

Perselisihan Hubungan Industrial

- Pasal 1 angka 22 UU Ketenagakerjaan:

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, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

**PERSELISIHAN
HUBUNGAN
INDUSTRIAL**

```
graph TD; A[PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL] --> B[PERSELISIHAN HAK]; A --> C[PERSELISIHAN ANTAR SERIKAT PEKERJA]; A --> D[PERSELISIHAN KEPENTINGAN]; A --> E[PERSELISIHAN KARENA PHK];
```

**PERSELISIHAN
HAK**

**PERSELISIHAN
ANTAR
SERIKAT PEKERJA**

**PERSELISIHAN
KEPENTINGAN**

**PERSELISIHAN
KARENA PHK**

Perselisihan Hak

- ❑ Perselisihan yang bersifat normatif.
- ❑ Perselisihan yang timbul terhadap hal-hal yang telah ada pengaturannya atau dasar hukumnya.
- ❑ Tidak dipenuhinya hak, akibat perbedaan penafsiran atau pelaksanaan terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, PK, PP atau PKB.

Perselisihan Kepentingan

- ❑ Perselisihan tidak normatif.
- ❑ Perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan dan atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam PP atau PKB.
- ❑ Terhadap hal-hal yang belum diatur dalam peraturan perundang-undangan, PP atau PKB.

Perselisihan PHK

- Perselisihan yang muncul akibat tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.

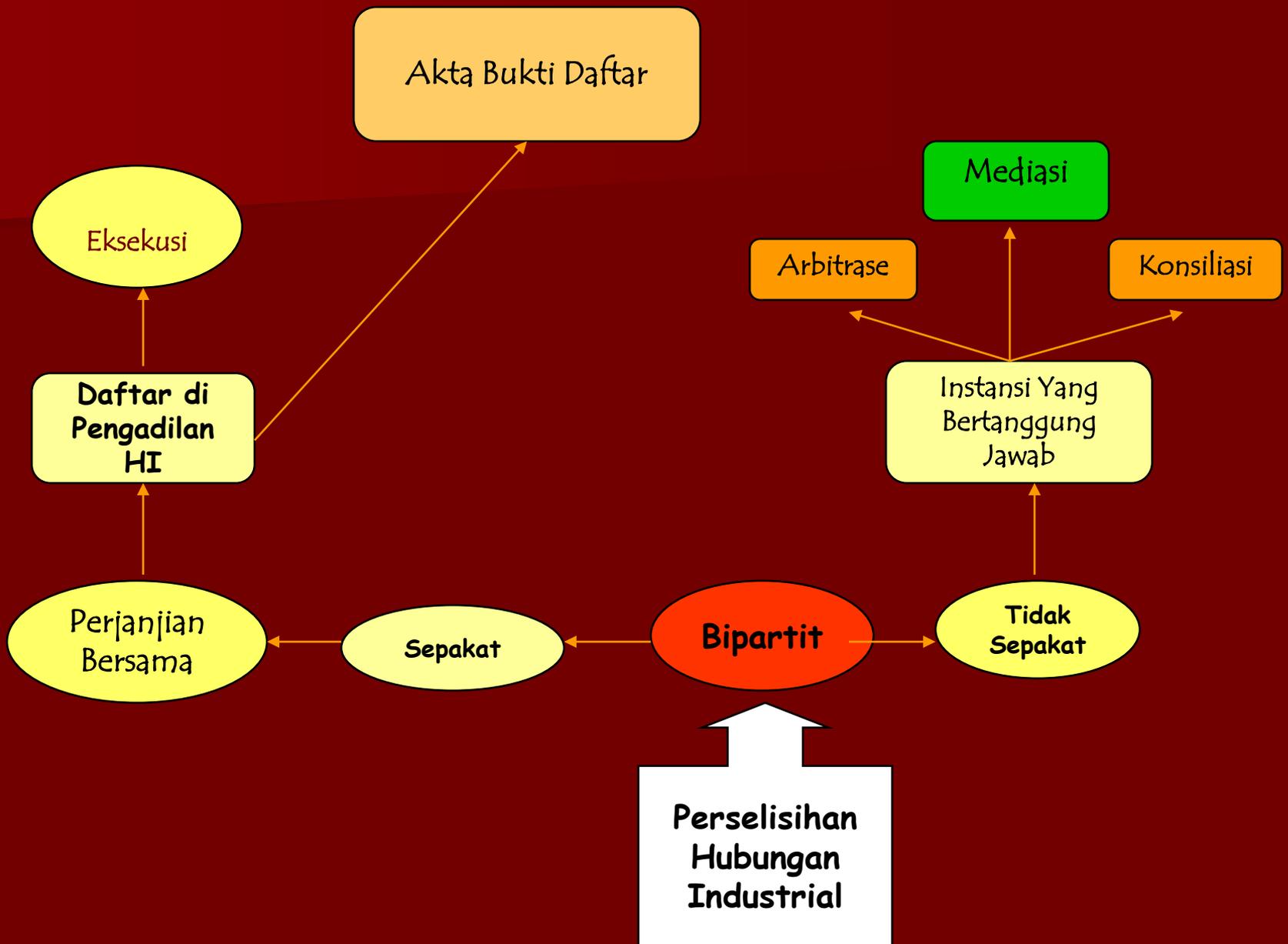
- Biasanya akibat:
 1. Sah atau tidaknya PHK (prosedur).
 2. Besarnya pesangon.

