

KAJIAN YURIDIS PENYELESAIAN SENGKETA PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 2 TAHUN 2004 TENTANG PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DI KOTA JAYAPURA

*LEGAL STUDY OF INDUSTRIAL RELATIONS DISPUTE SETTLEMENT BASED ON LAW
NUMBER 2 OF 2004 CONCERNING INDUSTRIAL RELATIONS DISPUTE SETTLEMENT
IN JAYAPURA CITY*

Nadra Ganyya Najogi Siregar^{1*}, Muslim², Revie Kurnia Katjong³

^{1,2,3}Fakultas Hukum, Universitas Yapis Papua

***Email Correspondence:** nadraganyya298@gmail.com

Abstract

From the results of the study it can be seen that: the factors that caused the industrial relations disputes that occurred in Jayapura City were caused by factors originating from the workers/laborers with the reason that serious mistakes were made by the workers/laborers such as: violating work discipline, stealing. On the other hand, factors from the employers/employers occurred because the employers/employers did not fulfill the rights of workers/laborers, such as: Low wages below the UMP standard, late payment of wages, wage deductions without negotiation with the workers, and so on. Furthermore, regarding the procedures for resolving industrial relations disputes, they have basically been carried out in accordance with the provisions of Law Number 2 of 2004 concerning the Settlement of Industrial Relations Disputes which determines that dispute resolution can be carried out outside the Court and settlement through the Court. This is based on data showing that of several cases that occurred in 2023 and 2024, there were 28 (twenty-eight) cases that were resolved outside the court through mediation at the Manpower Office and 15 (fifteen) cases that were resolved through the court, both at the Ad-hoc Industrial Relations Court at the Jayapura Class 1 A District Court and at the Cassation Level.

Keywords: *Dispute Resolution, Industrial Relations Disputes, Law No. 2/2004.*

Abstrak

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa: faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya perselisihan hubungan industrial yang terjadi di Kota Jayapura disebabkan oleh faktor yang bersumber dari pihak pekerja/buruh dengan alasan terjadi kesalahan berat yang dilakukan oleh pihak pekerja/buruh seperti: melanggar disiplin kerja, mencuri. Sebaliknya faktor dari pihak pengusaha/majikan terjadi karena alasan bahwa Pengusaha/Majikan tidak memenuhi hak-hak pekerja/buruh, seperti: Upah rendah di bawah standar UMP, keterlambatan pembayaran upah, pemotongan upah tanpa perundingan dengan pihak pekerja, dan sebagainya. Selanjutnya mengenai Tata cara penyelesaian terhadap masalah perselisihan hubungan industrial pada dasarnya sudah dilakukan sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Sengketa Perselisihan Hubungan Industrial yang menentukan bahwa penyelesaian perselisihan dapat dilakukan di luar Pengadilan dan penyelesaian melalui Pengadilan. Hal ini didasarkan pada data yang menunjukkan bahwa dari beberapa kasus yang terjadi pada tahun 2023 dan 2024, terdapat 28 (dua puluh delapan) kasus yang diselesaikan di Luar Pengadilan dengan melalui Mediasi pada Kantor Dinas Ketenagakerjaan dan 15 (lima belas) kasus yang diselesaikan melalui Pengadilan baik pada Pengadilan Hubungan Industrial Ad-hoc pada Pengadilan Negeri Kls 1 A Jayapura maupun Tingkat Kasasi.

Kata kunci: Penyelesaian Sengketa, Perselisihan Hubungan Industrial, UU No 2/2004.

PENDAHULUAN

Perjanjian Kerja sebagai dasar hukum dari suatu hubungan kerja pada dasarnya bertujuan untuk menciptakan hubungan hukum antara pekerja/buruh dan pengusaha untuk menjalankan hak dan kewajiban dalam perusahaan, yaitu hubungan yang terjadi diantara pengusaha dengan pekerja/buruh Bidang ketenagakerjaan tentunya tercipta dari terjalannya suatu hubungan antara pekerja/buruh dan majikan yang disebut dengan hubungan kerja. Hubungan kerja inilah yang akan menentukan sejauh mana pelaksanaan hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan majikan bisa berjalan dengan baik. Dengan kata lain jika pelaksanaan hak dan kewajiban terlaksana dengan baik sudah tentu hubungan kerja akan terjalin baik.

