
ANALISIS PERAN PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA DALAM PENUNTASAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Raditia Fajri Rusdiana^{1*}, Muhamad Rizal², Sari Usih Natari³

^{1,2,3}Administrasi Bisnis K. Pangandaran,

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Padjadjaran

E-mail : raditia20001@mail.unpad.ac.id¹,

muhamad.rizal@unpad.ac.id², sari@unpad.ac.id³

Abstract

This study examines the role of the Government of the Republic of Indonesia in resolving industrial relations disputes in Indonesia. The research aims to determine the role of the government of the Republic of Indonesia in resolving industrial relations disputes in Indonesia. The research method used is qualitative with an exploratory approach. The results of this study show that the government is present and active in the resolution of labor disputes, as evidenced by the records of the Supreme Court, the majority of cases resolved at the tripartite level compared to the number of industrial relations cases continued at the Industrial Relations Court level. In addition, the government has succeeded in acting as a mediator and regulator, as evidenced by the country's economic growth with a decrease in reported cases compared to 2020, when the economy was slumped due to the pandemic.

Keywords : *Industrial Relations Disputes, Tripartite, Industrial Relations Court, Government*

Abstrak

Studi ini mengkaji tentang peran Pemerintah Republik Indonesia dalam penuntasan perselisihan hubungan industrial di Indonesia. Penelitian ditujukan untuk mengetahui peran pemerintah Republik Indonesia dalam penuntasan perselisihan hubungan industrial di Indonesia. Metode penelitian yang diaplikasikan merupakan kualitatif dengan pendekatan eksploratif. Hasil penelitian ini memperlihatkan pemerintah hadir dan aktif dalam penyelesaian perselisihan perburuhan, terbukti dari catatan Mahkamah Agung, mayoritas kasus diselesaikan di tingkat tripartit dibandingkan dengan jumlah kasus hubungan industrial yang dilanjutkan pada tingkat Pengadilan Hubungan Industrial. Selain itu, pemerintah berhasil berperan sebagai mediator dan regulator, terbukti dengan pertumbuhan ekonomi negara dengan penurunan kasus yang dilaporkan dibandingkan tahun 2020, saat ekonomi terpuruk akibat pandemi.

Kata kunci : Perselisihan Hubungan Industrial, Tripartit, Pengadilan Hubungan Industrial, Pemerintah

PENDAHULUAN

Perselisihan antara individu atau kelompok tertentu dengan perusahaan secara internal banyak kita jumpai kisahnya. Kasus-kasus tersebut dapat dikarenakan perbedaan pendapat dan pandangan antara perusahaan dengan internalnya sendiri, setiap pihak pada permasalahan hubungan industrial akan memperjuangkan kepentingan mereka masing-masing. Tak jarang, hal tersebut menimbulkan angin tidak sedap pada internal perusahaan serta proses perselisihan dengan negosiasi yang berjalan secara alot dan bertele-tele.

Saat terjadinya perselisihan didalam hubungan industrial, ada tahapan dan SOP yang harus dijalankan oleh kedua pihak yang berselisih untuk menemukan solusi. Permasalahan dapat dibahas terlebih dahulu secara internal perusahaan melalui lembaga bipartit. Apabila kesepakatan tidak terjadi, permasalahan akan naik tingkat pada lembaga tripartit yang ditengahi oleh pemerintah. Jika masalah belum juga terselesaikan, maka dapat naik tingkatnya ke pengadilan hubungan industrial.

Peran pemerintah dalam penyelesaian masalah hubungan industrial sangatlah penting. Pemerintah bertindak sebagai pembuat kebijakan yang nantinya akan berdampak pada perusahaan dan karyawan. Selain itu, pemerintah juga berperan sebagai penengah dan hakim jika perselisihan dibawa sampai ranah tripartit maupun pengadilan hubungan industrial. Berdasarkan Pasal 102 Ayat 1 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, peran pemerintah dalam hubungan industrial adalah sebagai pengatur kebijakan, memberikan jasa, melakukan pengawasan, serta memberikan tindakan pada pelanggaran undang-undang yang sudah ditetapkan. (*Undang Undang Republik Indonesia No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, 2003*)

TINJAUAN PUSTAKA

Hubungan Industrial

Menurut (Kartawijaya, 2018) Hubungan industrial adalah organisasi yang menunjukkan hubungan (interaksi, interaksi) antara bagian-bagian produksi yang saling bergantung dan saling berpengaruh dengan tujuan mencapai target bersama.

