



**JURNAL
POROS HUKUM
PADJADJARAN**

P-ISSN: 2715-7202
E-ISSN: 2715-9418

Artikel diterbitkan:
29 Mei 2020

DOI:
<https://doi.org/10.23920/jphp.v1i2.225>

Halaman Publikasi:
<http://jurnal.fh.unpad.ac.id/index.php/JPHP/issue/archive>

Diterbitkan oleh:
Fakultas Hukum
Universitas Padjadjaran

**PERSPEKTIF PENYELESAIAN SENGKETA
KETENAGAKERJAAN MELALUI PENGADILAN
HUBUNGAN INDUSTRIAL DALAM MENGHADAPI
MASYARAKAT EKONOMI ASEAN**

***PERSPECTIVE OF EMPLOYMENT DISPUTE
RESOLUTION THROUGH INDUSTRIAL RELATIONS
COURT IN THE FACE OF ASEAN ECONOMIC
COMMUNITY***

**Agus Mulya Karsona^a, Sherly Ayuna Putri^b, Ety Mulyati^c,
R. Kartikasari^d**

ABSTRAK

Hubungan industrial yang merupakan keterkaitan kepentingan antara pekerja dengan pengusaha, berpotensi menimbulkan perbedaan pendapat, bahkan perselisihan antara kedua belah pihak. Sehubungan dengan itu perangkat Undang-Undang penyelesaian perselisihan perburuhan sangat diperlukan. Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Keberadaan Pengadilan Hubungan Industrial yang menggantikan kedudukan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan ditandai dengan adanya perubahan mekanisme penyelesaian perselisihan perburuhan dimaksudkan agar proses penyelesaian perselisihan dapat dilaksanakan secara cepat, tepat, adil dan murah seiring dengan perkembangan era industrialisasi dan ilmu pengetahuan. Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial perlu dilaksanakan secara cepat, karena berkaitan dengan proses produksi dan terciptanya hubungan industrial yang harmonis dalam suatu hubungan kerja. Dalam rangka menghadapi era Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) perlu dipersiapkan Pengadilan Hubungan Industrial yang mampu menyelesaikan sengketa ketenagakerjaan yang timbul di era globalisasi. Permasalahan yang timbul adalah sejauh mana prospek dan kesiapan PHI dalam menyelesaikan sengketa ketenagakerjaan secara global di era MEA.

Kata kunci: ketenagakerjaan; globalisasi; pengadilan; sengketa.

^a Fakultas Hukum Universitas Padjadjaran, Jalan Raya Bandung-Sumedang KM.21 Jatinangor Kab. Sumedang, email: agus.karsona@gmail.com

^b Fakultas Hukum Universitas Padjadjaran, Jalan Raya Bandung-Sumedang KM.21 Jatinangor Kab. Sumedang, email: sherly.ayunaputri@yahoo.com

^c Fakultas Hukum Universitas Padjadjaran, Jalan Raya Bandung-Sumedang KM.21 Jatinangor Kab. Sumedang, email: etty.mulyati@unpad.ac.id

^d Fakultas Hukum Universitas Padjadjaran, Jalan Raya Bandung-Sumedang KM.21 Jatinangor Kab. Sumedang, email: kartikasari@unpad.ac.id

ABSTRACT

Industrial relations that are a relationship of interest between workers and entrepreneurs, potentially cause disagreements, even disputes between the two parties. In connection with the device the settlement law of labor disputes is indispensable. Industrial relations disputes are disagreements that result in conflicts between entrepreneurs or joint entrepreneurs with workers/laborers or trade unions/unions due to disputes over rights, conflicts of interest, disputes of termination of employment and disputes between trade unions/unions in one company. The existence of the Industrial Relations Court which replaces the position of the Labour Dispute Resolution Committee is characterized by the change of the labor dispute resolution mechanism intended for the dispute resolution process to be implemented quickly, precisely, fairly and with cheap as the era of industrialization and science. The Industrial Relations Court (PHI) is a special court formed in an area of the District Court which is authorized to examine, prosecute and give judgment against Industrial relations disputes. Settlement of industrial relations disputes needs to be implemented quickly, because it relates to the production process and the creation of a harmonious industrial relations in a working relationship. In order to face the ASEAN Economic Community era (MEA), the Industrial relations Court has been prepared to settle employment disputes arising in the globalization era. The problem arises is the extent of the prospect and readiness of PHI in resolving employment disputes globally in the MEA era.

