

BAB 4. POLA PENYELESAIAN PERSELISIHAN BAGI PEKERJA TERDAMPAK PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA BERLANDASKAN HUBUNGAN INDUSTRIAL PANCASILA

Tri Sulistiyono, Iwan Sulistiyo, Bayangsari Wedhatami, Pratama
Herry Herlambang, Suwinda, Aisyah Putri Arsyah, Dwi Pangestu
Khoirunisa
Program Studi Ilmu Hukum FH, Universitas Negeri Semarang

Email:

trisulistiyono@mail.unnes.ac.id

iwanes81@mail.unnes.ac.id

bayangsariwedhatami@gmail.com

pratamaherryherlambang@mail.unnes.ac.id

28suwinda@students.unnes.ac.id

arsydris@students.unnes.ac.id

dwipangestukhoirunnisa@students.unnes.ac.id

ABSTRAK

Hubungan industrial Pancasila merupakan hubungan antara pemerintah, pengusaha dan pekerja yang didasarkan pada ideologi Pancasila, dengan ini selayaknya dalam pembentukan aturan yang mengenai ketenagakerjaan juga didasarkan pada Pancasila dan UUD 1945. Undang-Undang tersebut menggambarkan cita-cita hukum pekerja Indonesia yang sejalan dengan pembangunan nasional sistem ideologi Pancasila agar seluruh elemen baik pekerja, pengusaha merasakan kesejahteraan sebagaimana yang di cita-citakan seluruh masyarakat Indonesia. Karena tenaga kerja merupakan faktor yang paling kritis dalam sektor pembangunan nasional, maka sudah sepantasnya peraturan yang mengatur tentang tenaga kerja selalu di bahas dan menjadi sorotan baik pemegang kebijakan, akademisi dan para pekerja Indonesia. Bidang ketenagakerjaan masuk dalam salah satu

pembahasan dalam Undang-Undang cipta kerja yang di gagas pada pemerintahan presiden Joko Widodo namun terdapat degradasi nilai kesejahteraan bagi pekerja di Indonesia, ada beberapa pergeseran muatan tentang Ketenagakerjaan, diantaranya mengenai Tenaga Kerja Asing (TKA), Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), alih daya (*outsourcing*), upah, dan sebagainya. Penelitian ini dilaksanakan di Kabupaten Brebes. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk dapat di jadikan acuan para pemangku kebijakan sebagai bahan *judicial review* agar terwujud kesejahteraan bangsa.

Kata Kunci: Industrial, Ketenagakerjaan, Pancasila, Perselisihan

PENDAHULUAN

Indonesia yang menganut ideologi Pancasila dan UUD 1945 menegaskan bahwa negara melindungi segenap warga negaranya dan seluruh tumpah darah Indonesia, berdasarkan persatuan dan kesatuan, menuntut pemenuhan segala hak dan kewajiban, serta menjamin keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia, sedangkan sistem hubungan Industrial Indonesia berorientasi pada kesejahteraan. Menurut pasal kedua, negara Indonesia tidak hanya akan menciptakan kesempatan kerja yang seluas-luasnya, tetapi juga akan berkontribusi pada keamanan dan perlindungan hubungan kerja seluruh karyawan, adalah hak pekerja/buruh yang memenuhi persyaratan untuk memperoleh perlakuan yang adil dan bertanggung jawab atas segala akibat hukum yang berlaku, karena Pasal 27 Undang-Undang tersebut menggambarkan cita-cita hukum pekerja Indonesia yang sejalan dengan pembangunan nasional sistem ideologi Pancasila, yang bertujuan mencapai kesejahteraan bagi seluruh rakyatnya.

Tenaga kerja merupakan faktor yang paling kritis dalam sektor pembangunan nasional; selain itu, hukum ketenagakerjaan merupakan hukum terpenting di Indonesia, karena merupakan hukum positif yang berlaku bagi masyarakat Indonesia. Bidang ketenagakerjaan yang menjadi salah satu pembahasan dalam Undang-Undang cipta kerja terdapat degradasi nilai kesejahteraan

bagi pekerja di Indonesia, ada beberapa pergeseran muatan tentang Ketenagakerjaan, diantaranya mengenai Tenaga Kerja Asing (TKA), Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), alih daya (*outsourcing*), upah, dan sebagainya. 1) Darsita, "Sejarah Perumusan Pancasila Dalam Hubungannya dengan Proklamasi," UIN Syarif Hidayatullah, 2015. 2) Fritjie Rumimpunu, "Sistem Hubungan Industrial Pancasila di Indonesia Dengan Tenaga Kerja, Perusahaan Dilihat Dari Aspek (Undang-Undang Tenaga Kerja No.13 Tahun 2003)," Jurnal Hukum 2, no. 2 (2014).