Sedangkan menurut (Mustakim, 2018) Hubungan industrial adalah proses komunikasi, konsultasi, refleksi, dan negosiasi yang didukung oleh komitmen tinggi dari seluruh bagian perusahaan.

Jika ditinjau dari Undang-Undang, Hubungan Industrial merupakan bentuk koordinasi yang memiliki keterkaitan baik dalam pihak-pihak dalam proses produksi barang/jasa meliputi pengusaha, pekerja, dan pemerintah yang memiliki dasar nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945. (*Undang Undang Republik Indonesia No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, 2003*)

Dapat ditarik garis besar berdasarkan teori dan undang-undang bahwa hubungan industrial merupakan suatu ekosistem yang melibatkan banyak pihak seperti karyawan, pejabat perusahaan, serikat pekerja atau pemerintah, yang memiliki tujuan yang sama yaitu mencapai keberhasilan dan memenuhi kebutuhan masyarakat.

Tripartit

Menurut (Mustakim, 2018), Tripartit adalah penyelesaian yang dapat dicapai apabila para pihak telah mencapai kesepakatan bipartit namun gagal melakukannya, sebagai langkah awal para pihak harus memperbaikinya dan selanjutnya instansi pemerintahan bidang ketenagakerjaan setempat harus memberikan penawaran kepada yang bersangkutan untuk penyelesaian dengan konsiliasi atau arbitrase.

Sedangkan menurut (*Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No.46 Tahun 2008*, 2008), Lembaga Kerja Sama Tripartit atau LKS Tripartit adalah wadah yang didalamnya berisikan pemerintah, pengusaha, dan serikat pekerja untuk melakukan komunikasi, konsultasi dan musyawarah terkait masalah ketenagakerjaan.

Dapat disimpulkan Tripartit adalah sebuah forum komunikasi untuk mewedahi perselisihan hubungan industrial antara perusahaan serta pihak yang berselisih dimana kesepakatan tidak terjadi dalam forum Bipartit sehingga pada forum Tripartit akan ditengahi oleh pihak pemerintah.

Pengadilan Hubungan Industrial

Pengadilan Hubungan Industrial merupakan lembaga yang memiliki kuasa yang dimana dapat memverifikasi, menimbang, maupun memberikan keputusan pada permasalahan perselisihan hubungan industrial. Pengadilan Hubungan Industrial dibawah oleh pengadilan negeri dan merupakan pengadilan khusus yang memberikan penanganan terhadap permasalahan hubungan industrial. (*Undang Undang Republik Indonesia No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, 2003)

Dengan kata lain, Pengadilan Hubungan Industrial adalah tahap akhir bagi permasalahan ketenagakerjaan yang tidak terselesaikan dalam tahapan bipartit maupun tripartit dan akan diselesaikan melalui putusan pengadilan yang berkekuatan hukum.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian adalah media dan jalan penulis untuk memperoleh sumber data dan mengolah data-data hasil pengumpulan yang akan dilakukan analisis serta interpretasi sehingga akan menjawab permasalahan dan pertanyaan riset.

Jenis Penelitian

Penelitian ini mengaplikasikan jenis kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang menghasilkan hasil yang tidak dapat dicapai melalui perhitungan angka. (Murdiyanto, 2020)

Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang diterapkan merupakan kualitatif eksploratif. Kajian dilakukan untuk menemukan ide atau jawaban baru tentang fenomena tertentu. Peneliti mencoba menemukan hubungan antara gejala yang diteliti dan mencari tahu bentuk hubungan tersebut. Pada umumnya pelaksanaan penelitian tergantung pada imajinasi dan keinginan peneliti. (Purba & Simanjuntak, 2011)

Sumber Data Penelitian

Data yang diaplikasikan dalam penelitian merupakan data sekunder yang dimana bersumber dari berbagai sumber seperti artikel, website pemerintah, buku dan jurnal.

Data sekunder merupakan data yang pertama kali telah dihimpun oleh orang atau lembaga lain dan siap diolah kembali oleh pihak ketiga. Umumnya, data sekunder dikumpulkan dari orang atau lembaga tertentu untuk tujuan tertentu. (Murdiyanto, 2020)

Meskipun informasi yang dikumpulkan oleh penulis bersifat sekunder, penulis akan memilih sumber berdasarkan kesesuaian topik dan relevansi sehingga sumber yang dipilih dapat diandalkan dan kualitas tulisan terjamin.