Perselisihan Antar Serikat Pekerja

- ❑ Terjadi dalam satu perusahaan yang sama.
- ❑ Dampak dari kebebasan membentuk serikat pekerja (sekurang-kurangnya 10 pekerja).
- ❑ Akibat tidak adanya kesesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak dan kewajiban keserikatpekerjaan.

Perundingan Bipartit

- Perundingan antara pekerja atau serikat pekerja dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.
- Perselisihan hak, kepentingan, PHK dan antar serikat pekerja dalam 1 perusahaan.



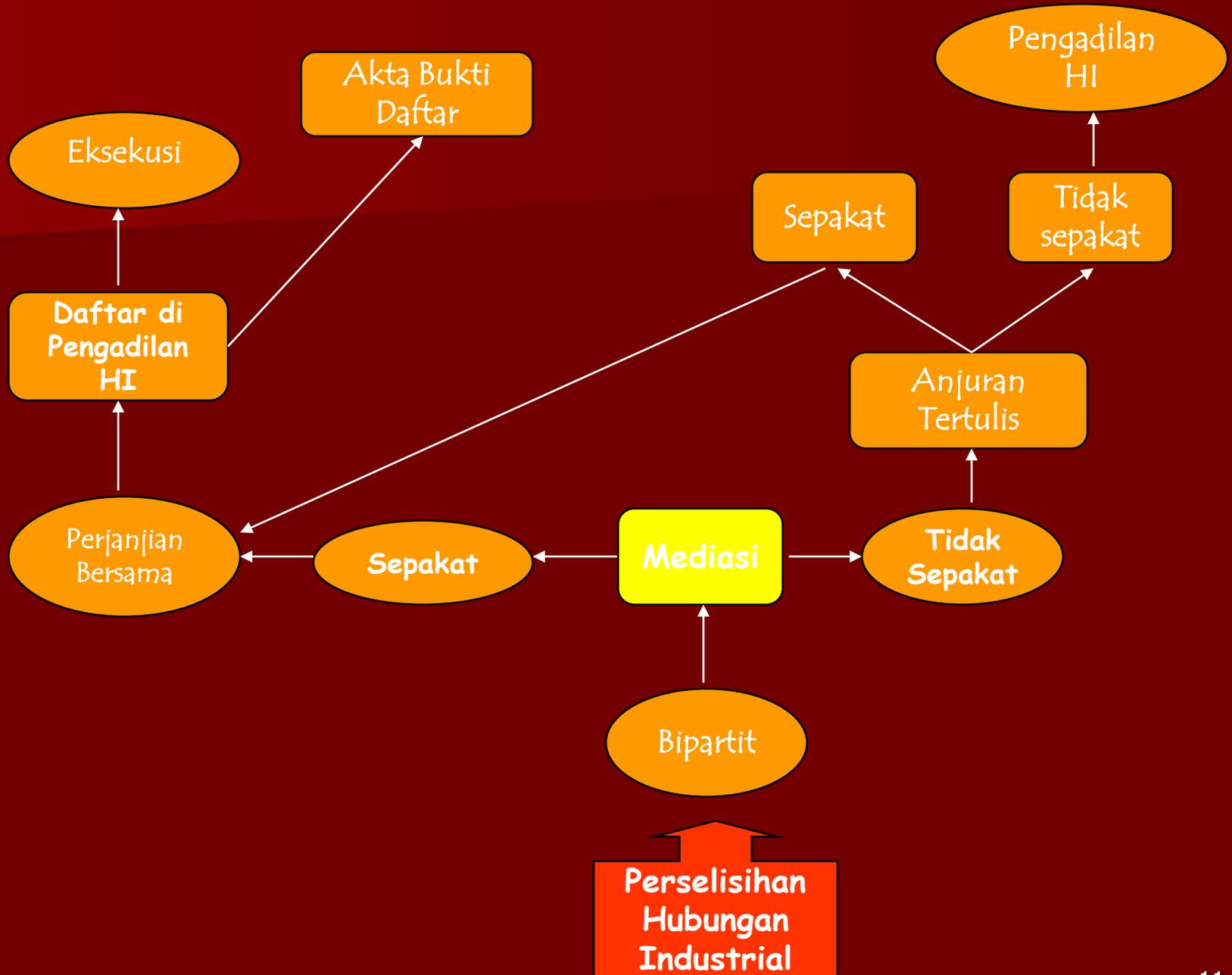
Lanjutan...

