

Penyelesaian Perselisihan Hak Antara Pekerja dan Pengusaha di PT Sukses Lautan Indonesia (SULINDO)

Arya Salwa Wardana¹ Gunardi Lie² Moody Rizky Syailendra Putra³

Universitas Tarumanegara, Kota Jakarta Barat, Provinsi DKI Jakarta, Indonesia^{1,2,3}

Email: arya.205200174@stu.untar.ac.id¹ gunardi.lie@untar.ac.id² moodys@fh.untar.ac.id³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji kasus PT Sulindo yang melakukan pemindahan 5 orang karyawannya ke pabrik es Tuban juga sah karena diatur dalam perjanjian kerja bersama. Jika menolak mutasi, 5 karyawan ini harus berhenti dari pekerjaannya di perusahaan tersebut. Sebaliknya jika ada karyawan yang berhenti maka ia tidak berhak mendapat pesangon. Hal ini menimbulkan konflik antara perusahaan dan karyawan sehingga berujung pada konflik yang diselesaikan dalam hubungan kerja. Sehingga kemudian perlu dikaji mengenai penyelesaian perselisihan hak yang terjadi antara pekerja dan pengusaha di PT Sukses Lautan Indonesia (Sulindo). Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum empiris, menekankan pada penelitian hukum, tidak hanya mengkaji sistem standar dalam peraturan hukum tetapi juga mengamati reaksi dan interaksi yang terjadi. Hasil penelitian yang didapatkan yakni sengketa ketenagakerjaan timbul berdasarkan keputusan PT Sulindo untuk memutasi atau memindahkan lima karyawannya ke pabrik yang berlokasi di Tuban. Namun kelima karyawan menolak perintah tersebut dan mengajukan atau meminta untuk di PHK (pemutusan hubungan kerja) saja. Akibat hal tersebut timbul sengketa yang selama proses penyelesaiannya para karyawan tidak mendapatkan hak-hak normatifnya, seperti gaji. Sehingga kemudian telah dilakukan perundingan secara bipartit melalui mediasi yang telah dilaksanakan sebanyak 3 kali. Adapun ketiga upaya mediasi tersebut tidak menemukan kesepakatan. Sehingga dalam hal ini karyawan yang dirugikan haknya dapat mengajukan gugatan perselisihan hubungan industrial melalui Pengadilan Hubungan Industrial untuk kemudian dapat dilakukan penyelesaian sengketa secara litigasi.

Kata Kunci: Perselisihan Hubungan Industrial, Pemutusan Hubungan Kerja, PT Sulindo



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

PENDAHULUAN

Menurut “Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Sesungguhnya di antara tiga unsur tersebut, yaitu (1) pengusaha, (2) pekerja/buruh, dan (3) pemerintah, mungkin saja terjadi perselisihan. Perselisihan bisa saja terjadi antara pengusaha dengan buruh, pengusaha dengan pemerintah, dan buruh dengan pemerintah. Dari tiga kemungkinan ini ternyata hanya perselisihan antara pengusaha dengan buruh saja yang merupakan perselisihan hubungan industrial. Dua perselisihan lainnya bukan merupakan perselisihan hubungan industrial. Hal ini didasarkan pada pengertian perselisihan hubungan industrial menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 (pasal 1 angka 22) juncto Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (pasal 1 angka 1).” Berdasarkan kedua peraturan tersebut, perselisihan perburuhan terjadi ketika terdapat perbedaan pendapat yang mendatangkan perselisihan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/serikat buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan perburuhan, hubungan dan konflik, antara serikat pekerja/buruh dalam satu perusahaan.

Dalam perselisihan hubungan kerja disebabkan adanya perbedaan pendapat antar pihak yang menimbulkan pertentangan dari pihak pengusaha dengan pekerja atau serikat buruh/peker karena telah terjadi benturan kepentingan yang terjadi saat perselisihan hak. Hal tersebut menjadi perselisihan yang mengganggu hubungan kerja dan konflik serikat pekerja/pegawai. serikat pekerja dalam perusahaan yang sama. Keberadaan interaksi kepentingan antara pekerja dan pengusaha dalam hubungan industrial dalam kondisi dan waktu tertentu dapat menimbulkan perbedaan pendapat bahkan konflik antara keduanya. Diketahui bahwa konflik dalam bidang hubungan profesi dapat timbul karena tidak tercantumnya hak-hak atau syarat-syarat kerja tertentu dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama atau ketentuan peraturan perundang-undangan.