Akan tetapi dalam kenyataan, seringkali pelaksanaan hubungan kerja tidak berjalan dengan baik, dimana tidak jarang terdapat berbagai permasalahan antara pekerja/buruh dan majikan yang pada akhirnya dapat mengganggu hubungan kerja antara pihak pekerja/buruh dan pihak perusahaan. Permasalahan yang terjadi antara pekerja/buruh dan majikan dalam pelaksanaan hubungan kerja sangat variatif dan kompleksitas, sehingga membutuhkan perhatian dan penanganan yang serius dari pemerintah.

UU PPHI tersebut merupakan dasar konstitusional dalam penanganan masalah-masalah dalam lapangan ketenagakerjaan dalam rangka menjamin terselenggaranya hubungan kerja yang lebih baik disamping untuk mencegah agar permasalahan-permasalahan dalam hubungan kerja yang dapat mengakibatkan seorang tenaga kerja mengalami kesulitan ekonomi mendapat perlindungan lewat peraturan perundang-undangan melalui sebuah lembaga yang bertugas menangani permasalahan perselisihan yang terjadi dalam lapangan hubungan kerja.

Dalam hal ini pemerintah tidak cukup hanya mengeluarkan UU PPHI saja, akan tetapi juga disertai dengan berbagai peraturan pelaksanaannya. Sehingga diharapkan dengan dikeluarkannya undang-undang ini penyelesaian terhadap perselisihan hubungan industrial antara pekerja/buruh dan majikan tidak berlarut-larut. Perselisihan hubungan industrial yang terjadi tersebut haruslah diselesaikan dengan baik demi stabilitasnya hubungan kerja yang berjalan.

Jauh sebelum dikeluarkannya UU PPHI ini sesungguhnya sudah pernah dikeluarkan suatu undang-undang yang pada prinsipnya juga adalah untuk menyelesaikan perselisihan yang timbul antara pekerja/buruh dan majikan dalam pelaksanaan hubungan kerja, yakni Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.

Berlakunya UU PPHI ini adalah bertujuan sebagai pengganti Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan. Dengan berlakunya Undang-undang ini memberikan banyak perubahan dalam berbagai hal terutama menyangkut tata cara dan lembaga-lembaga yang berperan dalam penyelesaian perselisihan perburuhan yang terjadi antara pekerja/buruh dan majikan dalam lapangan hubungan kerja. Khususnya Pemutusan Hubungan Kerja di Wilayah Kota Jayapura menjadi permasalahan yang cukup kompleks dan berdampak pada banyak pihak, baik Pekerja, Perusahaan, maupun Ekonomi Lokal yang mencakup Dimensi Ekonomi, Sosial, dan kebijakan Ketenagakerjaan.

Penyebab utama biasanya terkait dengan kondisi ekonomi yang tidak stabil, kurangnya lapangan pekerjaan, keterbasan ketrampilan tenaga kerja, serta kebijakan Perusahaan yang lebih mengutamakan efisiensi. Penyelesaian dari masalah ini membutuhkan Kerjasama antara Pemerintah, Pengusaha, dan Masyarakat untuk menciptakan kebijakan yang berpihak pada penciptaan lapangan kerja yang inklusif dan berkelanjutan.

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode hukum Normatif Empiris yang lazim disebut dengan socio legal research, Penelitian hukum empirik atau socio legal research merupakan penelitian hukum yang mengkaji dan menganalisis tentang perilaku hukum individu atau masyarakat dalam kaitannya dengan hukum, dimana sumber data yang digunakan berasal dari data primer dan didukung data sekunder yang dilakukan dengan mengkaji daftar pustaka dan melakukan observasi langsung di lapangan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Faktor-faktor Penyebab Terjadinya Perselisihan Hubungan Industrial Di Kota Jayapura.

Sebagaimana dijelaskan bahwa dalam hubungan antara pengusaha dan pekerja/buruh timbulnya perselisihan adalah hal yang lumrah terjadi. Perselisihan Hubungan Industrial merupakan masalah yang umum yang muncul dalam lapangan bidang ketenagakerjaan sebagai dampak adanya pelaksanaan hubungan kerja. Dimana hubungan kerja merupakan lingkungan masyarakat pekerja/buruh yang tidak mungkin terlepas dari adanya perselisihan terutama antara pihak pekerja/buruh dengan pihak perusahaan tempat dimana mereka bekerja.