Pemerintah meyakini dengan diundangkannya UU Cipta Kerja melalui pendekatan *omnibus law* akan mampu mendorong investasi di Indonesia, sehingga meningkatkan perekonomian negara. Namun, pemerintah harus mengingat bahwa peraturan perundang-undangan di Indonesia disusun sesuai dengan cita-cita Pancasila yang menjadi landasan falsafah negara (*philosophische grondslag*). Termasuk dalam bidang ketenagakerjaan di Indonesia. Industri Indonesia yang merupakan urat nadi perekonomian Indonesia pada hakikatnya berdasarkan Pancasila. Nilai-nilai Pancasila dimasukkan ke dalam dan diimplementasikan ke dalam aturan ketenagakerjaan Indonesia.

Sila awal Pancasila diwujudkan dalam Undang-Undang ketenagakerjaan, yang melarang PHK ketika pekerja memenuhi komitmen agama dan budaya mereka. Sila Pancasila kedua, sebagaimana dicontohkan dalam UUK, adalah bahwa pekerja laki-laki dan perempuan memiliki status yang sama. Tidak ada perbedaan antara pekerja laki-laki dan perempuan dalam hal hak. Sila Pancasila ketiga, Persatuan Indonesia, diberlakukan dalam UUK melalui pembatasan pemutusan hubungan kerja bagi karyawan yang memiliki perbedaan suku dengan majikannya. Selain itu, sila keempat Pancasila menunjukkan bahwa legislatif, sebagai wakil rakyat, bertanggung jawab untuk menetapkan UUK dan menyeimbangkan kepentingan pihak-pihak yang terlibat dalam hubungan Industrial, terutama pemerintah, pengusaha, dan karyawan. Sebagaimana diamanatkan oleh UUD 1945, jaminan sosial mewujudkan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial di Indonesia didirikan dengan tujuan memberikan jaminan sosial kepada seluruh warga negara Indonesia, termasuk tenaga kerja, tanpa jaminan. Dengan ini maka peneliti hendak mengangkat penelitian yang berjudul, **“Pola Penyelesaian Perselisihan Bagi Pekerja Terdampak Pemutusan Hubungan Kerja Berlandaskan Hubungan Industrial Pancasila”**.

TANGGUNG JAWAB PEMERINTAH TERKAIT MASALAH PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

Hubungan kerja adalah suatu hubungan hukum yang dilakukan oleh minimal dua subjek hukum mengenai suatu pekerjaan. Menurut Hartono Wisoso dan Judiantoro, hubungan kerja adalah kegiatan-kegiatan pengerahan tenaga/jasa seseorang secara teratur demi kepentingan orang lain yang memerintahnya (pengusaha/majikan) sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati.

Tjepi F. Aloewir, mengemukakan bahwa pengertian hubungan kerja adalah hubungan yang terjalin antara pengusaha dan pekerja yang timbul dari perjanjian yang diadakan untuk jangka waktu tertentu maupun tidak tertentu.

Dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.

Hubungan kerja menurut Imam Soepomo yaitu suatu hubungan antara seorang buruh dan seorang majikan, dimana hubungan kerja itu terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara kedua belah pihak. Mereka terikat dalam suatu perjanjian, di satu pihak pekerja/buruh bersedia bekerja dengan menerima upah dan pengusaha memperkerjakan pekerja/buruh dengan memberi upah.

Hubungan kerja juga diartikan hubungan antara buruh dan majikan setelah adanya perjanjian kerja, yaitu suatu perjanjian

dimana pihak buruh mengikatkan dirinya pada pihak majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk memperkerjakan si buruh dengan membayar upah.

Hubungan kerja mempunyai beberapa unsur yaitu sebagai berikut:

a. Perintah

Dalam perjanjian kerja unsur perintah ini memegang peranan yang pokok, sebab tanpa adanya unsur perintah, hal itu bukan perjanjian kerja, dengan adanya unsur perintah dalam perjanjian kerja, kedudukan kedua belah pihak tidak sama yaitu pihak satu kedudukannya diatas (pihak yang memerintah) sedangkan pihak lain kedudukannya dibawah (pihak yang diperintah). Kedudukan yang tidak sama ini disebut hubungan subordinasi serta ada yang menyebutnya hubungan kedinasan.

Dalam Pasal 35 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa (1) pemberi kerja memerlukan tenaga kerja dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan atau melalui pelaksanaan penempatan tenaga kerja; (2) pelaksanaan penempatan tenaga kerja sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1) wajib memberikan perlindungan sejak rekrutmen sampai penempatan tenaga kerja; (3) pemberi kerja sebagai mana yang dimaksud pada ayat (2) dalam memperkerjakan tenaga kerja wajib memberikan perlindungan dan mencakup kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan baik mental maupun fisik tenaga kerja. Oleh karena itu kalau kedudukan kedua belah pihak tidak sama atau ada subordinasi, disitu ada perjanjian kerja. Sebaliknya jika kedudukan kedua belah pihak sama atau ada koordinasi, disitu tidak ada perjanjian kerja, melainkan perjanjian yang lain.

b. Pekerjaan

Dalam suatu hubungan kerja harus adanya suatu pekerjaan yang diperjanjian dan dikerjakan sendiri oleh pekerja. Pekerjaan mana yaitu pekerjaan yang dikerjakan oleh pekerjaan itu sendiri, haruslah berdasarkan dan berpedoman pada perjanjian kerja.

