak. Apabila penyelesaian ini dapat dilakukan, maha dibuatkan berita acara penyelesaiannya, sebagai bukti bagi kedua belah pihak.

b. Tripartit

Tripartit adalah lembaga penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan yang terdiri atas tiga unsur, yaitu pekerja, pengusaha dan pemerintah. Ketiga unsur tersebut menjadi satu kesatuan, meskipun mewakili kepentingan masing-masing. Unsur pekerja mewakili kepentingan pekerja, unsur pengusaha mewakili kepentingan pengusaha, dan unsur pemerintah mewakili kepentingan pemerintah. Pemerintah dimaksud adalah Departemen Tenaga Kerja. Penyelesaian melalui lembaga ini dapat dilakukan, apabila melalui lembaga bipartit, perselisihan tersebut tidak dapat diselesaikan. Pada prinsipnya, penyelesaian melalui lembaga ini juga dilakukan dengan musyawarah. Masing-masing untuk mengajukan usul kepentingannya dan mempertimbangkan usul kepentingan yang diajukan pihak lain. Apabila penyelesaian dapat

dicapai, dibuatkan berita acara penyelesaian perselisihan ketenaga kerjaan/perburuhan, sebaga bukti bagi ketiga belah pihak atau pihak lain atas perselisihan tersebut.

c. Pegawai Perantara

Penyelesaian perselisihan melalui pegawai perantara dimaksud adalah penyelesaian perselisihan yang dilakukan oleh pegawai Departemen Tenaga Kerja yang bertindak sebagai perantara bagi kedua belah pihak. Pihak pekerja dan buruh menyerahkan proses penyelesaian ini kepada pegawai perantara. Berdasarkan penyerahan perkara tersebut, pegawai perantara menyelesaikan perselisihan tersebut. Hasilnya adalah keputusan pegawai perantara, yang bersifat anjuran, artinya kedua belah pihak boleh mematuhi atau tidak.

d. P4D dan P4P

P4D dan P4P merupakan lembaga penyelesaian perselisihan industrial, yang dibentuk berdasarkan UU No. 12 Tahun 1964. Lembaga ini berisi tiga unsur, yaitu pekerja, pengusaha, dan pemerintah, dengan disertai seorang panitera. P4D adalah panitia penyelesaian perselisihan perburuhan tingkat daerah, sedangkan P4P adalah panitia penyelesaian perselisihan perburuhan tingkat pusat. Panitia ini terdiri atas: lima orang dari unsur pemerintah, lima orang dari unsur pengusaha, lima orang dari unsur pekerja, dan satu orang panitera yang disepakati ketiga pihak tersebut. Melalui persidangan, lembaga ini menyelesaikan perselisihan dengan cara musyawarah. Pertama-tama lembaga ini berusaha mendorong kepada kedua belah pihak bermusyawarah untuk mencapai kata sepakat. Apabila hal itu tidak berhasil dilaksanakan oleh kedua belah pihak, maka penyelesaian perselisihan tersebut akan diputus oleh panitia. Keputusan panitia ini bersifat mengikat yang harus ditaati oleh para pihak. Apabila putusan P4D dianggap tidak adil, maka pihak yang bersangkutan dapat naik banding kepada P4P.

e. Menteri Tenaga Kerja

Meskipun telah diputus melalui lembaga P4D dan P4P, kerap kali pihak yang merasa di kalahkan tidak bersedia melaksanakan putusan tersebut, karena menganggap bahwa keputusannya tidak adil. Untuk melampiaskan kekecewaannya, pihak yang dikalahkan melakukan tindakan unjuk rasa dan sebagainya, yang dipandang oleh pemerintah mengganggu ketentiban umum atau kepentingan negara. Apabila

perselisihan masih berlanjut demikian, maka pihak yang merasa tidak diperlakukan secara adil dapat meminta penyelesaian melalui Menteri Tenaga Kerja. Menteri Tenaga Kerja memiliki hak veto terhadap perselisihan tersebut, berupa pembatalan atau penundaan pelaksanaan putusan untuk memulihkan ketertibian umum dan melindungi kepentingan negara. Veto ini dapat dikeluarkan oleh Menteri apabila upaya penyelesaian perselisihan telah dilakukan oleh P4P.

f. Juru Pemisah

Penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan dapat pula dilakukan oleh juru pemisah. Siapa yang bertindak sebagai juru pemisah dan bagaimana cara penyelesaiannya ditentukan dalam kesepakatan antara kedua pihak yang berselisih. Anggota P4D dan P4P dapat dimintakan sebagai juru pemisah, sepanjang diminta oleh kedua belah pihak. Putusan juru pemisah mengikat dan harus ditaati, karena menurut Pasal 21 UU No. 22 Tahun 1957 putusan juru pemisah tidak dapat dimintakan pemeriksaan ulang/banding.