Suatu kebijakan yang dikeluarkan oleh pihak perusahaan/majikan meskipun telah dipertimbangkan dengan baik belum tentu akan diterima oleh pihak pekerja/buruh dengan baik. Dengan kata lain bahwa tidak setiap keputusan yang dikeluarkan oleh pihak perusahaan/majikan akan diterima dengan rasa puas oleh pihak pekerja/buruh. Besar kemungkinan adanya pihak-pihak yang tidak bisa menerima putusan atau kebijakan yang dikeluarkan oleh pihak perusahaan tersebut.

Pihak pekerja/buruh yang merasa tidak puas akan kebijakan atau putusan yang diambil oleh perusahaan itu tentunya akan menciptakan benih-benih perselisihan diantara pihak pekerja/buruh dengan pihak perusahaan. Keadaan ini lambat laun tentunya akan menciptakan ketidak harmonisan dalam hubungan kerja dan tentunya akan menimbulkan kegoncangan dalam perusahaan sebagai perselisihan perburuhan dalam hubungan kerja.

Munculnya perasaan-perasaan ketidakpuasan yang dirasakan oleh pihak pekerja/buruh karena adanya putusan atau kebijakan yang diambil oleh pihak perusahaan berkembang menjadi dasar atau pokok pangkal terjadinya perselisihan hubungan industrial antara pengusaha dengan pihak pekerja/buruh menjelma masalah pokok dalam lapangan ketenagakerjaan. Pihak pekerja/buruh yang merasa tidak puas akan kebijakan yang dikeluarkan oleh pihak perusahaan akan menunjukkan perubahan-perubahan sikap yang

berdampak pada keharmonisan hubungan kerja menjadi terganggu. Beberapa perubahan yang terjadi karena ketidakpuasan atas kebijakan yang diambil oleh perusahaan dapat berupa: sikap apatis terhadap pimpinan, menurunnya gairah dan efektivitas kerja, melakukan demonstrasi dan bahkan melakukan mogok kerja sebagai wujud ketidakpuasannya terhadap putusan-putusan atau keadaan-keadaan syarat-syarat kerja yang ditetapkan oleh pihak perusahaan.

Dari hasil penelitian di lapangan terungkap bahwa faktor-faktor yang dapat menimbulkan terjadinya perselisihan hubungan industrial dalam hubungan kerja antara pihak pekerja/buruh dengan pihak pengusaha/perusahaan pada umumnya dikelompokkan dalam 2 kelompok, yaitu: 1. faktor penyebab dari pihak pekerja/buruh dan 2. faktor penyebab dari pihak pengusaha.

1. Faktor penyebab dari pihak pekerja/buruh.

Perselisihan yang terjadi dalam pelaksanaan hubungan kerja antara pekerja/buruh dan majikan dalam praktek dilapangan tidak semata-mata hanya berasal dari pihak perusahaan, akan tetapi juga berasal dari pihak pekerja/buruh. Dari hasil penelitian di lapangan dapat diketahui bahwa faktor penyebab timbulnya perselisihan yang berasal dari pihak pekerja/buruh adalah adanya tindakan-tindakan yang dilakukan oleh pekerja/buruh yang oleh pihak perusahaan dianggap sebagai suatu tindakan yang dapat merugikan perusahaan, seperti demonstrasi, mogok kerja, tindakan indisipliner. Pekerja/buruh melakukan tindakan ini karena menganggap pihak perusahaan tidak mau memenuhi tuntutan-tuntutan pihak pekerja/buruh baik secara perseorangan maupun secara kolektif yang berhubungan dengan pembayaran upah yang rendah, kurangnya kesejahteraan, kurangnya jaminan sosial, yang berkaitan dengan pelaksanaan hubungan kerja maupun syarat-syarat kerja yang tidak memenuhi syarat kemanusiaan.

