

TATA KELOLA BIDANG HUKUM DALAM PRAKTEK
PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

PP FSP RTMM-SPSI

KADERISASI NASIONAL
3 - 6 DESEMBER 2024 , PUNCAK

MODEL HUBUNGAN INDUSTRIAL

CONTRACTUALIST INDUSTRIAL RELATION MODEL

- Mengutamakan kebebasan para pihak;
- Kebebasan berserikat dijunjung tinggi (*Multi Union System*);
- Hak Berunding secara kolektif bersifat mutlak;
- Serikat Buruh/Pekerja sangat menentukan syarat kerja dan kondisi kerja;
- Campur tangan Pemerintah rendah;
- PPHI sering menggunakan *industrial action*, yaitu mogok kerja atau penutupan perusahaan (*lock out*);
- Model PPHI: model hubungan perburuhan konflik (*conflict arbeidsverhoudingen mode*).

CORPORATIST INDUSTRIAL RELATION MODEL

- Kebebasan para pihak dibatasi;
- Kebebasan berserikat sangat terbatas. (*Single Union System*);
- Hak berunding secara kolektif terbatas sekali;
- Serikat Buruh/Pekerja tidak menentukan syarat kerja dan kondisi kerja;
- Campur tangan Pemerintah tinggi;
- PPHI diupayakan secara damai dengan bantuan pihak ketiga (Pemerintah) melalui musyawarah untuk mufakat;
- Model PPHI: model hubungan perburuhan harmonis (*harmonie arbeidsverhoudingen mode*).

HUBUNGAN INDUSTRIAL DI INDONESIA

BETWEEN CONTRACTUALIST MODEL AND CORPORATIST MODEL

- Mengakui kebebasan para pihak;
- Kebebasan berserikat dijunjung tinggi (*Multi Union System*),
- Hak Berunding secara kolektif tidak **bersifat** mutlak, karena dibatasi **peraturan** perundang-undangan;
- Serikat Buruh/Pekerja ikut seila menentukan syarat kerja dan kondisi kerja, namun terbatas;
- Campur tangan Pemerintah cukup **dominan**;
- PPHI dilakukan dengan konsensus (musyawarah) terlebih dahulu, dan apabila tidak dapat diselesaikan maka perselisihan tersebut akan diselesaikan secara konflik;
- Model PPHI: model hubungan perburuhan koalisi (*coalitie arbeidsverhoudinge'fi mode*).

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

dilakukan secara bertahap dan
berjenjang.

1

Perundingan Bipartit

2

Mediasi

Konsiliasi

Arbitrase

3

Gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial

4

Kasasi di Mahkamah Agung RI

Perundingan Bipartit

- ✓ Perselisihan Hubungan Industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit, secara musyawarah untuk mencapai mufakat.
- ✓ Dilakukan oleh **pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh** dengan pengusaha, dan setiap perundingan harus **dibuat risalah** yang ditandatangani oleh para pihak.
- ✓ Harus diselesaikan paling lama 30 hari sejak tanggal dimulainya perundingan. Bagaimana jika melewati???
- ✓ Jika dalam jangka waktu tersebut salah satu pihak menolak berunding, atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan maka **perundingan bipartit dianggap** gagat.



Sepakat

- Para pihak menandatangani **Perjanjian Bersama**, dan wajib didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial untuk diberikan akta bukti pendaftaran;
- Perjanjian Bersama mengikat dan menjadi hukum, serta wajib dilaksanakan oleh para pihak;
- Jika tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial untuk mendapatkan penetapan eksekusi;

Gagal

Salah satu atau kedua belah pihak mencatat **perselisihannya** kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan (Disnaker) setempat, dengan melampirkan bukti bahwa telah diupayakan perundingan bipartit.