Pekerja yang melaksanakan pekerjaan atas dasar perjanjian kerja tersebut pada pokoknya wajib menjalankan pekerjaannya sendiri, karena apabila pihak itu bebas untuk melaksanakan pekerjaan tersebut untuk dilakukan sendiri atau membebaskan pekerjaan tersebut kepada orang lain maka akibatnya akan sulit dikatakan sebagai pelaksanaan dari perjanjian kerja.

Hal ini sudah diatur dalam Pasal 1603 a KUHPerdara yang berbunyi Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya; hanyalah dengan izin majikan ia dapat menyuruh seseorang ketiga menggantikannya.

c. Adanya Upah

Upah menurut Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan adalah hak/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah dan/atau akan dilakukan.

Menurut Edwin B. Filippo dalam karya tulisan berjudul *"Principles of Personal Management"* menyatakan bahwa yang dimaksud dengan upah adalah harga untuk jasa yang telah diterima atau diberikan oleh orang lain bagi kepentingan seseorang atau badan hukum.

Di dalam Pasal 94 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap, maka besarnya upah pokok sedikit-dikitnya 75% (tujuh puluh lima perseratus) dari jumlah pokok dan tunjangan tetap. Berkaitan dengan tunjangan yang diberikan perusahaan pada pekerja/buruh dibagi menjadi 2, yaitu :

i. Tunjangan Tetap

Tunjangan tetap ialah tunjangan yang diberikan oleh perusahaan secara rutin kepada pekerja/buruh per bulan yang

besaranya relatif sama. Contoh: tunjangan jabatan, tunjangan keluarga, tunjangan keahlian/profesi dan lain-lain.

ii. Tunjangan Tidak Tetap

Tunjangan tidak tetap adalah tunjangan yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerja/buruh dimana penghitungannya berdasarkan kehadiran kerja.

Contoh: tunjangan transportasi, tunjangan makan, biaya operasional dan lain-lain.

Peran Pemerintah Ketenagakerjaan dalam Perspektif Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Peran Pemerintah menjadi salah satu kunci penting di dalam banyak hal yang berhubungan dengan ketenagakerjaan. Kesempatan ini mencoba menggalinya dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

A. Perencanaan Tenaga Kerja dan Informasi Ketenagakerjaan

Dalam rangka pembangunan ketenagakerjaan, pemerintah menetapkan kebijakan dan menyusun perencanaan tenaga kerja secara berkesinambungan yang meliputi perencanaan tenaga kerja makro dan perencanaan tenaga kerja mikro serta disusun atas dasar informasi ketenagakerjaan yang antara lain meliputi:

1. Penduduk dan tenaga kerja.
2. Kesempatan kerja.
3. Pelatihan kerja termasuk kompetensi kerja.
4. Produktivitas tenaga kerja.
5. Hubungan industrial
6. Kondisi lingkungan kerja
7. Pengupahan dan kesejahteraan tenaga kerja dan
8. Jaminan sosial tenaga kerja.

B. Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas dan kesejahteraan dengan memperhatikan kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha,

baik di dalam maupun di luar hubungan kerja yang diselenggarakan berdasarkan program pelatihan yang mengacu pada standar kompetensi kerja dan dapat dilakukan secara berjenjang.

Pelatihan kerja diselenggarakan oleh lembaga pelatihan kerja pemerintah dan/atau lembaga pelatihan kerja swasta dan diselenggarakan di tempat pelatihan atau tempat kerja serta dapat bekerja sama dengan swasta.

Pemerintah Pusat dan/atau Pemerintah Daerah melakukan pembinaan pelatihan kerja dan pemagangan yang ditujukan ke arah peningkatan relevansi, kualitas dan efisiensi penyelenggaraan pelatihan kerja dan produktivitas yang dilakukan melalui pengembangan budaya produktif, etos kerja, teknologi, dan efisiensi kegiatan ekonomi, menuju terwujudnya produktivitas nasional.