Tuntutan yang dilakukan oleh pihak pekerja/buruh yang berkaitan dengan upah, kesejahteraan, jaminan sosial, maupun syarat-syarat kerja, biasanya dilakukan dengan tindakan demonstrasi, mogok, unjuk rasa, memperlambat atau bahkan menghentikan pekerjaan untuk menekan pihak perusahaan dengan harapan agar pihak perusahaan mau memenuhi tuntutan-tuntutan yang dilakukan oleh pihak pekerja/buruh.

Umumnya tuntutan yang disampaikan oleh pihak pekerja/buruh karena ketidakpuasan pihak pekerja/buruh terhadap kebijaksanaan atau putusan yang dikeluarkan oleh pihak perusahaan sangat bervariasi. Namun secara garis besar tuntutan pihak pekerja/buruh tersebut secara garis besar adalah dalam masalah-masalah sebagai berikut:

- a) Rendahnya Upah, pihak pekerja/buruh sebagai pihak yang lemah dalam aspek ekonomi menjadikan upah sebagai tujuan utama mereka untuk melakukan pekerjaan sebagai sumber nafkah kehidupan para pekerja/buruh. Bila pekerja/buruh telah melaksanakan pekerjaannya sebagai wujud nyata dari kewajibannya, maka pihak perusahaan hendaknya sesegera mungkin untuk membayarkan upahnya. Pekerja/buruh selalu dan senantiasa menggantungkan hidupnya dan keluarganya pada upah sebagai hasil jerih payahnya melalui kerja. Pendapatan upah pekerja/buruh ini merupakan cerminan atas status dan tingkat kehidupan pekerja/buruh beserta anggota keluarganya. Upah yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada pihak

pekerja/buruh seharusnya sebanding dengan kegiatan-kegiatan yang telah dikerjakan oleh pihak pekerja/buruh. Pihak perusahaan hendaknya memberikan upah dengan mempertimbangkan dapat menjamin kebutuhan hidup yang pokok si pekerja/buruh dan keluarganya. Pembayaran upah hendaknya juga memberikan kepuasan bagi pekerja/buruh karena adanya kesesuaian pembayaran upah yang diterima dengan upah orang lain atas pekerjaan yang sejenis di perusahaan lain dalam masyarakat. Dalam prakteknya di lapangan ternyata pihak pekerja/buruh yang belum mendapatkan upah sebagaimana layaknya. Artinya pihak perusahaan belum melaksanakan pengupahan secara baik bahkan sering melakukan tindakan atau mengeluarkan kebijakan-kebijakan dalam hal pelaksanaan pengupahan yang tidak berpihak kepada pekerja/buruh, diantaranya:

- 1) Pemberian upah yang rendah/dibawah standar UMP;
 - 2) Keterlambatan pembayaran upah;
 - 3) Pemotongan upah tanpa perundingan dengan pihak pekerja/buruh;
 - 4) Ketidakkampuan perusahaan untuk menaikkan upah;
- b) Jaminan Sosial, pekerja/buruh dalam menjalankan pekerjaan senantiasa diperhadapkan dengan berbagai risiko seperti kecelakaan kerja, sakit bahkan kematian. Untuk menghadapi terjadinya risiko tersebut tentunya pekerja/buruh sangat memerlukan suatu perlindungan dalam bentuk jaminan sosial. Untuk itu perlu adanya suatu jaminan sosial dari pihak perusahaan dengan jalan mengikuti program jaminan sosial melalui Program BPJS Ketenagakerjaan. Namun demikian dari hasil penelitian ternyata belum semua pekerja/buruh mendapatkan jaminan sosial, karena memang pihak perusahaan tidak atau belum mengikutsertakan pihak pekerja/buruh dalam program BPJS Ketenagakerjaan. Dengan kata lain bahwa program wajib mengikutsertakan pekerja/buruh dalam program BPJS Ketenagakerjaan, belum berjalan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Sehingga banyak pekerja/buruh yang belum mendapatkan haknya dalam kaitannya dengan perlindungan jaminan sosial. Hal ini lumrah terjadi karena secara normatif aturan memberikan peluang untuk melakukan keikutsertaan dalam program BPJS Ketenagakerjaan secara bertahap. Namun demikian ini terjadi mengingat secara faktual perusahaan yang ada di Kota Jayapura memang mempunyai tingkat keamanan finansial yang berbeda-beda sesuai dengan tingkat keamanan ekonominya. Pengusaha perlu mengantisipasi keadaan-keadaan yang menimbulkan ketidakpuasan dalam hal pembayaran besar kecilnya jaminan sosial, dengan jalan mengikutsertakan semua pekerja/buruh dalam program BPJS Ketenagakerjaan. Sehingga apabila pihak perusahaan sudah mengikutsertakan pekerja/buruh dalam program BPJS Ketenagakerjaan, maka kelak dalam hal pembayaran jaminan sosial tidak muncul ketidakpuasan karena standar pembayaran jaminan sosial yang dibayarkan oleh pihak penyelenggara tidak akan membedakan antara pekerja/buruh yang bekerja pada perusahaan yang kecil dengan perusahaan yang besar.
- c) Penempatan/Mutasi, kebijakan melakukan penugasan dan penempatan dengan cara pemindahan dalam rangka peningkatan kemampuan untuk jabatan-jabatan tertentu kadang-kadang menjadi masalah yang dapat menimbulkan perselisihan. Hal ini