Keywords: *employment; globalization; court; dispute.*

PENDAHULUAN

Sejalan dengan semakin meningkat dan kompleksnya permasalahan perburuhan di era industrialisasi, hubungan industrial yang merupakan keterkaitan kepentingan antara pekerja/buruh dengan pengusaha berpotensi menimbulkan perbedaan pendapat, bahkan perselisihan antara kedua belah pihak. Sehubungan dengan itu perangkat undang-undang tentang penyelesaian perselisihan perburuhan sangat diperlukan. Secara normatif peraturan perundang-undangan yang mengatur perselisihan antara pengusaha dan pekerja diatur dalam UU No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial merupakan salah satu komponen dari sistem hukum ketenagakerjaan. Sebagai sub sistem dari hukum ketenagakerjaan maka kualifikasi tentang keberadaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial sangat dipengaruhi oleh sub sistem hukum ketenagakerjaan lainnya. Dengan kata lain, maka sistem hukum ketenagakerjaan pada dasarnya adalah suatu upaya untuk menertibkan konflik antara pekerja dengan pengusaha¹.

Kehadiran UU Nomor 2 Tahun 2004 memberi harapan untuk terciptanya lembaga penyelesaian perselisihan yang bisa memelihara hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan. UU tersebut menggantikan UU Nomor 22 tahun 1957 tentang

¹ Syahrul Machmud, (2014). *Hukum Acara Khusus Pada Pengadilan Hubungan Industrial*, Yogyakarta: Graha Ilmu, hlm. 71.

Penyelesaian Perselisihan Perburuhan yang sudah tidak dapat mengikuti perkembangan masyarakat industrial. Pengadilan hubungan industrial dibentuk dan didirikan, hakekatnya untuk menyelesaikan permasalahan atau perselisihan dalam hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja. Perselisihan hubungan industrial menurut Pasal 1 ayat (1) UU Nomor 2 Tahun 2004 adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.²

Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) dibentuk dan didirikan pada hakekatnya untuk menyelesaikan permasalahan atau perselisihan dalam hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja. Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan³.

Pengaturan tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dianggap masih memiliki banyak kelemahan baik dari aspek pelaksanaan maupun secara regulatif. Diantaranya mengenai kompetensi, prosedur dan penerapan asas peradilan cepat dengan biaya murah masih jauh dari harapan. Terdapat beberapa kepentingan dari pekerja yang belum dapat ditangani oleh Pengadilan Hubungan Industrial⁴. Dalam mekanisme penyelesaian permasalahan hubungan industrial melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), hingga saat ini masih menuai kritik. Domisili PHI yang jauh dengan kediaman masyarakat menjadikan waktu dan biaya penyelesaian perkara sebagai permasalahan utama. Tidak setiap kabupaten memiliki PHI sehingga masyarakat harus ke provinsi untuk menyelesaikan perkara ke PHI, dan jika para pihak tidak puas dengan putusan PHI maka harus mengajukan kasasi ke MA yang artinya para pihak kembali membutuhkan waktu dan biaya untuk mendapatkan putusan PHI.

² Agus Mulya Karsona dan Efa Laela Fakhriah, (2016). *Eksistensi Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja Di Indonesia*, JHAPER, Vol. 2, No. 2, hlm. 304.

³ Pasal 1 ayat (1) UU Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

⁴ Asri Wijayanti, *Kompetensi Absolut Pengadilan Hubungan Industrial*.

Sayangnya tidak setiap putusan bisa dilaksanakan karena tidak memiliki kekuatan mengikat secara sosiologis⁵.