Konflik dalam hubungan profesional sering terjadi dalam dunia bisnis. Dalam hubungan profesi sebagaimana diatur dalam UU No. 2 Tahun 2004 UU PPHI terjadinya perbedaan pendapat yang menimbulkan pertentangan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dan pekerja, buruh/serikat buruh atau pekerja/serikat buruh. Konflik dalam hubungan profesional sering kali muncul dalam dunia bisnis. Konflik dalam hubungan profesi menurut ketentuan UU PPHI adalah timbulnya pertentangan akibat adanya perbedaan pendapat antara pengusaha atau gabungan pengusaha dan pekerja, buruh/serikat buruh atau pekerja/serikat buruh. Dalam UU PPHI menjelaskan bahwa perselisihan perburuhan juga dapat disebabkan oleh perbedaan pendapat mengenai konflik hak, terutama konflik yang timbul karena ketidakpatuhan terhadap hak, perbedaan kinerja atau penafsiran. ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Benturan hak ini juga dapat dipahami sebagai benturan hak-hak yang dalam perjanjian kerja telah diatur secara normatif, maupun dalam perjanjian kerja bersama atau peraturan perundang-undangan. Oleh karena itu, mediator mempunyai waktu 10 hari untuk memberikan rekomendasi kepada kedua belah pihak. Perselisihan perburuhan ini bermula dari rencana PT Sulindo memindahkan lima karyawannya ke pabrik di Tuban. Namun 5 pegawai tersebut menolak dan meminta dipecat. Dalam konflik ini, pekerja tidak mendapatkan manfaat dari hak-hak yang telah ditetapkan, misalnya upah. Setelah dua bulan gagal meraih kekuasaan, mereka diwakili oleh Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia Kota Probolinggo (KSPSI) yang menginformasikan kepada Walikota Probolinggo dan DPRD Kota Probolinggo. Sementara itu, PT Sulindo masih mempertahankan keputusan memindahkan mereka ke Tuban.

Diketahui bahwa konflik muncul karena tidak dihormatinya hak-hak pekerja, karena adanya perbedaan atas penafsiran atau pelaksanaan ketentuan hukum baik dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Seperti kasus di atas, PT Sulindo menilai pemindahan 5 orang karyawannya ke pabrik es Tuban juga sah karena diatur dalam perjanjian kerja bersama. Jika menolak mutasi, 5 karyawan ini harus berhenti dari pekerjaannya di perusahaan tersebut. Sebaliknya jika ada karyawan yang berhenti maka ia tidak berhak mendapat pesangon. Hal ini menimbulkan konflik antara perusahaan dan karyawan sehingga berujung pada konflik yang diselesaikan dalam hubungan kerja. Berdasarkan uraian diatas dapat ditarik permasalahan bagaimana penyelesaian perselisihan hak yang terjadi antara pekerja dan pengusaha di PT Sukses Lautan Indonesia (Sulindo)? Berdasarkan rumusan permasalahan dapat diketahui tujuan penelitian adalah untuk mengetahui bentuk penyelesaian perselisihan hak yang terjadi antara pekerja dan pengusaha di PT Sukses Lautan Indonesia (Sulindo).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum empiris, menekankan pada penelitian hukum, tidak hanya mengkaji sistem standar dalam peraturan hukum tetapi juga mengamati reaksi dan interaksi yang terjadi. Penelitian hukum dan empiris adalah penelitian