terjadi karena kurang komunikasi antara pihak manajemen perusahaan dengan pihak buruh/pekerja. Pihak pekerja/buruh sering memandang bahwa pemindahan penugasan kerja menyimpang dari perjanjian kerja yang disepakati. Dari hasil wawancara dengan pekerja/buruh diperoleh keterangan yang menyatakan bahwa dalam prakteknya seringkali pihak perusahaan melakukan pemindahan tugas kepada pekerja/buruh dengan tidak terlebih dahulu menyampaikannya kepada si pekerja/buruh. Dalam hal ini pekerja/buruh merasa keberatan dan biasanya akan melakukan suatu tindakan dengan tidak mau melaksanakan pemutasian tugas tersebut.

- d) Penambahan Beban Kerja, adakalanya perusahaan mengeluarkan suatu peraturan kebijakan khusus agar pekerja/buruh meningkatkan daya kerja dan kemampuan kerja. Peraturan khusus yang dikeluarkan oleh pihak perusahaan adalah dengan menambah beban kerja dan waktu kerja. Permasalahannya adalah pelaksanaan peraturan khusus untuk meningkatkan produktifitas dan kemampuan kerja tersebut tidak diimbangi dengan peningkatan kesejahteraan. Bahkan cenderung dilakukan dengan cara pemaksaan melalui peraturan perusahaan. Perusahaan harus memperhatikan kondisi riil dari para pekerja/buruh. Artinya pihak perusahaan harus bisa melihat rasio kemampuan si pekerja/buruh dengan beban kerja yang mampu dilakukan, harus mempertimbangkan waktu kerja yang dilakukan serta harus mampu menjaga kesehatan pekerja/buruh sehingga upaya untuk meningkatkan produktifitas dalam perusahaan tidak menimbulkan pemerasan dan eksploitasi atas kemampuan para pekerja/buruh tanpa adanya suatu penghargaan yang seimbang dengan penambahan beban kerja dan waktu kerja yang diterapkan. Dan hal ini tentunya harus terlebih dahulu dilakukan dengan memberikan rangsangan demi perbaikan kesejahteraan pihak pekerja/buruh oleh pihak perusahaan. Faktor penyebab terjadinya perselisihan hubungan industrial dalam prakteknya bukan saja hanya berupa tuntutan-tuntutan yang disertai dengan tindakan sebagaimana dimaksud diatas, akan tetapi juga terjadi karena kesalahan yang dilakukan oleh pihak pekerja/buruh. Dari hasil penelitian di lapangan diperoleh data yang menunjukkan bahwa penyebab terjadinya perselisihan hubungan industrial karena kesalahan yang dilakukan oleh pihak pekerja/buruh dapat dirumuskan sebagai berikut:

- 1) Tindakan Indisipliner;
- 2) Mogok kerja;
- 3) Menolak mutasi;
- 4) Mangkir;
- 5) Melanggar Kesepakatan Kerja Bersama;
- 6) Menyalahgunakan jabatan;
- 7) Ceroboh dalam tugas;
- 8) Melakukan pencurian Barang perusahaan;
- 9) Mabuk di tempat kerja;
- 10) Pemukulan.

