

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Perkembangan pengaturan penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia dibagi dalam beberapa masa yaitu dimulai masa pemerintahan Hindia Belanda yakni Peraturan Tentang Dewan Pendamai bagi Kereta Api dan Trem di Jawa dan Madura (*Regeling van de Verzoeningsraad voor de spoor en tramwegen op Java en Madoera, regeringsbesluit* tanggal 26 Februari 1923, Stbl. 1923 No. 80, yang kemudian diganti dengan Stbl. 1926 No. 224. Selanjutnya di tahun 1937, peraturan tersebut diganti Peraturan tentang Dewan Pendamai bagi Kereta Api dan Trem di Indonesia (*Regeling van de Verzoeningsraad voor de spoor-en tramwegen in Indonesia, regeringsbesluit* tanggal 24 November 1937, Stbl. 1937 No. 31. Stbl. 1937 No. 624). Pada tahun 1939, ditetapkan aturan tentang penyelidikan pada perselisihan perburuhan yang membahayakan (*Voorschriften nopens het instellen van een onderzoek bij ernstige arbeidsgeschillen, regeringsbesluit* tanggal 20 Juli 1939 No. 26, Stbl. 1939 No. 407) di perusahaan swasta di luar perusahaan kereta api dan trem kemudian diubah dengan S. 1948 Nomor 238. Masa setelah kemerdekaan diawali lahirnya Instruksi Menteri Perburuhan Tanggal 20 Oktober 1950 No. P.B.U. 1022-45/U 4091 tentang cara penyelesaian perselisihan. Selanjutnya terbit Peraturan Kekuasaan Militer Tanggal 13 Februari 1951 No.1 tentang Penyelesaian Pertikaian Perburuhan. Pada tahun 1951 itu juga, sebagai pengganti Peraturan Kekuasaan Militer

Pusat tentang Penyelesaian Pertikaian Perburuhan, ditetapkan Undang-Undang Darurat tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (Undang-Undang Darurat Nomor 16 Tahun 1951 tanggal 17 September 1951. Selanjutnya diterbitkan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan itu mulai berlaku pada tanggal 1 Juni 1958. Dan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di perusahaan swasta. Pada tahun 2004 di masa reformasi undang-undang tersebut diganti dengan undang-undang yang baru yaitu Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI).

2. Permasalahan pengaturan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam mewujudkan keadilan di Indonesia karena UU PPHI masih memiliki kelemahan secara substansi seperti diantaranya a). Aturan penyelesaian bipartit yang kurang tegas karena tidak ada sanksi kepada pihak yang tidak serius menyelesaikan perselisihan secara bipartit, padahal model penyelesaian inilah yang diutamakan menurut undang-undang. b). Masalah kewenangan lembaga-lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial c). Penggunaan hukum acara yang kaku yaitu hukum acara perdata d). Pengaturan biaya perkara e). Peran pemerintah yang kurang dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Dilihat dari struktur hukum, permasalahannya adalah tidak efektifnya lembaga-lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial seperti lembaga bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase dan pengadilan hubungan industrial. Dari sisi budaya hukum bisa

dilihat dari sisi pekerja yang sangat lemah dibandingkan dengan pengusaha, pekerja kebanyakan kurang paham akan hak-hak yang seharusnya didapatkan karena tidak menguasai perundang-undangan ketenagakerjaan. Dari sisi pengusaha justru sebaliknya sangat memahami peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dan memiliki kedudukan dan posisi yang lebih tinggi dari pekerja sehingga kadang-kadang pengusaha memaksakan kehendaknya kepada pekerja. Dari sisi pemerintah juga kurang maksimal dalam memberikan keadilan bagi pekerja karena memang menurut undang-undang penyelesaian perselisihan diserahkan sepenuhnya kepada pihak yang berselisih. Pengaturan penyelesaian perselisihan hubungan industrial juga kurang memperhatikan aspek keadilan bagi pekerja.

3. Pengaturan penyelesaian perselisihan hubungan industrial ideal yang menjamin keadilan bagi pekerja dimasa yang akan datang harus didasarkan pada Pancasila sebagai *living law* bagi bangsa Indonesia. Keadilan menurut Pancasila juga mengharuskan penguatan campur tangan pemerintah dalam urusan penyelesaian perselisihan hubungan industrial mengingat posisi atau kedudukan pekerja yang tidak seimbang dibandingkan dengan pengusaha khususnya dalam proses bipartit dan mediasi, penguatan kewenangan lembaga-lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, perubahan hukum acara yang berlaku di pengadilan hubungan industrial dengan hukum acara khusus dan ada aturan khusus terkait eksekusi putusan pengadilan hubungan industrial. Pengaturan penyelesaian perselisihan hubungan industrial kedepan juga harus benar-benar memperhatikan asas-asas

perundangan yang baik, dan memberi ruang yang lebih besar bagi para pihak untuk menyelesaikan perselisihan di luar pengadilan.

B. Saran

1. Kepada pembentuk peraturan perundang-undangan penyelesaian perselisihan hubungan industrial diharapkan dalam membuat peraturan tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial memperhatikan filosofi hukum ketenagakerjaan yaitu melindungi pihak yang lemah yaitu pekerja, menggunakan asas-asas keadilan terutama yang terdapat dalam dasar negara Pancasila yaitu keadilan berdasarkan Ketuhanan, keadilan berdasarkan kemanusiaan, keadilan berdasarkan persatuan, keadilan berdasarkan kerakyatan dan keadilan sosial dan keadilan menurut teori-teori yang sudah dikenal yang kesemuanya menekankan pentingnya perlindungan hukum terhadap pihak yang lemah.
2. Kepada pemerintah dan Dewan Perwakilan Rakyat agar dapat merevisi Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang berpotensi menimbulkan ketidakadilan bagi pekerja. Keadilan tidak cukup diartikan dengan memberikan kedudukan yang seimbang tetapi juga harus memperhatikan posisi pihak yang bersengketa yaitu pekerja dan pengusaha. Peran pemerintah harus diperkuat dalam undang-undang penyelesaian perselisihan hubungan industrial tersebut sehingga pemerintah dapat memberikan perlindungan kepada pekerja. Dan perlu penguatan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial khususnya lembaga di luar pengadilan dan pengadilan hubungan industrial.

3. Guna terciptanya keadilan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial dimasa depan, beberapa hal yang harus direvisi dari UU PPHI adalah terkait penguatan peran pemerintah dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial khususnya dalam proses bipartit dan mediasi, penambahan kewenangan lembaga-lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial khususnya lembaga-lembaga di luar pengadilan, perubahan hukum acara yang berlaku di Pengadilan Hubungan Industrial dengan hukum acara khusus dan ada aturan khusus dalam pelaksanaan eksekusi putusan Pengadilan Hubungan Industrial.