TATA KELOLA PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

1. Setiap pertemuan dengan management perusahaan wajib untuk dibuatkan Risalah perundingan Bipartit (Para pihak yang hadir , waktu/tanggal/tempat, Pokok bahasan, pendapat para pihak , kesimpulan bipartit)
2. Dalam hal perselisihan Hubungan Industrial karena PHK , Anggota yang terkena PHK agar membuat kronologis kejadian secara tertulis berikut bukti-bukti yang dilampirkan dalam kronologis tersebut
3. Hasil Rapat pengurus PUK dalam menyikapi permasalahan perselisihan hubungan industrial agar selalu dibuat dalam Dokumen Tertulis
4. Apabila PUK tidak dapat menyelesaikan permasalahan yang terjadi , maka PUK dapat mengirimkan surat permohonan konsultasi kepada PC/PD terkait penyelesaian permasalahan yang terjadi dengan melampirkan Bukti-Bukti Risalah perundingan Bipartit dan Rapat PUK yang sudah dilakukan

PIHAK TERLIBAT DALAM PENYELESAIAN BIPARTIT

- PUK
 - PERUSAHAAN
 - PC / PD
-
- PC/PD SEBAGAI KONSULTAN BAGI PUK DALAM PENYELESAIAN MASALAH DAN DAPAT TERLIBAT LANGSUNG DALAM PENYELESAIAN MASALAH APABILA PERUSAHAAN MENGIJINKAN ATAU PUK MEMBERIKAN SURAT KUASA KEPADA PC/PD
 - PC/PD melakukan monitoring terhadap permasalahan yang terjadi di PUK , apabila dapat terselesaikan dengan baik , maka dibuatkan dokumen khusus terkait permasalahan tersebut (Kronologis permasalahan dan penyelesaiannya) dan apabila dipandang perlu , PC/PD dapat mengirimkan surat kepada PP untuk meminta saran dan masukan terkait permasalahan yang terjadi

Mediasi

- ✓ Dilakukan oleh **mediator** yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan (Disnaker) kabupaten/kota.
- ✓ Penyelesaian melalui mediasi dilakukan selambat-lambatnya **30 hari kerja**.
- ✓ Mediator dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk didengar keterangannya, dan meminta untuk diperlihatkan surat-surat yang diperlukan. Semua keterangan wajib dirahasiakan oleh mediator.



Sepakat

Para pihak menandatangani **Perjanjian Bersama** dan disaksikan oleh mediator, dan wajib didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial untuk diberikan akta bukti pendaftaran.

Tidak Sepakat

- Mediator mengeluarkan **anjuran tertulis dalam bentuk risalah penyelesaian melalui mediasi**;
- Para pihak memberikan **jawaban tertulis** (menyetujui atau menolak anjuran) paling lambat 10 hari kerja;
- Pihak yang tidak memberikan pendapatnya dianggap **menolak** anjuran;
- Jika anjuran disetujui oleh para pihak, mediator membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama untuk didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran;
- Jika anjuran ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak maka perselisihan selanjutnya diselesaikan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

PIHAK TERLIBAT DALAM MEDIASI

- PUK
- PC/PD
- PERUSAHAAN
- DISNAKER

- Dalam proses mediasi PUK berhak untuk didampingi oleh PC/PD dengan membuat surat permintaan pendampingan kepada PC/PD tanpa harus ada persetujuan dari perusahaan
- Apabila dipandang perlu , PC/PD bisa meminta kepada PP untuk ikut mendampingi PUK dalam proses Mediasi

PP FSP RTMM-SPSI

- Dalam perselisihan hubungan industrial , peran PP FSP RTMM – SPSI dioptimalkan hanya sebagai support non Litigasi (memberikan saran masukan dan melakukan hal lain yang dianggap perlu untuk terselesaikan nya permasalahan perselisihan hubungan industrial yang terjadi) setelah adanya surat permintaan resmi dari PC/PD

- ✓ Dilakukan oleh **konsiliator** yang terdaftar pada kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan (Disnaker) kabupaten/kota. Konsiliator dipilih dan disepakati oleh para pihak.
- ✓ Penyelesaian melalui konsiliasi dilakukan selambat-lambatnya 30 hari kerja.
- ✓ Konsiliator dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk didengar keterangannya, dan meminta untuk diperlihatkan surat-surat yang diperlukan. Semua keterangan wajib dirahasiakan oleh konsiliator.



Sepakat

Para pihak menandatangani **Perjanjian Bersama** dan disaksikan oleh konsiliator, dan wajib didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial untuk diberikan akta bukti pendaftaran.