2. Faktor penyebab dari pihak pengusaha/perusahaan.

Selain faktor penyebab yang berasal dari pihak pekerja/buruh, perselisihan

hubungan industrial juga dapat berasal dari pihak perusahaan/pengusaha. Dengan kata lain bahwa tindakan-tindakan yang dilakukan oleh pihak perusahaan juga dapat berakibat munculnya atau terjadinya ketidak harmonisan dalam hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan majikan/pengusaha. Dari hasil penelitian lapangan dapat diketahui bahwa faktor-faktor penyebab terjadinya perselisihan hubungan industrial yang berasal dari pihak majikan diantaranya adalah masih banyaknya perusahaan yang belum membayarkan upah bagi pekerja/buruh sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dengan kata lain masih banyak pekerja/buruh yang menerima upah dibawah standar upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah.

Hal ini sebagaimana yang dikemukakan oleh Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Seksi Pengawas Hubungan Kerja yang mengatakan bahwa masih banyak pihak perusahaan yang belum membayar upah sesuai dengan ketentuan Upah Minimum Provinsi sebagaimana yang ditetapkan berdasarkan Surat Keputusan Gubernur. Fenomena yang terjadi dalam masyarakat yakni muncul aksi unjuk rasa/demonstrasi yang menuntut perbaikan upah yang dilakukan oleh para pekerja/buruh adalah gambaran nyata dari pembayaran upah yang rendah yang menjadi dasar bagi pekerja/buruh untuk melakukan aksi demo menuntut pemenuhan hak-haknya dalam pengupahan yang sesuai dengan kelayakan dan kepatutansesuai peraturan yang berlaku.

Selain adanya pembayaran upah yang masih dibawah standar UMP, faktor lain yang juga dapat menyebabkan terjadinya perselisihan hubungan industrial adalah kebijakan perusahaan dalam melakukan pemindahan atau penugasan kerja yang dilakukan oleh pihak perusahaan tanpa terlebih dahulu disampaikan kepada pihak pekerja/buruh. Para pekerja/buruh sering menolak mau melaksanakan pemutasian yang diperintahkan oleh pihak perusahaan. Hal ini seringkali berdampak pada suatu perselisihan yang pada akhirnya akan mengarah pada pemutusan hubungan kerja.

Demikian juga dalam hal jaminan sosial, hasil penelitian menunjukkan bahwa pihak perusahaan masih banyak yang belum memberikan perlindungan terhadap pekerja/buruh yang mengalami keadaan seperti kecelakaan kerja, sakit dan bahkan kematian, meskipun peraturan perundang-undangan sudah memberikan kewajiban bagi perusahaan memberikan perlindungan dengan jalan mengikutsertakan dalam program BPJS Ketenagakerjaan sebagaimana yang diatur ketentuan hukum yang berlaku.

Dimana dalam fakta di lapangan masih banyak sekali pekerja/ buruh yang tidak diikutsertakan dalam program Jamsostek, sehingga banyak buruh yang mengalami peristiwa-peristiwa sosial yang berakitan dengan penyelenggaraan kesehatan dan keselamatan kerja tidak mendapatkan hak-haknya untuk mendapatkan santunan, pelayan kesehatan dan lain sebagainya. Dengan kata lain dapatlah disimpulkan bahwa faktor-faktor penyebab terjadinya perselisihan hubungan industrial sebagaimana yang telah dipaparkan di atas adalah merupakan fakta yang ditemukan dalam penelitian yang diperoleh baik melalui pengamatan di lapangan maupun hasil wawancara dengan pihakpihak yang terkait dengan masalah yang diteliti.

Selain hal-hal tersebut di atas, faktor lain yang juga dapat menimbulkan perselisihan hubungan industrial adalah faktor masalah pribadi baik yang dilakukan oleh pihak perusahaan dengan melakukan teguran dengan penghinaan secara kasar,

pemukulan. Maupun oleh pihak pekerja/buruh dengan melakukan tindakan ancaman, intimidasi, pemukulan adalah merupakan faktor yang dapat menyebabkan terjadinya perselisihan hubungan industrial.