hukum yang berkaitan dengan penerapan atau pelaksanaan ketentuan hukum normatif secara langsung terhadap setiap peristiwa hukum tertentu yang terjadi di masyarakat, khususnya peristiwa yang terjadi di tengah perselisihan perburuhan antara PT Sukses Lautan Indonesia (Sulindo) Kota Probolinggo dengan lima pemerintah karyawannya. Dalam pendekatan yuridis empiris mempertimbangkan penerapan UU Ketenagakerjaan No. yang disepakati dalam sidang mediasi ketiga antara PT Sulindo dan karyawannya.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam menghadapi penyelesaian konflik yang dihadapi oleh masyarakat melalui berbagai cara, upaya penyelesaian oleh para pihak telah dilakukan dengan semangat kerja sama, dengan bantuan pihak ketiga maupun pihak lain yang netral. Dalam kaitannya dengan perselisihan hubungan industrial tentunya dapat diselesaikan melalui berbagai upaya baik melalui pengadilan (litigasi) maupun di luar pengadilan (non litigasi), sebagaimana ketentuan dalam UU PPHI No. 2 Tahun 2004. Dalam poin ini setiap pihak memiliki hak untuk bebas menentukan alternatif penyelesaian yang digunakan. konflik yang terkait dengan hubungan profesional. Seringkali penyelesaian sengketa dilakukan secara litigasi atau melalui penyelesaian sengketa di pengadilan. Sejatinya melakukan pembelaan atau proses penyelesaian lewat pengadilan bukan hal yang sederhana. Faktanya, justru seringkali proses litigasi menimbulkan permasalahan baru bagi mereka yang berperkara untuk mencari keadilan karena menyita banyak waktu dan biaya yang tidak sedikit. Perdebatan yang tidak efektif justru akan menjadi kelemahan karena tidak efektifnya proses peradilan sehingga membawa kerugian lain bagi para pihak. Dalam konflik kepentingan yang terjadi antara pekerja dan pengusaha PT Sukses Lautan Indonesia (Sulindo), pekerja tersebut tidak mendapatkan hak yang telah ditentukan, termasuk upah. Ketentuan mengenai pengupahan pegawai dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 dijelaskan pada bagian kedua UU tersebut, mulai Pasal 88 hingga Pasal 98. "Upah dimasukkan sebagai aspek penting dalam perlindungan pekerja. Hal ini jelas tertuang dalam Pasal 88 ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003 yang menyatakan bahwa setiap pekerja/pegawai berhak atas penghasilan yang menjamin penghidupan yang memenuhi kebutuhan yang layak bagi kemanusiaan. Yang dimaksud dengan kehidupan yang layak adalah kehidupan yang seluruh pendapatan pekerja dari hasil jerih payahnya mampu memenuhi kebutuhan dasar pekerja dan keluarganya secara wajar, antara lain meliputi pangan, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, , hiburan dan keamanan hari tua. Motivasi utama pekerja ketika bekerja di suatu perusahaan adalah mencari nafkah atau memperoleh gaji, dan upah merupakan hak sensitif pekerja. Dalam hal ini, PT Sulindo berencana memindahkan 5 orang karyawannya ke pabrik di Tuban. Namun 5 pegawai tersebut semuanya menolak dan meminta diberhentikan. Selama konflik ini, karyawan tidak berhak atas tunjangan selama dua bulan."

Dapat dipahami bahwa terdapat perselisihan hak dan perselisihan hubungan perburuhan dalam kasus ini. Pasal 1 ayat 2 UU Nomor 2 Tahun 2004 menegaskan bahwa: "Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena perbedaan pelaksanaan atau penafsiran peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama, sehingga mengakibatkan tidak terlaksananya hak-hak tersebut." Sebagaimana rumusan Pasal 1 ayat (1), perselisihan hak berupa perbedaan pendapat yang mengakibatkan konflik sebab tidak terpenuhinya hak. Subyek hukumnya adalah pengusaha atau gabungan antara pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja/serikat buruh. Menurut Pasal 1 Angka 4 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, "Perselisihan PHK adalah perselisihan yang timbul karena adanya perbedaan pendapat mengenai keputusan hubungan kerja oleh salah satu pihak." Rumusan pasal tersebut memiliki sifat netral. Hal ini terlihat jelas melalui ungkapan "dilakukan oleh salah satu pihak". Artinya bisa jadi pengusaha atau pekerja.

Yang biasa terjadi adalah pemecatan oleh pengusaha. Banyak eksekusi dalam cara pemberi kerja memutuskan hubungan kerja. Salah satu masalah terbesar adalah hilangnya mata pencaharian para pekerja. Dengan demikian, meski ketentuan yang mengatur mekanisme pemberhentian bersifat netral, namun pada kenyataannya orientasi perlindungan masih terfokus pada pekerja. "Lebih rinci mengenai pemberhentian diatur dalam Pasal 150 sampai dengan 172 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Tujuan dari undang-undang ini adalah untuk mencegah PHK. Pengusaha, pekerja, serikat pekerja dan pemerintah harus melakukan upaya nyata untuk mencegah PHK." Mediasi hubungan industrial adalah penyelesaian konflik kepentingan dalam suatu perusahaan melalui diskusi yang dimediasi oleh satu atau lebih mediator netral. Rumusan ini mengisyaratkan bahwa lembaga mediasi harus mampu menyelesaikan segala jenis konflik yang berkaitan dengan hubungan industrial. Berdasarkan studi kasus, ini merupakan kali ketiga DPMPTSPK melakukan mediasi antara PT Sulindo dengan lima karyawan perusahaan tersebut. Yang pertama terjadi pada 6 Juli 2020, dan belum tercapai kesepakatan. Hal serupa juga terjadi pada mediasi kedua yang digelar pada 13 Juli 2020. Apabila tidak terwujud kesepakatan, maka mediasi ketiga yang digelar pada 20 Juli 2020 rupanya akan membuahkan hasil yang sama, yakni tidak ada kesepakatan. Para pihak harus memberikan tanggapan tertulis kepada mediator yang menunjukkan penerimaan atau penolakan usulan tertulis dalam waktu 10 hari kerja sejak diterimanya usulan tertulis.