Indonesia telah melaksanakan pasar bebas melalui Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) atau *ASEAN Economic Community* (AEC) pada awal 2016 yang sampai saat ini masih menyisakan tanda tanya, terutama tentang bagaimana mekanisme pelaksanaan pasar bebas ini, langkah antisipasi pemerintah dan implikasinya bagi banyak sektor di Indonesia. Salah satunya adalah persoalan ketenagakerjaan (hubungan industrial).

Hingga saat ini arus tenaga kerja secara bebas masuk ke Indonesia semakin marak terjadi, kalau pada akhirnya tenaga kerja asing menjadi bebas masuk ke dalam negeri, bagaimana wajah tenaga kerja Indonesia ke depan untuk dapat bersaing bersama-sama dengan anggota peserta APEC. Secara terpisah sudah ada sejumlah regulasi yang mengatur secara parsial tentang tenaga kerja asing di bidang industri pengolahan minuman, dan bidang dibidang energi. Kamar Dagang dan Industri (Kadin) Indonesia menilai pembangunan ketenagakerjaan di Indonesia saat ini masih sangat rendah. Kesalahannya bisa terletak pada tataran individu, lembaga, perantara atau justru pada regulasi yang ada.

Sektor tenaga kerja di Indonesia menghadapi tiga permasalahan utama yang dapat mempengaruhi daya saing tenaga kerja, yaitu: *Pertama*, persoalan kesempatan kerja yang terbatas. Situasi ini, disebabkan karena pertumbuhan ekonomi yang belum mampu menyerap angkatan kerja yang masuk ke dalam pasar kerja dan jumlah penganggur riil. *Kedua*, rendahnya kualitas angkatan kerja. Berdasarkan data BPS, rendahnya kualitas angkatan kerja terlihat dari perkiraan komposisi angkatan kerja yang sebagian besar berpendidikan SD ke bawah yang masih mencapai 52 juta orang atau 46,95 persen. *Ketiga*, masih tingginya tingkat pengangguran. Berdasarkan data BPS, tingkat pengangguran terbuka di Indonesia mencapai 6,25 persen atau mengalami peningkatan.

Melihat hal tersebut, kondisi ini mengharuskan Indonesia untuk mencari terobosan dan pemecahan agar tenaga kerja sebagai aset bangsa tidak menjadi beban di kemudian hari bagi pembangunan. Kondisi ini mengharuskan kita mencari suatu pemecahan yang tidak lagi bersifat normatif tetapi ke arah terobosan (*breathrough*) agar

⁵ Siti Kunarti, (2016). *Eksistensi Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) dalam Sistem Peradilan di Indonesia*, Disertasi, Yogya: UGM.

tenaga kerja sebagai aset bangsa tidak justru menjadi beban di kemudian hari bagi pembangunan.

Perbedaan kepentingan antara pekerja/buruh dengan pengusaha telah menimbulkan banyak persoalan dalam hubungan industrial. Dampaknya tidak hanya terbatas pada pekerja/buruh dan atau pengusaha. Aksi-aksi buruh belakangan ini tidak hanya berakibat menghengkannya investor asing, tetapi juga dapat berpengaruh pada perolehan devisa negara, politik perdagangan nasional dan internasional, keamanan, merebaknya berbagai tindakan kriminal dan lain sebagainya. Ini menunjukkan bahwa persoalan perburuhan berkaitan erat dengan semua segi kehidupan berbangsa dan bernegara. Kompleksnya masalah ketenagakerjaan dan hubungan industrial sering menimbulkan perselisihan antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Dapat dikatakan perselisihan hubungan industrial akan senantiasa terjadi selama masih ada pekerja/buruh dan pengusaha. Semua upaya yang dilakukan hanyalah untuk meminimalisir persoalan yang timbul dan yang akan timbul berikut dampaknya. Untuk itulah diperlukan hukum perburuhan yang menyeluruh, konstruktif dan berkeadilan.