C. Penempatan Tenaga Kerja

Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri. Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil dan setara tanpa diskriminasi. Penempatan tenaga kerja ini diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi dan perlindungan hukum yang dilaksanakan dengan memperhatikan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan program nasional dan daerah. Pemberi kerja yang memerlukan tenaga kerja dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan atau melalui pelaksana penempatan tenaga kerja. Pelaksana penempatan tenaga kerja ini wajib memberikan perlindungan sejak rekrutmen sampai penempatan tenaga kerja yang mencakup kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan baik mental maupun fisik tenaga kerja. Penempatan tenaga kerja oleh pelaksana sebagaimana dimaksud dilakukan dengan memberikan

pelayanan penempatan tenaga kerja yang bersifat terpadu dalam satu sistem penempatan tenaga kerja yang meliputi unsur-unsur:

- Pencari kerja;
- Lowongan pekerjaan;
- Informasi pasar kerja;
- Mekanisme antar kerja; dan
- Kelembagaan penempatan tenaga kerja.

Unsur-unsur sistem penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dapat dilaksanakan secara terpisah yang ditujukan untuk terwujudnya penempatan tenaga kerja. Pelaksana penempatan tenaga kerja sebagaimana dimaksud terdiri dari:

1. Instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan; dan
2. Lembaga swasta berbadan hukum.

Lembaga penempatan tenaga kerja swasta sebagaimana dimaksud dalam melaksanakan pelayanan penempatan tenaga kerja wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk. Pelaksana penempatan tenaga kerja dari instansi pemerintah yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dilarang memungut biaya penempatan, baik langsung maupun tidak langsung, sebagian atau keseluruhan kepada tenaga kerja dan pengguna tenaga kerja.

Lembaga penempatan tenaga kerja swasta hanya dapat memungut biaya penempatan tenaga kerja dari pengguna tenaga kerja dan dari tenaga kerja golongan dan jabatan tertentu yang ditetapkan dengan Keputusan Menteri.

D. Perluasan Kesempatan Kerja

Pemerintah bertanggung jawab mengupayakan perluasan kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar hubungan kerja dengan cara bersama-sama dengan masyarakat mengupayakan perluasan kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar hubungan kerja. Semua kebijakan pemerintah baik pusat maupun daerah di setiap sektor diarahkan untuk mewujudkan perluasan kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar hubungan kerja.

Lembaga keuangan baik perbankan maupun non perbankan, dan dunia usaha perlu membantu dan memberikan kemudahan bagi setiap kegiatan masyarakat yang dapat menciptakan atau mengembangkan perluasan kesempatan kerja.

Perluasan kesempatan kerja di luar hubungan kerja dilakukan melalui penciptaan kegiatan yang produktif dan berkelanjutan dengan mendayagunakan potensi sumber daya alam, sumber daya manusia dan teknologi tepat guna yang dilakukan dengan pola pembentukan dan pembinaan tenaga kerja mandiri, penerapan sistem padat karya, penerapan teknologi tepat guna, dan pendayagunaan tenaga kerja sukarela atau pola lain yang dapat mendorong terciptanya perluasan kesempatan kerja.

Pemerintah menetapkan kebijakan ketenagakerjaan dan perluasan kesempatan kerja serta bersama-sama masyarakat mengawasi pelaksanaan kebijakan sebagaimana dimaksud. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dapat dibentuk badan koordinasi yang beranggotakan unsur pemerintah dan unsur masyarakat.

Semua ketentuan mengenai perluasan kesempatan kerja, dan pembentukan badan koordinasi sebagaimana dimaksud diatur dengan Peraturan Pemerintah.

E. Menanggulangi Pekerja Anak Di Luar Hubungan Kerja

Pemerintah berkewajiban melakukan upaya penanggulangan anak yang bekerja di luar hubungan kerja dan mengaturnya melalui Peraturan Pemerintah.

F. Menetapkan Kebijakan Pengupahan yang Melindungi Pekerja

Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud, pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh yang meliputi:

1. Upah minimum;
2. Upah kerja lembur;
3. Upah tidak masuk kerja karena berhalangan;

4. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
5. Upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
6. Upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
7. Denda dan potongan upah;
8. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
9. Struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
10. Upah untuk pembayaran pesangon; dan
11. Upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Dalam menetapkan upah minimum, Pemerintah harus berdasarkan kepada kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Upah minimum sebagaimana dimaksud dapat terdiri atas:

1. Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota;
2. Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota;

Upah minimum sebagaimana dimaksud diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak dan ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota.

Komponen serta pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak sebagaimana dimaksud diatur dengan Keputusan Menteri. Untuk memberikan saran, pertimbangan, dan merumuskan kebijakan pengupahan yang akan ditetapkan oleh pemerintah, serta untuk pengembangan sistem pengupahan nasional dibentuk Dewan Pengupahan Nasional, Provinsi, dan Kabupaten/Kota yang terdiri dari unsur pemerintah, organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, perguruan tinggi, dan pakar.

Keanggotaan Dewan Pengupahan tingkat Nasional diangkat dan diberhentikan oleh Presiden, sedangkan keanggotaan Dewan Pengupahan Provinsi, Kabupaten/Kota diangkat dan diberhentikan oleh Gubernur/Bupati/Walikota. Semua ketentuan

mengenai tata cara pembentukan, komposisi keanggotaan, tata cara pengangkatan dan pemberhentian keanggotaan, serta tugas dan tata kerja Dewan Pengupahan sebagaimana dimaksud, diatur dengan Keputusan Presiden.