Apabila para pihak tidak memberikan tanggapan tertulis, maka dianggap menolak rekomendasi dan mediator akan mencatatnya dalam daftar sengketa. Bagi pihak yang keberatan atau menolak anjuran tersebut, dapat mengajukan pengaduan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Probolinggo. Kendala yang ditemui oleh mediator sendiri adalah sikap para pihak yang bersikeras mempertahankan keinginannya dan tidak dapat menerima solusi yang ditawarkan mediator. Dalam hal karyawan mengajukan gugatan ke pengadilan PHI setempat. Gugatan perselisihan perburuhan harus diajukan pada pengadilan hubungan industrial di daerah hukum pengadilan negeri yang menaungi meliputi tempat pekerja/buruh. Dalam penyampaian pengaduan wajib dilampiri laporan penyelesaian atau berita acara secara mediasi atau konsiliasi. Catatan tersebut akan dikembalikan kepada pihak yang mengajukan gugatan. "Penggugat dapat mencabut gugatannya sebelum tergugat dapat mengajukan pembelaan. Dalam hal ini, tidak ada tindakan hukum lebih lanjut yang akan diambil. Hal ini dapat terjadi akibat adanya perdamaian antara tergugat dan penggugat, meskipun penggugat telah mengajukan gugatan di pengadilan. Untuk persidangan kali ini, Pengadilan Negeri akan menunjuk majelis hakim yang terdiri dari 1 (satu) orang hakim sebagai ketua panel dan 2 (dua) orang hakim khusus sebagai anggota panel dalam jangka waktu tujuh (tujuh) hari kerja untuk mempertimbangkan dan meninjau perselisihan tersebut. Apabila suatu perkara disidangkan di Pengadilan Hubungan Industrial, peninjauan kembali dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu: Melakukan pemeriksaan sesuai prosedur normal, dan Pemeriksaan cepat." "Apabila pemeriksaan sesuai prosedur normal, maka majelis hakim mempunyai waktu paling lama 7 (tujuh) hari kerja untuk memanggil saksi atau ahli di persidangan untuk mengambil keputusan. Saksi atau saksi ahli harus memberikan kesaksian di bawah sumpah, dan hakim harus menjaga kerahasiaan informasi yang diminta. Sidang terbuka untuk umum kecuali hakim memutuskan lain. Apabila salah satu pihak tidak menghadiri sidang tanpa alasan yang jelas, maka majelis hakim dapat menetapkan tanggal sidang berikutnya. Tanggal sidang berikutnya paling lambat 7 (tujuh) hari sejak tanggal penundaan sidang. Sidang ditunda karena satu pihak atau lebih mempunyai maksimal 2 kesempatan untuk penundaan. Apabila penggugat atau kuasa hukum penggugat tidak hadir pada sidang terakhir setelah dipanggil secara resmi, majelis hakim dapat mempertimbangkan dan menyelesaikan perselisihan tersebut tanpa memberitahukan kepada tergugat."