Dari uraian latar belakang tersebut dapat ditarik permasalahan sebagai berikut
Bagaimanakah Prospek Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Menyelesaikan Sengketa Ketenagakerjaan di Indonesia dan Bagaimanakah Kesiapan Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN

METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan salah satu unsur yang sangat dibutuhkan untuk mendapatkan hasil penelitian Dalam penulisan penelitian ini digunakan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Metode pendekatan

Metode Pendekatan yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan yuridis normatif. Yuridis normatif yaitu penelitian dengan menerangkan ketentuan-ketentuan dalam peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

2. Spesifikasi Penelitian

Spesifikasi Penelitian adalah deskriptif analitis dan kualitatif deskriptif. Deskriptif analitis yaitu dengan menggambarkan dan memberikan penjelasan atas suatu peristiwa yang sedang diteliti serta menganalisis berdasarkan data-data yang diperoleh dari hasil penelitian yang berdasarkan teori-teori dari ketentuan-ketentuan

yang berlaku yang dapat memberikan penjelasan secara keseluruhan baik dari bidang hukum ketenagakerjaan dan hukum ekonomi sehingga dapat diperoleh kesimpulan-kesimpulan dalam penulisan.

3. Tahap Penelitian

Penelitian ini lebih ditekankan kepada data kepustakaan (*Library Research*), yaitu penelitian yang dilakukan terhadap data-data sekunder. Hal ini dilakukan untuk mencari landasan teoritis juga hal-hal yang berhubungan dengan masalah-masalah yang dibahas dalam penelitian ini terdiri dari Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Setelah peneliti mendapatkan kerangka pemikiran yang sesuai dengan karakteristik temuan-temuan penelitian, peneliti melakukan interpretasi dengan menghubungkan berbagai informasi yang didapat dalam proses penelitian menjadi rangkaian penjelasan yang sistematis. Sehingga, peneliti berharap dapat melakukan konfirmasi maupun kritik terhadap kerangka penelitian yang sudah ada sebelumnya dan mengembangkan bentuk-bentuk metodologi studi hukum dan kebijakan. Lebih jauh lagi, rangkaian penjelasan yang sistematis tersebut dapat menghasilkan rekomendasi yang dapat diterapkan dalam memperbaiki atau merubah situasi yang ada. Akhirnya, peneliti akan menarik benang merah dari serangkaian proses penelitian ini, berupa jawaban dari pertanyaan penelitian yang akan dituangkan dalam kesimpulan.

PEMBAHASAN

Prospek Pengadilan Hubungan Industrial dalam Menyelesaikan Sengketa Ketenagakerjaan di Indonesia.

Mekanisme Penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam UU PPHI, dapat dilakukan melalui 2 jalur, yaitu:

- a. Jalur di luar pengadilan (non litigasi); yang ditempuh melalui upaya perundingan bipartit, mediasi, konsiliasi dan arbitrase. Serta
- b. Jalur pengadilan (litigasi); yakni melalui Pengadilan Hubungan Industrial.

Lembaga bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase dan Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pilar pelaksanaan hubungan industrial yang sangat penting, khususnya dalam penegakan hukum ketenagakerjaan sehingga keberadaannya dituntut

harus professional⁶. Kehadiran UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan industrial diharapkan mampu menjawab kekurangan profesionalisme penegak hukum dalam penanganan perselisihan hubungan industrial dan lambannya proses penanganan. Untuk itu kehadiran Pengadilan Hubungan Industrial dalam sistem penyelesaian perselisihan hubungan industrial akan memperbaiki kinerja P4D/P4P.