HASIL DAN PEMBAHASAN

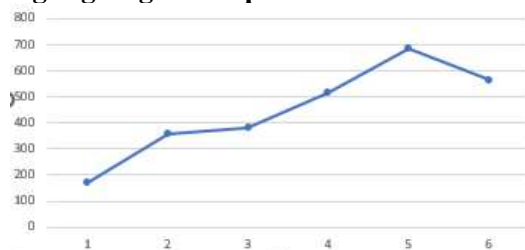
Suatu permasalahan ataupun perselisihan akan muncul ketika pihak-pihak yang saling berhubungan mengalami perbedaan pendapat dan kepentingan, begitu juga di dunia hubungan industrial. Disaat para pekerja menjerit memperjuangkan hak mereka, ada juga perusahaan yang ingin selamat dari jurang kebangkrutan. Masalah-masalah tersebut sering terjadi sehingga tidak heran jika banyak bertebaran berita perselisihan antara serikat karyawan dengan perusahaan.

Dikutip Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Pasal 1 Ayat 1, Perselisihan Hubungan Industrial adalah ketika terdapat perbedaan persepsi dan keinginan maupun argumentasi baik itu dari pengusaha dan pekerja yang membuat pertentangan. Merujuk pada undang-undang ini, perselisihan hubungan industrial dibagi kedalam empat kategori berdasarkan Pasal 1 Ayat 2,3,4,5 diantaranya terkait hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja, ataupun perselisihan serikat pekerja. Dikutip berdasarkan (*Undang Undang Republik Indonesia No.2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, 2004*)

Untuk penyelesaian permasalahan perselisihan hubungan industrial ada tahapan dan alur yang harus diikuti masing-masih pihak. Penyelesaian diawali dengan pembahasan secara internal melalui bipartit dan bisa juga dalam bentuk konsiliasi, musyawarah ataupun sejenisnya. Apabila perselisihan belum menemukan titik terang, maka kasus diperbolehkan untuk naik tingkatannya dimana pada tingkat selanjutnya yaitu tripartit, akan ada penengah eksternal perusahaan yaitu pemerintah. Jika sudah melewati tahapan tripartit dan perselisihan belum juga terselesaikan maka kasus akan naik kepada Pengadilan Hubungan Industrial.

Pemerintah memiliki peran yang sangat sentra karena pemerintah adalah pemangku kepentingan dan kebijakan yang mana apabila banyak perselisihan hubungan industrial yang tidak ditangani secara serius, maka akan sangat berdampak pada ekonomi karena perusahaan dan karyawan adalah jantung dari perkembangan ekonomi Indonesia.

Gambar 1. Data Pelaporan Kasus Perselisihan Hubungan Industrial kepada Mahkamah Agung tingkat Tripartit Periode 2016-2021

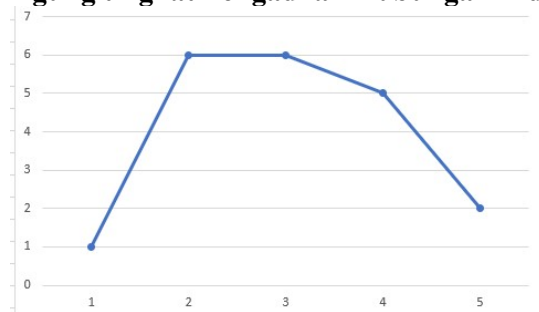


Sumber : (Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia, 2023) (diolah)

Grafik diatas merupakan data kasus yang dilaporkan kepada Mahkamah Agung untuk perselisihan hubungan industrial tingkat Tripartit dalam kurun waktu enam tahun yaitu 2016 sampai 2021.