G. Memfasilitasi Usaha - Usaha Produktif Pekerja

Untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh, dibentuk koperasi pekerja/buruh dan usaha-usaha produktif di perusahaan. Pemerintah, pengusaha, dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh berupaya menumbuhkembangkan koperasi pekerja/buruh, dan mengembangkan usaha produktif sebagaimana dimaksud.

Pembentukan koperasi sebagaimana dimaksud, dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Upaya-upaya untuk menumbuhkembangkan koperasi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud, diatur dengan Peraturan Pemerintah.

H. Menetapkan Kebijakan dan Memberikan Pelayanan

Dalam melaksanakan hubungan industrial, pemerintah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruhnya mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan, dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.

Dalam melaksanakan hubungan industrial, pengusaha dan organisasi pengusahanya mempunyai fungsi menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan.

I. Memfasilitasi Penyelesaian Hubungan Industrial

Hubungan Industrial dilaksanakan melalui sarana:

1. Serikat pekerja/serikat buruh;
2. Organisasi pengusaha;
3. Lembaga kerja sama bipartit;
4. Lembaga kerja sama tripartit;
5. Peraturan Perusahaan;
6. Perjanjian Kerja Bersama;
7. Peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan; dan
8. Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Lembaga kerja sama tripartit memberikan pertimbangan, saran, dan pendapat kepada pemerintah dan pihak terkait dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenaga-kerjaan. Lembaga Kerja sama Tripartit sebagaimana dimaksud, terdiri dari:

1. Lembaga Kerja sama Tripartit Nasional, Provinsi, dan Kabupaten/Kota; dan
2. Lembaga Kerja sama Tripartit Sektoral Nasional, Provinsi, dan Kabupaten/Kota.

Keanggotaan Lembaga Kerja sama Tripartit terdiri dari unsur pemerintah, organisasi pengusaha, dan serikat pekerja/serikat buruh. Tata kerja dan susunan organisasi Lembaga Kerja sama Tripartit sebagaimana dimaksud diatur dengan Peraturan Pemerintah.

J. Mensahkan Peraturan Perusahaan dan Perjanjian Kerja Bersama

Pengesahan Peraturan Perusahaan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk harus sudah diberikan dalam waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak naskah Peraturan Perusahaan diterima. Apabila Peraturan Perusahaan telah sesuai sebagaimana ketentuan, maka dalam waktu 30 (tiga puluh) hari kerja sudah terlampaui dan Peraturan Perusahaan belum disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk, maka Peraturan Perusahaan dianggap telah mendapatkan pengesahan.

Dalam hal Peraturan Perusahaan belum memenuhi persyaratan, Menteri atau pejabat yang ditunjuk harus memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha mengenai perbaikan Peraturan Perusahaan. Dalam waktu paling lama 14

(empat belas) hari kerja sejak tanggal pemberitahuan diterima oleh pengusaha sebagaimana dimaksud, pengusaha wajib menyampaikan kembali Peraturan Perusahaan yang telah diperbaiki kepada Menteri atau pejabat yang ditunjuk.

Perubahan Peraturan Perusahaan sebelum berakhir jangka waktu berlakunya hanya dapat dilakukan atas dasar kesepakatan antara pengusaha dan wakil pekerja/buruh. Peraturan Perusahaan hasil perubahan sebagaimana dimaksud harus mendapat pengesahan dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk Perjanjian kerja bersama mulai berlaku pada hari penandatanganan kecuali ditentukan lain dalam perjanjian kerja bersama tersebut yang ditandatangani oleh pihak yang membuat perjanjian kerja bersama selanjutnya didaftarkan oleh pengusaha pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

K. Melakukan Pengawasan dan Penegakan Aturan Ketenagakerjaan

Dalam mewujudkan pelaksanaan hak dan kewajiban pekerja/buruh dan pengusaha, pemerintah wajib melaksanakan pengawasan dan penegakan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dalam mewujudkan hubungan industrial merupakan tanggung jawab pekerja/buruh, pengusaha, dan pemerintah.

L. Menerima Pemberitahuan Mogok Kerja

Sekurang-kurangnya dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat. Pemberitahuan sebagaimana dimaksud sekurang-kurangnya memuat:

1. Waktu (hari, tanggal, dan jam) dimulai dan diakhiri mogok kerja;
2. Tempat mogok kerja;
3. Alasan dan sebab-sebab mengapa harus melakukan mogok kerja; dan

4. Tanda tangan ketua dan sekretaris dan/atau masing-masing ketua dan sekretaris serikat pekerja/serikat buruh sebagai penanggung jawab mogok kerja.