Berdasarkan UU PPHI diatur beberapa prinsip dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, yaitu:

- a. Wajib diupayakan penyelesaian terlebih dahulu secara bipartit melalui musyawarah untuk mencapai mufakat. Penekanan terhadap prinsip ini sangat beralasan karena musyawarah adalah jalan terbaik bagi pihak untuk menyelesaikan setiap permasalahan atau perselisihan yang dihadapi. Utamakan perundingan bipartit, apabila perundingan gagal atau menemui jalan buntu baru ditempuh penyelesaian sengketa sebagaimana diatur dalam UU PPHI.
- b. Apabila upaya musyawarah melalui perundingan para pihak tidak mencapai kesepakatan, maka penyelesaian perselisihan hubungan industrial dilakukan dengan prosedur PPHI. Para pihak dapat menentukan mekanisme penyelesaiannya yaitu melalui jalur non litigasi di luar pengadilan atau melalui jalur litigasi melalui pengadilan hubungan industrial
- c. Pencatatan perselisihan oleh instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan apabila perundingan bipartit gagal.
- d. Adanya kewajiban dari mediator, konsiliator, arbiter dan hakim Pengadilan Hubungan Industrial untuk merahasiakan keterangan yang diperoleh guna menyelesaikan perselisihan.
- e. Penyelesaian perselisihan melalui Pengadilan Hubungan Industrial ditempuh dengan menggunakan hukum acara perdata yang berlaku dalam peradilan umum, kecuali yang diatur khusus dalam PPHI.

Berdasarkan ketentuan Pasal 56 UU No. 2 Tahun 2004 Tentang PPHI, Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus: di tingkat pertama mengenai perselisihan hak di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan; di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja; di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat

⁶ Abdul Khakim, (2015). *Aspek Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial* (antara peraturan dan pelaksanaan), Bandung: Citra Aditya, hlm. 29.

pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Dari uraian tersebut bahwa Pengadilan Hubungan Industrial tidak menangani perkara lain selain perkara-perkara di atas, seperti perkara perselisihan antar perusahaan dengan perusahaan lainnya, perusahaan dengan masyarakat sekitar tempat usaha, pekerja dengan masyarakat, atau pekerja atau perusahaan dengan Pemerintah.

Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan Peradilan Umum yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial. Adapun dalam UU No. 48 Tahun 2009 disebutkan bahwa "Kekuasaan kehakiman dilakukan oleh sebuah Mahkamah Agung dan badan peradilan yang berada di bawahnya, yaitu dalam lingkungan peradilan umum, lingkungan peradilan agama, lingkungan peradilan militer, lingkungan peradilan tata usaha negara, dan oleh sebuah Mahkamah Konstitusi"⁷.

Adapun prinsip penyelesaian perselisihan melalui jalur pengadilan hubungan industrial adalah sebagai berikut:

- a. Berlaku hukum acara perdata, kecuali diatur khusus dalam UU No. 2 Tahun 20014 Tentang PPHI;
- b. Proses beracara tidak dikenakan biaya untuk perkara yang nilai gugatannya kurang dari Rp. 150 juta;
- c. Gugatan diajukan pada Pengadilan hubungan industrial dimana pekerja bekerja;
- d. Hakim wajib mengembalikan gugatan kepada penggugat apabila gugatan tidak dilampiri risalah penyelesaian mediasi atau konsiliasi;
- e. Hakim wajib melakukan dismissal process dan apabila terdapat kekurangan agar minta penggugat menyempurnakannya;
- f. Serikat pekerja atau asosiasi pengusaha dapat bertindak mewakili anggotanya sebagai kuasa hukum untuk beracara di Pengadilan Hubungan Industrial;
- g. Sidang dianggap sah apabila dilakukan oleh Majelis Hakim dengan komposisi 1 orang Hakim sebagai Ketua dan 2 orang Hakim Ad Hoc sebagai anggota;
- h. Sidang terbuka untuk umum;
- i. Putusan majelis hakim diambil dengan mempertimbangkan hukum, perjanjian, kebiasaan dan keadilan;

⁷ Pasal 18 UU No. 48 Tahun 2009 Tentang Kekuasaan Kehakiman

- j. Majelis hakim wajib memberikan putusan penyelesaian perselisihan selambat-lambatnya 50 hari kerja terhitung sejak sidang pertama.

Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam suatu perusahaan.

Berdasarkan pengertian diatas maka ada empat jenis perselisihan industrial yaitu⁸ :

- a. Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- b. Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
- c. Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.
- d. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan adalah perselisihan antara serikat pekerja/ serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lainya dalam satu perusahaan yang sama karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatpekerjaan.