Data menunjukan terjadi peningkatan pelaporan kasus, khususnya peningkatan drastis pada tahun 2020 karena permasalahan *covid-19*. Peningkatan tersebut terjadi karena kebijakan pemerintah yang menerapkan kerja dari rumah dengan tujuan meminimalisir kontak langsung dan mencegah penyebaran virus. Selain itu, terjadi perubahan besar-besaran pada *supply and demand* produk yang dibutuhkan oleh masyarakat sehingga banyak usaha yang gulung tikar pada 2020. Akibatnya, ekonomi lesu dan karyawan banyak yang mendapatkan pemutusan kontrak atau PHK, sehingga banyak kasus perselisihan hubungan industrial dengan topik PHK maupun sisi kesejahteraan karyawan. Semua merupakan efek domino yang diawali oleh kebijakan pemerintah, hal tersebut membuktikan bahwa peran pemerintah sangat penting sebagai pemangku kebijakan yang dapat menentukan nasib rakyatnya kedepan. Akibatnya, pemerintah melalui LKS Tripartit yang tersebar di regional masing-masing provinsi harus bekerja keras untuk menangani perselisihan hubungan industrial.

Gambar 2. Data Pelaporan Kasus Perselisihan Hubungan Industrial kepada Mahkamah Agung tingkat Pengadilan Hubungan Industrial Periode 2018-2022



Sumber : (Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia, 2023) (diolah)

Grafik diatas merupakan data kasus yang diungkapkan kepada Mahkamah Agung untuk perselisihan hubungan industrial dalam tingkat Pengadilan Hubungan Industrial dalam kurun waktu lima tahun yaitu 2018 hingga 2022.

Dari grafik tersebut ada makna yang dapat dipahami yaitu jika dibandingkan dengan kasus terlapor yang ada di tingkat Tripartit, pada tingkat Pengadilan Hubungan Industrial jumlah kasus lebih sedikit. Artinya kebanyakan kasus sudah dapat terselesaikan pada tingkat Tripartit dan hanya sedikit yang dilanjutkan ke tingkat Pengadilan Hubungan Industrial. Dapat diinterpretasikan, pemerintah berhasil mengatasi permasalahan perselisihan hubungan industrial cukup melalui tingkat Tripartit.

Selain itu, dapat dimaknai bahwa pemerintah telah hadir dan berperan aktif melalui Mahkamah Agung ataupun pembuatan regulasi berupa Undang-Undang untuk menyelesaikan kasus perselisihan hubungan industrial.

SIMPULAN

Dapat disimpulkan bahwa pemerintah mampu dan telah hadir serta berperan aktif pada permasalahan perselisihan hubungan industrial. Kesimpulan tersebut dapat diambil setelah data dari Direktori Mahkamah Agung menunjukkan bahwa kasus perselisihan hubungan industrial yang dilaporkan pada tingkat Tripartit lebih banyak dibandingkan dengan tingkat akhir yaitu Pengadilan Hubungan Industrial yang berarti banyak kasus sudah cukup terselesaikan pada Tripartit dimana pemerintah bertindak sebagai mediator dalam permasalahan perselisihan hubungan industrial.

Hal menarik lainnya adalah setelah periode 2020, kasus yang dilaporkan pada Mahkamah Agung baik melalui tingkat Tripartit ataupun Pengadilan Hubungan Industrial mengalami penurunan yang artinya ekonomi negara sudah mulai baik dan perselisihan dalam hubungan industrial dapat diminimalisir. Dapat dimaknai bahwa pemerintah juga berhasil memulihkan ekonomi pasca-pandemi serta bertindak sebagai mediator ataupun regulator sehingga kasus perselisihan hubungan industrial jumlahnya menurun pada tahun selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia. (2023a). *Pengadilan Hubungan Industrial*.
<https://putusan3.mahkamahagung.go.id/search.html?q=%22Pengadilan%20hubungan%20industrial%22>
- Direktori Putusan Mahkamah Agung Republik Indonesia. (2023b). *Tripartit*.
<https://putusan3.mahkamahagung.go.id/search.html?q=tripartit>
- Kartawijaya, A. D. (2018). *Hubungan Industrial Pendekatan Komprehensif-Inter Disiplin Teori-Kebijakan-Praktik*. Penerbit Alfabeta Bandung.
- Murdiyanto, E. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif*.
- Mustakim. (2018). *Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menurut Undang-Undang No.2 Tahun 2004*. Fakultas Hukum Universitas Nasional.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No.46 Tahun 2008*. (2008).
- Purba, E. F., & Simanjuntak, P. (2011). *METODE PENELITIAN*.
- Undang Undang Republik Indonesia No.2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. (2004).
- Undang Undang Republik Indonesia No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. (2003).