- Konsiliator mengeluarkan **anjuan tertulis dalam bentuk risalah penyelesaian melalui konsiliasi**;
- Para pihak memberikan **jawaban tertulis** (menyetujui atau menolak anjuan) paling lambat 10 hari kerja;
- Pihak yang tidak memberikan pendapatnya dianggap menolak anjuan;
- Jika anjuan disetujui oleh para pihak, konsiliator membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama untuk didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran;
- Jika anjuan ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak maka perselisihan selanjutnya diselesaikan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Arbitrase

- ✓ Dilakukan oleh **arbiter** yang telah ditetapkan oleh Menteri Ketenagakerjaan RI, dengan wilayah kerja di seluruh wilayah negara Republik Indonesia. Arbiter dipilih dan disepakati oleh para pihak (jumlah arbiter: 1 atau 3 orang).
- ✓ Para pihak yang berselisih menyepakati penyelesaian melalui arbitrase dalam surat perjanjian arbitrase.
- ✓ Penyelesaian melalui arbitrase dilakukan selambat-lambatnya 30 hari kerja, dan dapat diperpanjang 1x selambat-lambatnya 14 hari kerja.
- ✓ Perselisihan yang sedang atau telah diselesaikan melalui arbitrase **tidak dapat diajukan** ke Pengadilan Hubungan Industrial.



Sepakat

Arbiter membuat akta **perdamaian** yang ditandatangani oleh para pihak dan arbiter, dan didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

- Arbiter meneruskan sidang arbitrase (dibuat berita acara pemeriksaan);
- **Putusan arbitrase** mempunyai kekuatan hukum yang mengikat dan merupakan putusan yang bersifat akhir dan tetap, dan didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial;
- Jika putusan arbitrase tidak dilaksanakan, pihak yang dirugikan dapat mengajukan fiat eksekusi di Pengadilan Hubungan Industrial;
- Putusan arbitrase dapat diajukan pembatalan ke Mahkamah Agung jika terdapat unsur-unsur:
 1. bukti surat atau dokumen palsu;
 2. ditemukan dokumen yang bersifat menentukan, yang disembunyikan oleh pihak lawan;
 3. adanya tipu muslihat oleh salah satu pihak;
 4. putusan diambil melampaui kekuasaan arbiter; atau
 5. putusan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

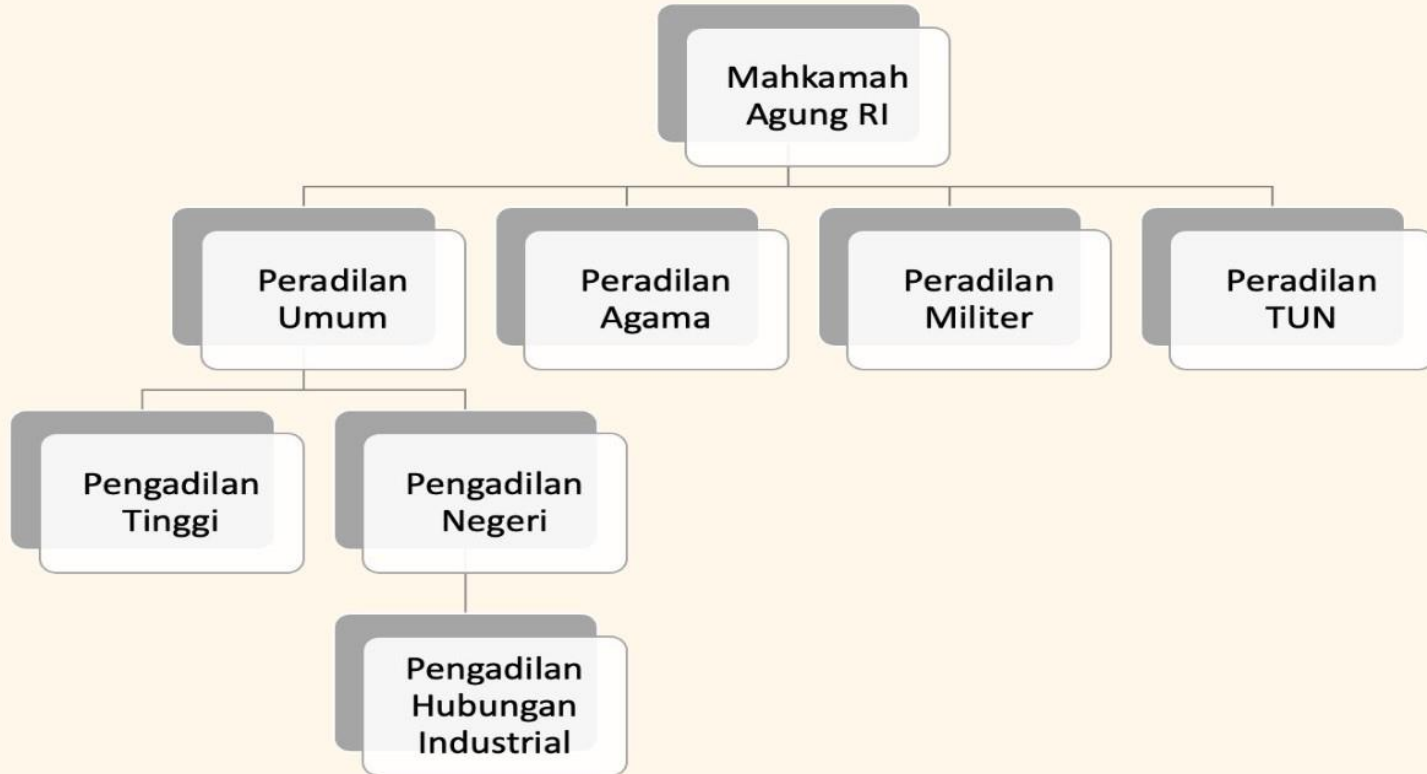
PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

"Pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili, dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial."

(Ps. 1 angka 17 UU 2/2004)



KEKUASAAN KEHAKIMAN





Q<

Apabila gugatan terdiri dari perselisihan hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan PHK, maka PHI wajib memutus yang mana terlebih dahulu?

Perselisihan hak dan/atau perselisihan kepentingan, baru kemudian perselisihan PHK.

(Ps. 86 UU No. 2/2004)

Kewenangan Memutus oleh PH

Tingkat Pertama

Perselisihan hak dan
perselisihan PHK

Masih dapat diajukan kasasi ke
Mahkamah Agung RI

Tingkat Pertama & Terakhir

Perselisihan kepentingan dan
perselisihan antar SP dalam
satu perusahaan

Langsung berkekuatan hukum
tetap (*inkracht van gewijsde*)

Hukum Acara PHI

Hukum acara perdata, kecuali diatur secara khusus dalam UU No. 2/2004

Tidak ada biaya perkara untuk nilai gugatan di bawah Rp 150 juta

(Ps. 57 dan Ps. 58 UU No. 2/2004)

Wilayah PHI

- PHI berada di setiap Pengadilan Negeri kabupaten/kota yang berada di setiap ibukota provinsi.
- Misal: PHI pada PN Jakarta Pusat, PHI pada PN Bandung
- Wilayah hukum PHI?



Susunan Majelis Hakim PHI

Hakim Karier

Hakim yang ditugasi pada PHI

Hakim Ad-Hoc

Pengangkatannya atas usul
SP/SB

Hakim Ad-Hoc

Pengangkatannya atas usul
organisasi pengusaha

Tata Cara Pengajuan Gugatan

- Diajukan kepada PHI pada PN yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja bekerja;
- Gugatan atas PHK tanpa Penetapan PPHI (ketentuan lama UU 13 Tahun 2003) dapat diajukan dalam tenggang waktu 1 tahun sejak diterimanya/diberitahukannya PHK oleh pengusaha. Ketentuan ini sedang diuji dalam Permohonan MK No. 94/PUU-XXI/2023;
- Gugatan untuk hak pekerja tidak ada batas waktunya
- Gugatan dapat diajukan secara kolektif dengan kuasa khusus;
- Penggugat dapat mencabut gugutannya sebelum tergugat memberikan jawaban. Apabila sudah diajukan jawaban maka pencabutan hanya dapat dilakukan apabila sudah disetujui tergugat;
- Serikat pekerja dan organisasi pengusaha dapat bertindak sebagai kuasa hukum di PHI;
- Ketua PN dalam waktu maks. 7 hari kerja sejak menerima gugatan harus sudah menetapkan Majelis Hakim.