Kesiapan Pengadilan Hubungan Industrial dalam Menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN

Pertumbuhan ekonomi suatu negara merupakan hal yang sangat penting untuk dicapai karena setiap negara menginginkan adanya proses perubahan perekonomian yang lebih baik dan pertumbuhan ekonomi akan menjadi indikator keberhasilan pembangunan ekonomi suatu negara. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi

⁸ Zaeni Asyhadie, (2009). *Peradilan Hubungan Industrial*, Jakarta: Rajawali Pers, hlm. 102.

pertumbuhan ekonomi yaitu faktor sumber daya manusia, faktor sumber daya alam, faktor ilmu pengetahuan dan teknologi, factor budaya, dan faktor daya modal. Indonesia belum dapat memaksimalkan kelima faktor tersebut walaupun tercatat sebagai negara pemilik sumber daya alam paling berlimpah dan jumlah penduduk paling banyak di antara negara-negara di Asia Tenggara, yakni sekitar 250 juta orang atau 40 persen dari total penduduk ASEAN.

Hal tersebut menjadi alasan Indonesia untuk membentuk *ASEAN Economic Community* (AEC) atau lebih dikenal dengan istilah Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) bersama sembilan negara anggota ASEAN lainnya. MEA – Masyarakat Ekonomi ASEAN – adalah pola integrasi ekonomi ASEAN (*Association of South East Asian Nation*) di mana adanya perdagangan bebas (*free trade*) antar negara-negara anggota ASEAN yang telah disepakati bersama untuk mengubah ASEAN menjadi kawasan yang stabil, makmur, dan sangat kompetitif. MEA merupakan realisasi tujuan akhir dari integrasi ekonomi yang tercantum dalam Visi ASEAN 2020 yang teretus dalam KTT ke-2 ASEAN tahun 1997. Dengan dimulainya MEA maka seluruh negara anggota ASEAN harus meleburkan batas teritori masing-masing negara dalam sebuah pasar bebas, tak terkecuali Indonesia. Terdapat lima hal yang tidak boleh dibatasi peredarannya yaitu, arus barang, arus jasa, arus modal, arus investasi dan arus tenaga kerja terdidik/profesional.

Tenaga kerja mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melakukan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Tiga golongan yang disebut terakhir – pencari kerja, bersekolah, dan mengurus rumah tangga – walaupun tidak bekerja, secara fisik dianggap mampu dan sewaktu-waktu dapat ikut bekerja. Untuk menghadapi MEA, tenaga kerja yang dianggap mampu bersaing dengan tenaga kerja dari negara lain adalah tenaga kerja terdidik/profesional yaitu tenaga kerja yang tingkat produktivitas dan tingkat partisipasi kerjanya tinggi. Bagi Indonesia, MEA menjadi babak awal untuk mengembangkan berbagai kualitas perekonomian sekaligus menunjukkan kepada negara lain bahwa Indonesia memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan kompetitif. Dari aspek ketenagakerjaan, pemberlakuan MEA membuat tenaga kerja di Indonesia, terutama tenaga kerja terdidik/profesional, akan bersaing ketat dengan tenaga kerja asing. Pencari kerja ingin memperoleh pekerjaan dengan kondisi yang paling baik dan perusahaan ingin mencari calon pekerja yang paling sesuai untuk

mengisi lowongan yang ada. Perusahaan tidak melihat lagi dari mana asal negara sumber daya manusia yang mendukung bisnisnya. Pilihan untuk tenaga kerja itu tidak harus mengambil dari lokal. Selama memenuhi kriteria kebutuhan perusahaan, tenaga kerja dapat diambil dari negara lain.