Tata Cara Penyelesaian Sengketa Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Kota Jayapura.

Dengan berlakunya Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka permasalahan-permasalahan ketenagakerjaan yang berkaitan dengan perselisihan dapat diselesaikan dengan 2 (dua) cara yakni penyelesaian di Luar Pengadilan dan Penyelesaian melalui Pengadilan yang dilakukan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Umum.

Kota Jayapura yang merupakan ibu kota provinsi adalah merupakan kota yang penuh dengan dinamika dan persoalan-persoalan dalam bidang ketenagakerjaan. Mengingat Jayapura sebagai sentral perekonomian tentunya perkembangan pembangunan dalam berbagai sektor-sektor sangat bersentuhan langsung dengan dunia ketenagakerjaan. Hampir sama dengan kota-kota besar lainnya di Indonesia, Jayapura juga penuh dengan masalah-masalah ketenagakerjaan mulai dari tuntutan upah, kesejahteraan, jaminan sosial bahkan persoalan-persoalan yang menyangkut PHK.

Permasalahan-permasalahan dalam bidang ketenagakerjaan itu tentunya memerlukan sebuah penyelesaian yang bijak dari pemerintah agar tercipta hubungan kerja yang kondusif dan baik di kalangan pekerja maupun pengusaha dalam masyarakat. Adalah merupakan fenomena sosial yang nyata bahwa yang namanya perselisihan dalam bidang ketenagakerjaan sesuatu yang selalu terjadi dalam pelaksanaan hubungan kerja. Permasalahan-permasalahan yang timbul dan terjadi di Kota Jayapura sangat banyak dan beragam jenis dan sifatnya.

Dari hasil penelitian di lapangan diperoleh data yang menunjukkan bahwa sampai pada akhir tahun 2024 (akhir Desember 2024) dapat diketahui bahwa dari banyaknya permasalahan-permasalahan ketenagakerjaan yang masuk dan terdaftar pada Dinas Tenaga Kerja Kota Jayapura, terdapat sebanyak 28 kasus yang dapat diselesaikan melalui penyelesaian di Luar Pengadilan (Non Litigasi) yang terdiri 15 kasus pada Tahun 2023 dan 13 kasus pada Tahun 2024 dengan melibatkan sejumlah pekerja/buruh.

Dari beberapa kasus yang terdaftar pada Dinas Tenaga Kerja Kota Jayapura, terdapat sebanyak 28 kasus yang sudah diselesaikan melalui penyelesaian diluar Pengadilan yakni penyelesaian melalui mediasi yang dilakukan oleh mediator, beberapa kasus masih dalam tahap proses penyelesaian dan terdapat 15 kasus lainnya diselesaikan dengan penyelesaian melalui Pengadilan dengan mengajukan Gugatan Perkara Perselisihan Hubungan Industrial ke Pengadilan Hubungan Industrial-Adhoc.

Berdasarkan hasil wawancara di lapangan dengan salah satu hakim pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jayapura membenarkan bahwa sejak berlakunya Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial memang belum banyak kasus perselisihan hubungan industrial yang diperiksa dan diproses melalui Pengadilan Hubungan Industrial.

Hal ini terjadi karena masih banyak pihak-pihak terutama pekerja/buruh yang belum mengetahui dan memahami mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan peraturan yang baru ini. Selain itu minimnya perkara yang masuk ke Pengadilan Hubungan Industrial disebabkan karena kebanyakan kasus-kasus perselisihan yang terjadi dapat diselesaikan melalui penyelesaian di luar Pengadilan yakni melalui penyelesaian bipartit maupun penyelesaian mediasi dan konsiliasi yang dilakukan oleh Dinas Tenaga

Kerja Kota Jayapura.

Dari 15 kasus yang penyelesaiannya melalui Pengadilan Hubungan Industrial dasar perkaranya berindikasi pada pelanggaran tata tertib aturan perusahaan yakni melakukan pencurian terhadap barang-barang perusahaan. Dari 15 kasus perselisihan yang sudah masuk pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jayapura, 7 (tujuh) kasus sudah diperiksa dan disidangkan dalam proses persidangan di Pengadilan pada Tahun 2023, dan 8 (delapan) kasus lainnya diselesaikan pada Tahun 2024.