“Pemeriksaan dilakukan melalui prosedur yang dipercepat dan apabila terdapat kepentingan yang mendesak bagi salah satu pihak dan/atau salah satu pihak, yang harus disimpulkan berdasarkan permohonan pihak yang bersangkutan, pihak atau salah satu pihak. dapat meminta Pengadilan Hubungan Industrial untuk mempercepat peninjauan kontroversi oleh Dekan pengadilan. Negara mengeluarkan keputusan untuk mengabulkan atau tidak menyetujui permohonan tersebut dalam jangka waktu 7 (tujuh) hari kerja sejak diterimanya permohonan percepatan sidang tanpa memerlukan upaya hukum.” Jika permohonan sidang acara pemeriksaan cepat disetujui ketua pengadilan negeri, maka dilanjut penunjukan Majelis Hakim. serta waktu dan tempat sidang tanpa melewati prosedur pemeriksaan. Batas waktu untuk jawaban dan pembuktian para pihak dilarang melebihi 14 hari kerja. Dalam Pengadilan Hubungan Industrial, adanya putusan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Apabila pada sidang pertama terbukti jelas bahwa kewajiban pengusaha membayar upah dan tunjangan tidak dilakukan secara lazimnya yang pekerja terima, maka hakim yang menjalankan persidangan harus segera menjatuhkan putusan sela berupa perintah kepada pengusaha untuk melaksanakan kewajibannya kepada pekerja/buruh,
2. Putusan sela dapat diambil pada hari sidang yang sama atau pada hari sidang kedua.
3. Dalam hal pemeriksaan sengketa masih berlangsung dan penetapan sementara belum dilaksanakan oleh pengusaha, maka hakim yang memimpin sidang memerintahkan penyitaan jaminan menurut penetapan Pengadilan Hubungan Industrial.
4. Putusan sela dan putusan pengadilan hubungan industrial tidak dapat diajukan perlawanan dan atau tidak dapat digunakan upaya hakim.

“Putusan akhir yang dijatuhkan oleh setiap hakim dalam mengadili perkara hubungan industrial harus memperhatikan hukum, perjanjian yang ada, praktek dan keadilan. Majelis sidang harus menyelesaikan pekerjaannya dalam waktu 50 (lima puluh) hari kerja sejak tanggal sidang pertama. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial dalam perselisihan hak dan perselisihan pemberhentian dapat diajukan banding ke Mahkamah Agung dalam waktu paling lama 14 (empat belas) hari kerja. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial ditandatangani oleh Hakim dan Penitera pengganti. Panitera Hubungan Industrial wajib memberitahukan putusan tersebut kepada semua pihak yang paling lambat tidak hadir dalam sidang.” “UU PPHI merupakan serangkaian undang-undang yang mengatur kedudukan dan kekuasaan peradilan di Republik Indonesia. Selain itu, undang-undang ini juga merupakan kelanjutan dari Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung yang kemudian diubah dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2004.”

KESIMPULAN

Sengketa ketenagakerjaan timbul berdasarkan keputusan PT Sulindo untuk memutasi atau memindahkan lima karyawannya ke pabrik yang berlokasi di Tuban. Namun kelima karyawan menolak perintah tersebut dan mengajukan atau meminta untuk di PHK (pemutusan hubungan kerja) saja. Akibat hal tersebut timbul sengketa yang selama proses penyelesaiannya para karyawan tidak mendapatkan hak-hak normatifnya, seperti gaji. Sehingga kemudian telah dilakukan perundingan secara bipartit melalui mediasi yang telah dilaksanakan sebanyak 3 kali. Adapun ketiga upaya mediasi tersebut tidak menemukan kesepakatan. Sehingga dalam hal ini karyawan yang dirugikan haknya dapat mengajukan gugatan perselisihan hubungan industrial melalui Pengadilan Hubungan Industrial untuk kemudian dapat dilakukan penyelesaian sengketa secara litigasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Rachmad Budiono, Hukum Perburuhan, Jakarta: Indeks: 2009.
- Ari Hernawan, Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial, UII Press, Yogyakarta: 2018.
- Asri Wijayanti, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Sinar Grafika, Jakarta: 2016.
- Lilik Mulyadi dan Agus Subroto, Penyelesaian Perkara Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Teori dan Praktik, PT. Alumni. Bandung: 2011.
- Mochtar Pakpahan dan Ruth Damaihati Pakpahan, Konflik Kepentingan Outsourcing dan Kontrak dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, Jakarta: Bumi Intitama Sejahtera, 2010.
- Mubarok, M. Z. (2016). Eksistensi Buruh Dalam Komunikasi Bipartit (Upaya Membangun Kemitraan Antara Buruh dan Pengusaha Secara Ideal di Kota Kretek. *Jurnal Ilmiah Komunikasi: Makna*, Vol.6,(No.2), p.127-139.
- Pradima, A. (2013). Alternatif Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Luar Pengadilan. *DIH, Jurnal Ilmu Hukum*, Vol.9,(No.17), p.1-18.
- Rumimpunu, F. (2014). Sistem Hubungan Industrial Pancasila Di Indonesia Dengan Tenaga Kerja, Perusahaan Dilihat Dari Aspek (Undang-Undang Tenaga Kerja No.13 Tahun 2003). *Jurnal Hukum Unsrat*, Vol.2,(No.2), p.117-126
- Zaenal Asikin, dkk., Dasar-dasar Hukum Perburuhan, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008.