Pengaruh positif kehadiran MEA bagi tenaga kerja di Indonesia adalah tersedia banyak lapangan kerja dengan berbagai kebutuhan akan keahlian bagi para pencari kerja. Para tenaga kerja di Indonesia dapat bekerja di negara-negara ASEAN sesuai dengan keterampilan yang dimiliki sehingga dapat menyejahterakan kehidupan dan subsidi yang dikeluarkan oleh negara untuk kebutuhan primer akan berkurang. Akses untuk ke luar negeri dalam rangka mencari pekerjaan juga menjadi lebih mudah bahkan bisa jadi tanpa hambatan tertentu akibat meleburnya batas teritori masing-masing negara anggota ASEAN dalam sebuah pasar bebas. Selain menghasilkan berbagai pengaruh positif, MEA juga dapat memunculkan risiko ketenagakerjaan bagi Indonesia. Dilihat dari sisi pendidikan dan produktivitas, Indonesia masih kalah saing dengan tenaga kerja yang berasal dari Malaysia, Singapura, dan Thailand. Menurut Menteri Koordinator Bidang Perekonomian Republik Indonesia, Darmin Nasution, pada Seminar Nasional yang diadakan Universitas Negeri Jakarta pada 3 Mei 2016, sistem pendidikan formal yang ada di Indonesia masih belum relevan dengan kebutuhan tenaga kerja. Banyak sekali lembaga pendidikan dan pelatihan di Indonesia, namun kebanyakan tidak menghasilkan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja di lapangan. Hal tersebut membuat daya saing tenaga kerja lokal rendah. Salah satu penyebab tenaga kerja lokal kesulitan bersaing dengan pekerja asing sesama ASEAN karena banyak lembaga profesi untuk sertifikasi yang belum diakui secara global.

Adanya pasar barang dan jasa secara bebas juga akan mengakibatkan tenaga kerja asing mudah masuk dan bekerja di Indonesia sehingga persaingan kerja semakin ketat (Media Indonesia, 27 Maret 2016). Berdasarkan Indeks Daya Saing Global 2016 yang dilaporkan oleh *World Economic Forum 2016/2017*, Indonesia menduduki posisi ke-41 dari 138 negara, jauh tertinggal dari negara-negara ASEAN lainnya yaitu Thailand yang menduduki posisi ke-34, Malaysia ke-25, dan Singapura yang menduduki posisi ke-2. Selain itu, kemampuan berbahasa tenaga kerja di Indonesia, terutama bahasa Inggris, sebagai bahasa internasional, masih dianggap kurang. Walaupun sesama Asia Tenggara, bukan berarti masyarakat negara-negara anggota ASEAN juga mengerti

bahasa Indonesia. Sebagai bahasa internasional, bahasa Inggris diperlukan agar komunikasi antar negara berjalan lancar sehingga tidak ada hambatan atau miskomunikasi dalam bekerja.

Berdasarkan uraian di atas perlu antisipasi dari Pemerintah atas dampak yang timbul dari adanya pasar bebas Asean tersebut yaitu terjadinya ketidakharmonisan hubungan kemitraan antara pengusaha dan pekerja yang disebabkan oleh tingkat kesejahteraan pekerja serta masalah keberadaan dari serikat pekerja/serikat buruh diperusahaan maupun kurang terbukannya sistem manajemen perusahaan. Dalam kenyataan di lapangan seringkali ketidakharmonisan tersebut berakibat munculnya berbagai keresahan hubungan industrial seperti halnya aksi unjuk rasa dan pemogokan. Bahkan masalah yang muncul tidak hanya bersifat teknis hubungan industrial, akan tetapi terbawa berbagai masalah lain yang menjadikan permasalahan semakin kompleks dan berkembang serta berpengaruh terhadap stabilitas sosial. Untuk mencegah timbulnya perselisihan hubungan industrial, pengusaha dapat mengambil berbagai langkah strategis. Untuk itu memang diperlukan perhatian khusus dari pengusaha berkaitan dengan hak-hak pekerja/buruh, pemeliharaan hubungan baik dengan pekerja/buruh dan hubungan industrial secara umum.