g. Pengadilan

Pengadilan juga merupakan lembaga yang memiliki wewenang menyelesaikan perselisihan ketenagakerjaan. Pengadilan dimaksud adalah Pengadilan Tata Usaha Negara dan Pengadilan Umum. Menurut Pasal 51 UU No. 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara (PTUN), pengadilan berwenang mengadili, antara lain, perselisihan ketenagakerjaan. Pengadilan dimaksud di sini adalah Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara (PTTUN), bukan PTUN tingkat pertama, dengan syarat perselisihan tersebut sebelumnya telah diselesaikan melalui upaya Administratif. Upaya administratif dimaksud adalah upaya penyelesaian yang dilakukan oleh pejabat yang mengeluarkan atau atasan pejabat yang mengeluarkan keputusan tata usaha negara. Menurut penjelasan Pasal 48 UU No. 5 Tahun 1986, P4P adalah upaya administratif tertinggi untuk kasus perselisihan ketenagakerjaan. Karena itu, apabila telah diupayakan melalui P4P, ternyata perselisihan ini tidak terselesaikan, maka dapat dimintakan penyelesaiannya ke PTTUN. Ketentuan dan proses penyelesaiannya adalah sesuai dengan ketentuan UU No. 5 Tahun 1986.

Pengadilan Umum adalah pengadilan yang memiliki kompetensi menyelesaikan perkara perdata dan pidana. Kasus perselisihan

ketenagakerjaan merupakan salah satu jenis perkara perdata, namun oleh UU No. 22 Tahun 1957 telah dikhususkan sebagai perkara perburuhan yang diselesaikan melalui lembaga-lembaga penyelesaian perburuhan, seperti di atas. Meskipun demikian, Pengadilan Umum masih dapat menyelesaikan masalah-masalah perdata atau pidana yang timbul akibat perselisihan perburuhan. Masalah-masalah perdata/ pidana tersebut misalnya: kerugian perusahaan akibat pengrusakan yang dibuat oleh pekerja yang berselisih dengan pengusaha, penganiayaan yang dilakukan oleh pekerja atau sebaliknya pada saat terjadi perselisihan perburuhan, dan sebagainya. Mengingat masalah-masalah itu masih menjadi kewenangan Pengadilan Umum, maka terhadap kasus-kasus seperti itu diselesaikan melalui Pengadilan Umum. Selain itu, khusus untuk perkara perselisihan perburuhan, Pengadilan Umum berwenang memberi penetapan pelaksanaan eksekusi putusan P4D atau P4P. Dengan demikian, maka Pengadilan Umum dapat menyelesaikan perselisihan perburuhan dan masalah-masalah lain yang timbul akibat perselisihan berburuhan/ketenagakerjaan.

VI. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa perselisihan perburuhan mungkin terjadi akibat ketidak sepahaman antara pekerja dengan majikan/pengusaha atas hal tertentu, misalnya mengenai upah, jaminan sosial, dan sebagainya. Perselisihan ini dibedakan atas dua macam, yaitu perselisihan perburuhan yang bersifat kelembagaan buruh dan yang bersifat perorangan. Penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan yang bersifat lembaga diselesaikan pula melalui kelembagaan yang berfungsi menyelesaikan perselisihan ketenagakerjaan, sedangkan penyelesaian perselisihan yang bersifat perorangan diselesaikan melalui upaya penyelesaian perorangan antara pekerja dengan majikan/pengusaha.

Bentuk-bentuk penyelesaian perselisihan berupa Bipartit, Tripartit, Pegawai Perantara, P4D, P4P, Menteri Tenaga Kerja, dan Pengadilan. Setiap perselisihan diupayakan penyelesaiannya melalui lembaga bipartit. Apabila melalui lembaga ini tidak dapat diselesaikan, maka dapat dilanjutkan kepada lembaga tripartit. Apabila lembaga ini juga tidak dapat menyelesaikan perselisihan, maka secara berturut-turut dapat diselesaikan melalui pegawai perantara, P4D, P4P, kemudian ke pengadilan.

DAFTAR PUSTAKA

- Hidayat. *Dasar-dasar Hubungan Perburuhan Di Indonesia*. Jakarta: Erlangga, 1970.
- Indonesia. *Undang-undnag Dasar 1945*.
- _____. *Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*.
- _____. *Undang-undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Keerja*.
- _____. *Undang-undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara*.
- Manulang, Sendjun. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Bidang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, 1987.
- Print, Darwan. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: Citra Aditya, 1994.
- Sapoetra, G. Karta. *Hukum Perburuhan Di Indonesia Berdasarkan Pancasila*. Jakarta: Bina Aksara, 1986.
- Simanjuntak, Payaman S.. *Lingkungan Dan Sasaran Perencanaan Tenaga Kerja*. Jakarta: Dirjen Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja, 1983.
- Simanjuntak, Sendjun. *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Jakarta: Rineke Cipta, 1995.
- Soenarso. *Penganatar Produktivitas Tenaga Kerja*. Jakarta: Pusat Produktivitas, tanpa tahun terbit.
- Soepomo, Imam. *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: Djambatan, 1980.

Sumamur. *Keselamatan Kerja Dan Pencegahan Kecelakaan Kerja*. Jakarta: Haji Masagung, 1981.

Yunus Samad. *Pedoman Kerja Bina Hubungan Kerja*: Jakarta: Dirjen Bina Hubungan Kerja, tanpa tahun terbit.

Zayadi. *Norma-norma Keselamatan Kerja*. Jakarta: Direktorat Bina Norma Keselamatan Kerja, tanpa tahun terbit.