Pemeriksaan

Pemeriksaan dengan Acara Biasa

- Ketua Majelis Hakim harus sudah melakukan sidang pertama dalam waktu 7 hari kerja sejak penetapan Majelis Hakim;
- Pemanggilan para pihak;
- Apabila salah satu pihak/para pihak tidak dapat menghadiri sidang, Ketua Majelis Hakim menetapkan hari sidang berikutnya (7 hari);
- Majelis Hakim dapat memanggil saksi/ahli;
- Hakim Ketua Sidang harus segera menjatuhkan Putusan Sela apabila dalam sidang pertama secara nyata pengusaha tidak melaksanakan kewajibannya.

Pemeriksaan dengan Acara Cepat

- Apabila ada kepentingan yang mendesak, dapat diajukan permohonan untuk pemeriksaan dengan acara cepat;
- Dalam waktu 7 hari kerja, Ketua PN mengeluarkan penetapan tentang dikabulkan/tidak dikabulkannya permohonan;
- Penetapan Ketua PN tidak dapat diajukan upaya hukum;
- Apabila permohonan dikabulkan maka:
 1. Ketua PN menentukan Majelis Hakim, hari, tempat, dan waktu sidang tanpa melalui prosedur pemeriksaan;
 2. Tenggang waktu jawaban dan pembuktian maks. 14 hari kerja.

Kasasi di Mahkamah Agung RI

Tata cara permohonan kasasi dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 14/1985 sebagaimana terakhir diubah dengan UU No. 5/2004).

Penyelesaian oleh Mahkamah Agung selambat-lambatnya 30 hari kerja sejak tanggal penerimaan permohonan kasasi.

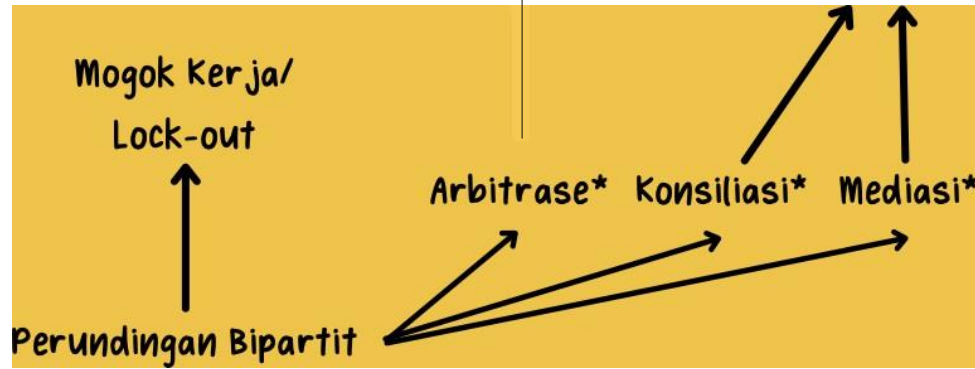
(Ps. 113 s.d. Ps. 115 UU 2/2004 ttg PPHI)



kasasi

*tergantung pada jenis perselisihannya

Hubungan Industrial



Perselisihan

Jika terdapat kesepakatan, dibuat Perjanjian Bersama

JENIS JENIS PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Perselisihan Hak



Perundingan Bipartit
Mediasi
Gugatan PHI
Kasasi MA

PERSELISIHAN KEPENTINGAN



Perundingan Bipartit
Mediasi, Konsiliasi, Arbitrase
Gugatan PHI

PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA



Perundingan Bipartit
Mediasi, Gugatan
PHI
Kasasi MA

PERSELISIHAN ANTAR SERIKAT PEKERJA/BURUH



Perundingan Bipartit
Mediasi, Konsiliasi, Arbitrase
Gugatan PHI

TIPS MENGELOLA HUBUNGAN INDUSTRIAL

- Kenali Posisi Kita dalam Hubungan Industrial (Pekerja atau Pengurus Serikat Pekerja)
- Pelajari dan Pahami Hak , Kewajiban dan Kewenangan Kita (PUK , PC , PD , PP)
- Analisa Hukum terhadap setiap permasalahan yang terjadi (PKB ,Hukum ketenagakerjaan , Perda ,AD/ART Organisasi, kebiasaan dll)
- Setiap Permasalahan dihadapi secara Kolektif dan kolegal
- Selalu ingat bahwa posisi kita adalah mewakili Anggota , sehingga kepentingan anggota menjadi hal yang utama



TERIMA KASIH