Adapun langkah-langkah yang harus dilakukan untuk mencegah terjadinya perselisihan Hubungan Industrial saat menghadapi MEA yaitu:

- a. Melaksanakan Keseluruhan Hak Normatif Pekerja; Melaksanakan secara konsekuen ketentuan perundang-undangan maupun yang sudah diatur dalam Peraturan Pemerintah atau Perjanjian Kerja Bersama.
- b. Perhatian terhadap Kesejahteraan Pekerja; Perhatian diberikan oleh perusahaan seperti pembayaran upah minimum sesuai dengan yang ditetapkan oleh pemerintah tanpa harus menunggu para pekerja menuntut atas upah tersebut.
- c. Mengembangkan Komunikasi yang Efektif; Komunikasi dapat dikembangkan dengan berbagai cara misalnya dengan pengangkatan perwakilan tiap unit, penyediaan kotak saran, serta komunikasi melalui atasan langsung.
- d. Menyediakan fasilitas yang diperlukan; Perlu identifikasi kebutuhan fasilitas yang dibutuhkan oleh pekerja sesuai kemampuan perusahaan, misalnya tempat ibadah, kantin, kamar kecil/WC, fasilitas olah raga dan lain-lain.

- e. Mendorong Berfungsinya Kelembagaan/Sarana Hubungan Industrial (Serikat Pekerja, Bipartit, Peraturan perusahaan/Perjanjian Kerja Bersama, dan pengadilan hubungan industrial yang profesional).

KESIMPULAN

- a. Kehadiran UU No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan industrial diharapkan mampu menjawab kekurangan profesionalisme penegak hukum dalam penanganan perselisihan hubungan industrial dan lambannya proses penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan.
- b. Prospek Pengadilan Hubungan Industrial sebagai lembaga Penyelesaian sengketa hubungan industrial perlu diperkuat, mengingat saat ini perannya ada kecenderungan menurun. Hal ini disebabkan antara lain karena: pekerja seringkali kalah dalam persidangan, putusan seringkali tidak bisa dieksekusi, pengusaha tidak melaksanakan kewajibannya, kemampuan membuat gugatan dari pekerja, dan kemampuan membayar pengacara dari para pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Khakim, (2015). *Aspek Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Bandung: Citra Adtya Bhakti.
- _____, (2014). *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cetakan ke IV, Bandung: Citra Adtya Bhakti.
- Agusmidah, *Dilematika Ketenagakerjaan Tinjauan Politik Hukum*, PT. Sofmedia, Medan, 2011.
- _____, (2010). *Dinamika dan Kajian Teori Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: Ghalia Indonesia
- Aloysius Uwiyono, (2001). *Hak mogok di Indonesia*, disertasi, Jakarta: Fakultas Hukum Universitas Indonesia,
- Asri Wijayanti, *Kompetensi Absolut Pengadilan Hubungan Industrial*.
- Imam Soepomo, (2003). *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Djambatan.
- Lalu Husni, (2014). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Edisi Revisi, Jakarta: PT. RajaGrafindo Perkasa.
- Laica Marzuki HM, (1996). *Mengenal karakteristik kasus-kasus perburuhan*, Varia Peradilan No. 133, Jakarta: IKAHI.

- Lilik Mulyadi & Agus Subroto, (2011). *Penyelesaian Perkara Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Teori dan Praktik*, Bandung: Alumni.
- Panggabean HP, (2007). *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Jakarta: Jala Permata.
- Sehat Damanik, (2004). *Hukum Acara Perburuhan, Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial Menurut UU No. 2 Tahun 2004*, Jakarta: DSS Publishing.
- Siti Kunarti, (2016). *Eksistensi Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) dalam Sistem Peradilan di Indonesia*, Disertasi, Yogya: UGM.
- Syahrul Machmud, (2014). *Hukum Acara Khusus Pada Pengadilan Hubungan Industrial*, , Yogyakarta: Graha Ilmu.

Jurnal

- Agus Mulya Karsona dan Efa Laela Fakhriah, (2016). Eksistensi Pengadilan Hubungan Industrial dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja di Indonesia, *JHAPER*, Vol. 2, No. 2.