Instansi pemerintah dan pihak perusahaan yang menerima surat pemberitahuan mogok kerja sebagaimana dimaksud wajib memberikan tanda terima.

M. Memediasi Perundingan dalam Mogok Kerja

Sebelum dan selama mogok kerja berlangsung, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan wajib menyelesaikan masalah yang menyebabkan timbulnya pemogokan dengan mempertemukan dan merundingkannya dengan para pihak yang berselisih. Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud menghasilkan kesepakatan, maka harus dibuatkan perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan pegawai dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan sebagai saksi.

Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud tidak menghasilkan kesepakatan, maka pegawai dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan segera menyerahkan masalah yang menyebabkan terjadinya mogok kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berwenang. Dalam hal perundingan tidak menghasilkan kesepakatan sebagaimana dimaksud, maka atas dasar perundingan antara pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh atau penanggung jawab mogok kerja, mogok kerja dapat diteruskan atau dihentikan untuk sementara atau dihentikan sama sekali.

N. Mengantisipasi Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja

Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja. Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang

bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.

Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja diajukan secara tertulis kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial disertai alasan yang menjadi dasarnya. Permohonan penetapan sebagaimana dimaksud dapat diterima oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial apabila telah dirundingkan dengan Pekerja/Serikat Pekerja.

Penetapan atas permohonan pemutusan hubungan kerja hanya dapat diberikan oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial jika ternyata maksud untuk memutuskan hubungan kerja telah dirundingkan, tetapi perundingan tersebut tidak menghasilkan kesepakatan.

O. Melakukan Pembinaan

Pemerintah melakukan pembinaan terhadap unsur-unsur dan kegiatan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan dengan mengikutsertakan organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan organisasi profesi terkait dan dilaksanakan secara terpadu dan terkoordinasi.

Dalam rangka pembinaan ketenagakerjaan, pemerintah, organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh dan organisasi profesi terkait dapat melakukan kerja sama internasional di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pemerintah dapat memberikan penghargaan kepada orang atau lembaga yang telah berjasa dalam pembinaan ketenagakerjaan dalam bentuk piagam, uang, dan/atau bentuk lainnya.

P. Melakukan Pengawasan

Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan

independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang ditetapkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk.

Pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan oleh unit kerja tersendiri pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada pemerintah pusat, pemerintah provinsi, dan pemerintah kabupaten/kota yang diatur dengan Keputusan Presiden. Unit kerja pengawasan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud, pada pemerintah provinsi dan pemerintah kabupaten/kota wajib menyampaikan laporan pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan kepada Menteri yang tata cara penyampaian laporannya ditetapkan dengan Keputusan Menteri. Ketentuan mengenai persyaratan penunjukan, hak dan kewajiban, serta wewenang pegawai pengawas ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

HAMBATAN PEMERINTAH DALAM UPAYA MENANGANI MASALAH PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan hal yang sensitif karena berhubungan langsung dengan mata pencaharian, selain dapat menurunkan tingkat kesejahteraan masyarakat juga akan menimbulkan pengangguran dan lebih rumit lagi apabila Pemutusan Hubungan Kerja yang menyisakan konflik antara perusahaan dan karyawan yang berujung demonstrasi besar-besaran.

Sudah dipastikan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja akan menimbulkan efek domino atau multiplier efek yang saling berkaitan, telah menjadi tanggung jawab pemerintah sebagai pemegang amanah dan sebagai pelayan masyarakat untuk mengetahui serta berupaya menyelesaikan dan menangani konflik yang terjadi antara pihak pekerja dan perusahaan.

Pemerintah dalam hal ini sebagai wadah tempat berlindungnya buruh dan pekerja sangat berperan terutama dalam rangka menangani dan menyelesaikan konflik dari PHK dengan

mengadakan beberapa tindakan untuk menciptakan suasana kondusif yang di akibatkan dari adanya Pemutusan Hubungan Kerja. Peran pemerintah sebagai regulator adalah menyiapkan arah untuk menyeimbangkan penyelenggaraan pembangunan melalui penerbitan peraturan-peraturan. Sebagai regulator, pemerintah memberikan acuan dasar kepada masyarakat sebagai instrumen untuk mengatur dan menangani persoalan yang terjadi dari adanya Pemutusan Hubungan Kerja.

Dalam menangani konflik antara perusahaan dan karyawan yang diakibatkan dari adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pemerintah dalam hal ini Pemerintah dituntut mengeluarkan aturan ataupun kebijakan yang tujuannya untuk menghasilkan kesepakatan antara pihak pekerja dan perusahaan untuk menciptakan iklim yang kondusif.