Pada dasarnya semua kasus perselisihan hubungan industrial yang masuk ke Dinas Tenaga Kerja Kota Jayapura tersebut tidak dapat diselesaikan melalui penyelesaian di luar Pengadilan. Hal ini terbukti dari fakta data yang menunjukkan bahwa terdapat 28 (dua puluh delapan) kasus yang ada diantaranya diselesaikan melalui penyelesaian secara mediasi oleh mediator Dinas Tenaga Kerja Kota Jayapura, selebihnya kasus perkara perselisihan lainnya penyelesaiannya dilakukan melalui Pengadilan yang dalam hal ini diperiksa dan diproses Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jayapura.

Jadi dapat dikatakan bahwa tata cara penyelesaian terhadap masalah perselisihan hubungan industrial di Kota Jayapura pada dasarnya sudah dilakukan sesuai dengan ketentuan sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dimana perselisihan perburuhan/hubungan industrial sudah dilakukan penyelesaiannya baik melalui penyelesaian di luar Pengadilan maupun penyelesaian melalui Pengadilan. Hubungan Insustrial Ad-hoc.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Adapun faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya perselisihan hubungan industrial dalam praktek hubungan kerja di Kota Jayapura terjadi karena adanya faktor pihak pekerja/buruh maupun dari pihak pengusaha/majikan yang terdiri:
 - a) Kesalahan berat yang dilakukan oleh pihak pekerja/buruh seperti: melanggar disiplin kerja, mencuri.
 - b) Pengusaha/Majikan Tidak memenuhi hak-hak pekerja/buruh, seperti pembayaran Upah yang rendah di bawah standar UMP (Upah Minimum Provinsi), tidak membayar Upah Lembur, keterlambatan pembayaran upah, bahkan melakukan pemotongan upah tanpa perundingan dengan pihak pekerja, dan lain sebagainya.
2. Tata cara penyelesaian terhadap masalah perselisihan hubungan industrial di Kota Jayapura pada dasarnya sudah dilakukan sesuai dengan ketentuan sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dimana penyelesaian perselisihan dilakukan di luar Pengadilan dengan melalui : Mediasi, Konsiliasi maupun Arbiterasi, dan penyelesaian perselisihan pada Pengadilan Hubungan Insustrial dengan melalui Gugatan ke tingkat Pengadilan Hubungan Industrial Ad-hoc dan Kasasi. Hal ini berdasarkan data yang menunjukkan bahwa dari beberapa kasus yang terjadi pada tahun 2023 dan 2024, terdapat 28 kasus yang diselesaikan di Luar Pengadilan dengan melalui Mediasi pada Kantor Dinas Ketenagakerjaan dan terdapat 15 kasus yang diselesaikan melalui Pengadilan Hubungan Industrial Ad-hoc pada Pengadilan Negeri Kls 1 A Jayapura..

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Khakim, (2014), *“Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia”*, Cetakan ke-4 Edisi Revisi, Bandung, Citra Aditya Bakti.
- Abdul Rachmad Budiono, (1995), *“Hukum Perpekerja/buruhan Di Indonesia”*, Jakarta, PT. Radja Grafindo Persada.
- Djumadi, (1993), *“Hukum Perpekerja/buruhan Perjanjian Kerja”*, Jakarta, PT.Raja Grafindo Persada.
- Darwin Prinst, (1994), *“Hukum Ketenagakerjaan Indonesia”*, Bandung, PT. Citra Aditya Bakti.
- G. Kartasapoetra dan Rience Widianingsih, (1982), *“Pokok-Pokok Hukum Perburuhan”*, Jakarta, Armico.
- Halihi Toha dan Hari Pramono, (1991), *“Hubungan Kerja Antara Majikan dan Buruh”*, Jakarta, Penerbit Rineka Cipta.
- Hartono Widodo, dkk, (1989), *“Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan”*, Jakarta, Rajawali Pers.
- H. Salim dan Erlies Septiana Nurbani, (2013), *“Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Tesis dan Disertasi”*, Jakarta, PT. RajaGrafindo Persada.
- Iman Soepomo, (1985), *“Pengantar Hukum Perburuhan”*, Jakarta, Penerbit Djambatan.