Perundingan Tripartit menjadi langkah yang ditempuh Dinas untuk mempertemukan, melakukan negosiasi dan perundingan antara serikat pekerja dan perusahaan untuk mendapatkan kesepakatan bersama. Tripartit berperan sebagai forum komunikasi dan musyawarah antara pekerja, pemerintah dan perusahaan untuk membahas tuntutan-tuntutan pekerja yang diputus hubungan kerjanya. Penyelesaian masalah PHK melalui pertemuan Tri Partit antara pemerintah pengusaha/organisasi dan serikat pekerja sebagai perwakilan dari pekerja yang artinya Tripartit sebagai perumus dalam memecahkan masalah. Dalam Undang-Undang PPHI No. 2 Tahun 2004 pasal 1 angka 10 disebutkan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui perundingan Bipartit dan perundingan Tripartit keduanya bertujuan untuk menyelesaikan perselisihan hubungan kerja atau hubungan industrial antara pengusaha/perusahaan/pemberi kerja dengan pekerja/buruh. Perundingan Bipartit perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Sedangkan perundingan Tripartit adalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui pihak ketiga.

Masyarakat pada umumnya memiliki keterbatasan dalam mengembangkan dirinya. Oleh karena itu diperlukan pendamping untuk membimbing dalam upaya memperbaiki kesejahteraan masyarakat, dimana pendampingan meliputi upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia dan sebagai solusi yang ditawarkan pemerintah. Pembinaan yang dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan untuk karyawan yang di-PHK bisa dikatakan masih sangat kurang serta tidak adanya bimbingan dan pengarahan khusus yang diberikan dari Dinas untuk karyawan yang terkena PHK.

Karyawan yang di-PHK memiliki keterbatasan untuk mengajukan tuntutan-tuntutan yang dirasa kurang adil bagi pekerja, selain dengan mengandalkan serikat pekerja, juga diperlukan pendamping untuk membimbing dalam upaya menangani konflik yang terjadi akibat dari adanya pemutusan hubungan kerja karyawan, dimana pendampingan meliputi di bentuknya suatu tim sebagai solusi yang ditawarkan pemerintah. Upaya yang dilakukan oleh Pemerintah sebagai dinamisator dalam menangani konflik antara pekerja yang di-PHK dan perusahaan yaitu dengan membentuk LKS Tripartit (Lembaga Kerjasama Tripartit). LKS Tripartit (Lembaga kerjasama Tripartit) yaitu sebuah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah guna memberikan pertimbangan, saran dan pendapat kepada pemerintah terkait penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan.

Dinas Ketenagakerjaan telah membentuk suatu tim yaitu LKS Tripartit (Lembaga kerjasama Tripartit) yaitu sebuah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah guna memberikan pertimbangan, saran dan pendapat kepada pemerintah terkait penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan.

Tugas dari lembaga kerjasama Tripartit yaitu menggalang komunikasi dan kerjasama yang baik antara pemerintah, pekerja dan pengusaha, dan menampung, merumuskan serta memecahkan masalah-masalah yang menyangkut kepentingan bersama. Memecahkan masalah-masalah bersama dalam bidang

ketenagakerjaan. Unsur kerja Tripartit yaitu menampung, mengkaji, mengevaluasi dan merumuskan rancangan kebijakan dan memecahkan masalah ketenagakerjaan yang bersifat regional daerah dan sektoral sebagai saran kepada pemerintah dan pihak-pihak terkait, menggalang komunikasi dan kerjasama timbal balik yang sebaik-baiknya dengan unsur tripartit, melakukan koordinasi dengan instansi atau dengan lembaga lainnya yang beranggotakan unsur tripartit.

Peran pemerintah sebagai fasilitator adalah menciptakan kondisi yang kondusif bagi pelaksanaan pembangunan untuk menjembatani berbagai kepentingan masyarakat dalam mengoptimalkan kinerja pemerintah bergerak di bidang pendampingan melalui pelatihan, pendidikan, dan peningkatan keterampilan, serta di bidang pendanaan atau bantuan melalui pemberian bantuan sarana dan prasarana kepada masyarakat setempat.

Dinas Ketenagakerjaan berperan sebagai fasilitator yaitu untuk menemukan dan menyelesaikan masalah, membantu beberapa pihak dalam mengambil keputusan dan mencapai kesepakatan dalam hasil pertemuan. Dinas ketenagakerjaan dalam upaya menyelesaikan konflik antara pekerja dan perusahaan yaitu dengan cara mendatangkan seorang mediator, dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial dikatakan bahwa mediator penyelesaian hak, penyelesaian kepentingan dan perselisihan hubungan kerja diselesaikan dengan musyawarah yang ditengahi oleh seorang mediator, mediator bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih.

Dinas Ketenagakerjaan memfasilitasi pekerja dengan mengadakan pertemuan dengan pihak perusahaan. Dinas sebagai pihak ketiga bekerja sebagai penengah antara perusahaan dan karyawan untuk mempermudah penyelesaian perselisihan hak-hak kepentingan karyawan.

Ketenagakerjaan telah menjembatani dan memfasilitasi kepentingan-kepentingan karyawan yang telah di-PHK dengan

menyurati pihak perusahaan kemudian mempertemukan dan mengadakan mediasi antara perusahaan dan karyawan yang di-PHK yang diwakili oleh serikat pekerja dan juga menyediakan mediator untuk memediasi pada perundingan Tripartit sehingga persoalan Pemutusan Hubungan Kerja bisa diselesaikan secara musyawarah (Tahap Tripartit) dan menemui kata sepakat tanpa menempuh Pengadilan Penyelesaian Hubungan Industrial (PPHI).

SIMPULAN

Dalam hal mencegah perselisihan hubungan industrial, pemerintah berperan penting karena bertindak sebagai pengayom, pembina dan pengawas di dalam Hubungan Industrial. Karena itu sikap pemerintah adalah Mengupayakan terciptanya hubungan yang harmonis antara serikat pekerja/pekerja dan pengusaha melalui pendidikan dan penyuluhan, serta selalu bersikap sebagai pembina, pengayom dan pamong dalam menyelesaikan jika terjadi perbedaan pendapat antara pekerja/serikat pekerja dengan pengusaha.

LKS Tripartit (Lembaga Kerja Sama Tripartit) adalah salah satu menjadi faktor pendukung pemerintah dalam menyelesaikan perselisihan hubungan kerja yang terjadi antara karyawan yang di-PHK dan pihak perusahaan. Unsur kerja LKS Tripartit adalah menampung, mengkaji, mengevaluasi dan merumuskan rancangan kebijakan dan memecahkan masalah ketenagakerjaan yang bersifat regional, daerah dan sektoral sebagai saran kepada pemerintah dan pihak-pihak terkait, menggalang komunikasi dan kerjasama timbal balik yang sebaik-baiknya dengan Tripartit, melakukan koordinasi dengan instansi atau lembaga lainnya yang beranggotakan unsur Tripartit, dan adanya wewenang dari pemerintah dan kepercayaan yang diberikan dari serikat pekerja dan perusahaan untuk Dinas Ketenagakerjaan dalam menyelesaikan masalah PHK yang terjadi di suatu perusahaan, sehingga Dinas dapat berperan penting dalam penyelesaian konflik antara karyawan yang di-PHK dan perusahaan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih disampaikan kepada Dana DIPA UNNES sebagai pemrakarsa penelitian ini dengan Surat Perjanjian Penugasan Pelaksanaan Nomor: 18.15.5/UN37/PPK.08/2023 Dana DIPA FH UNNES Tahun 2023 Nomor DPA DPA 023.17.2.690645/2023.08 atas ijin yang diberikan untuk terwujudnya penelitian Pola Penyelesaian Perselisihan Bagi Pekerja Terdampak Pemutusan Hubungan Kerja Berlandaskan Hubungan Industrial Pancasila. Tim penyusun mengucapkan terimakasih atas bantuan dari segenap pihak yang telah memberikan bantuan selama di lapangan

DAFTAR PUSTAKA

- Hartono Judiantoro, (1992), Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, Rajawali Pers, Jakarta, Hal 10.
- Abdul Hakim, (2014), Dasar-dasar hukum Ketenagakerjaan Indonesia H.39.
- Nikodemus Maringan, Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Secara Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion Volume 03 Nomor 03 2015.
- Saiful Anwar, Sendi-sendi Hubungan Kerja Pekerja Dengan Pengusaha, Kelompok keselamatan Pekerja ini dikelola oleh Bidang Pembinaan Norma-norma Perlindungan kerja.
- Mohammad Wilda Sayyid Tijani dan Arinto Nugroho, Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja Dengan Alasan Pensiun Dini Secara Sepihak Oleh Perusahaan, Jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion Volume 08 Nomor 03 2021.
- Sri Handayani, Riswa Munthe, Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Secara Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang No. 13

- Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Jurnal Magister Hukum UMA Volume 11 Nomor 02, 2018.
- Jatmika BJ. Asas Hukum Sebagai Pengobat Hukum; Implikasi Penerapan Omnibus Law. JAAKFE UNTAN (Jurnal Audit dan Akunt Fak Ekon Univ Tanjungpura). 2020;9(1):71–83. 3.
- Bagi P, Di P, Revolusi ERA, Dalam I. Perlindungan bagi pekerja di era revolusi industri 4.0 dalam perspektif hubungan industrial Pancasila. 2019;1945:47–56.
- Rawan MRDHIDKNKI, Hubungan D, Dan I, Zulkarnaen AH. Masalah Rawan dalam hubungan Industrial dan Konsep Negara Kesejahteraan indonesia. J Mimb Justitia. 2016;II(2):806–25.
- Pratama IWDC, Dewi AASL, Suryani LP. Upaya Paksa terhadap Pejabat yang Tidak Melakukan Putusan Pengadilan Tata Usaha Negara Denpasar. J Prefer Huk. 2020;1(2):145–9.