- Dalam hal bipartit menemui jalan buntu, maka salah satu pihak atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat.
- Perselisihan kepentingan, PHK dan antar serikat pekerja yang telah tercatat → **konsiliasi**.
- Perselisihan kepentingan dan antar serikat pekerja → **arbitrase**.
- Jika tidak ada kesepakatan cara penyelesaian → **mediasi**.

MEDIASI

- Merupakan upaya penyelesaian semua jenis perselisihan hubungan industrial melalui seorang mediator.
- Mediator → pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kab/kota.
- Tugas → melakukan mediasi dan memberikan anjuran tertulis.

Bandingkan dengan Pegawai Perantara menurut UU No. 22 Tahun 1957!!

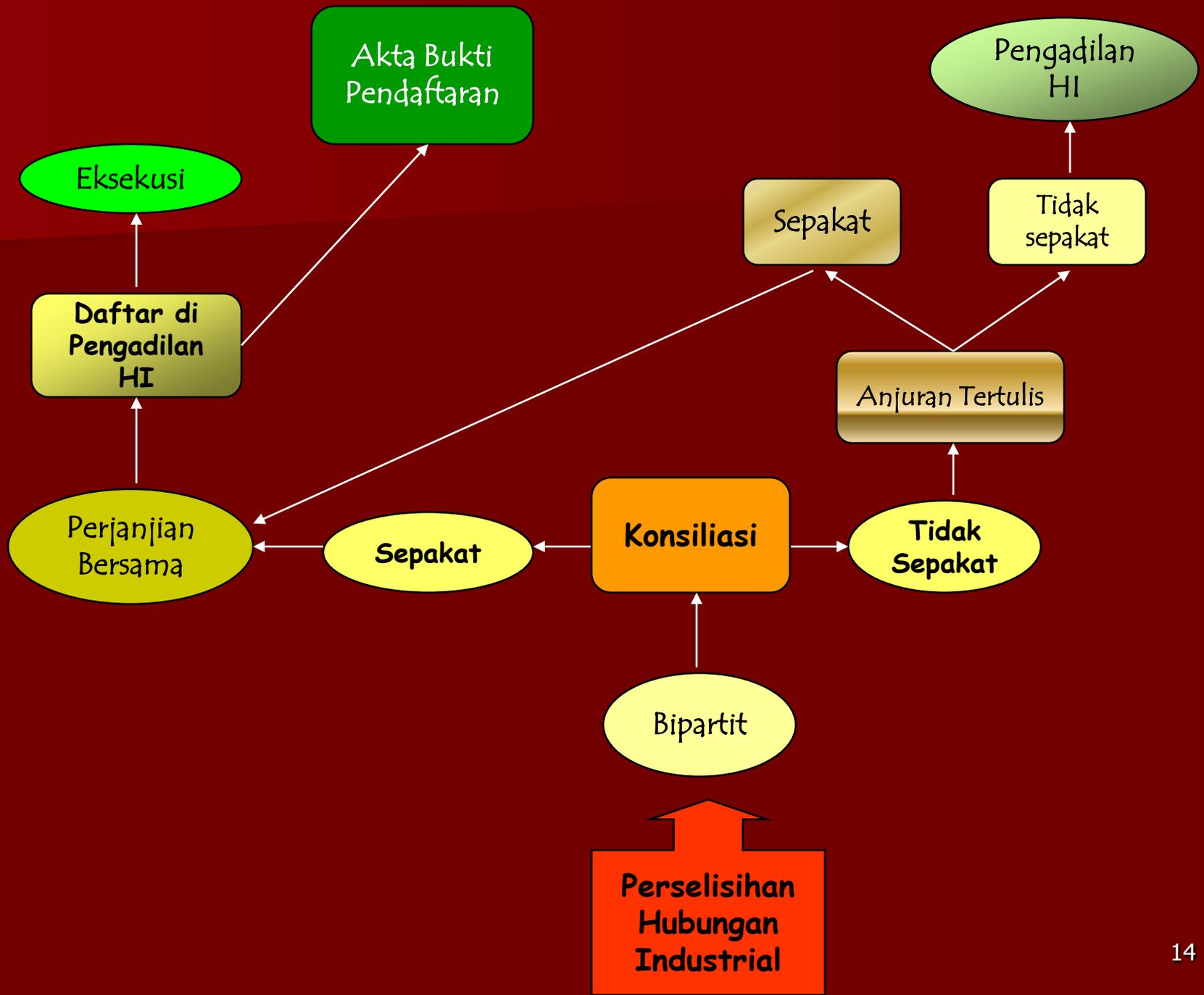


KONSILIASI

- Konsiliasi hanya dapat ditempuh apabila para pihak sepakat untuk mencari penyelesaian pada lembaga tersebut.
- Tidak berlaku bagi perselisihan hak.
- Konsiliator → pegawai *ad hoc*.
- Tugas konsiliator → memberikan anjuran tertulis apabila para pihak tidak menemukan kesepakatan.

KONSILIATOR

- Wilayah kerja meliputi tempat buruh bekerja.
- Ditunjuk dan disepakati para pihak dari daftar nama konsiliator yang dipasang / diumumkan di kantor instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidnag ketenagakerjaan.
- Kinerja konsiliator dipantau dan dinilai oleh menteri / pejabat yang ditunjuk.



PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

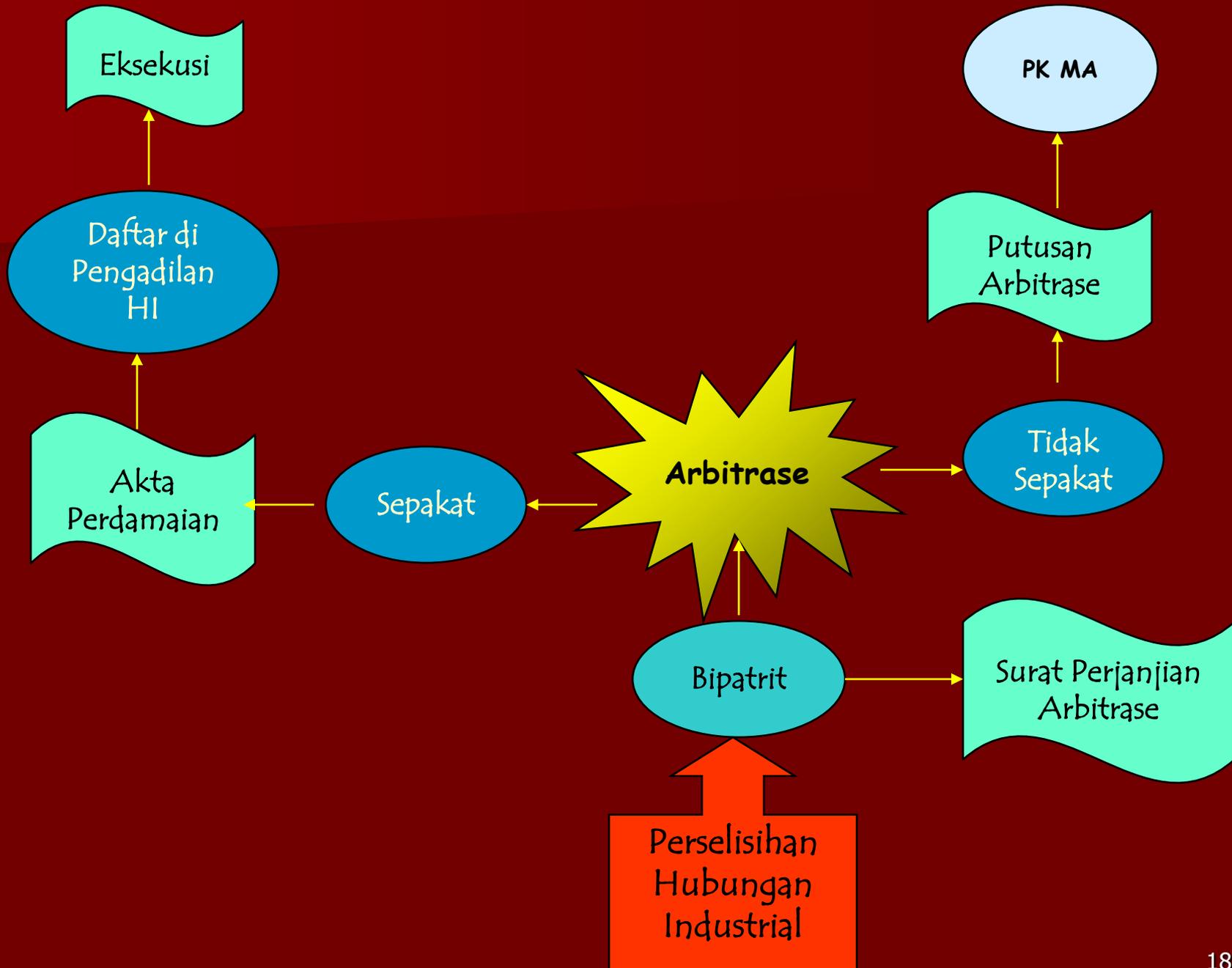
Genis Perselisihan	Tingkat Pertama	Tingkat Terakhir
Perselisihan hak	✓	
Perselisihan Kepentingan	✓	✓
Perselisihan PHK	✓	
Perselisihan Antar SP	✓	✓

ARBITRASE

- Arbitrase hanya dapat ditempuh apabila para pihak sepakat untuk mencari penyelesaian pada lembaga tersebut → dengan perjanjian tertulis.
- Hanya untuk perselisihan kepentingan dan perselisihan antar SP dalam 1 perusahaan.
- Putusan arbiter adalah final dan mengikat.
- Bandingkan dengan arbitrase pada UU No. 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan APS...!

ARBITER

- Wilayah kerja meliputi seluruh wilayah RI.
- Telah lulus ujian arbitrase → sertifikat.
- Arbiter (tunggal/majelis) dipilih oleh para pihak dari daftar yang telah ditetapkan menteri.

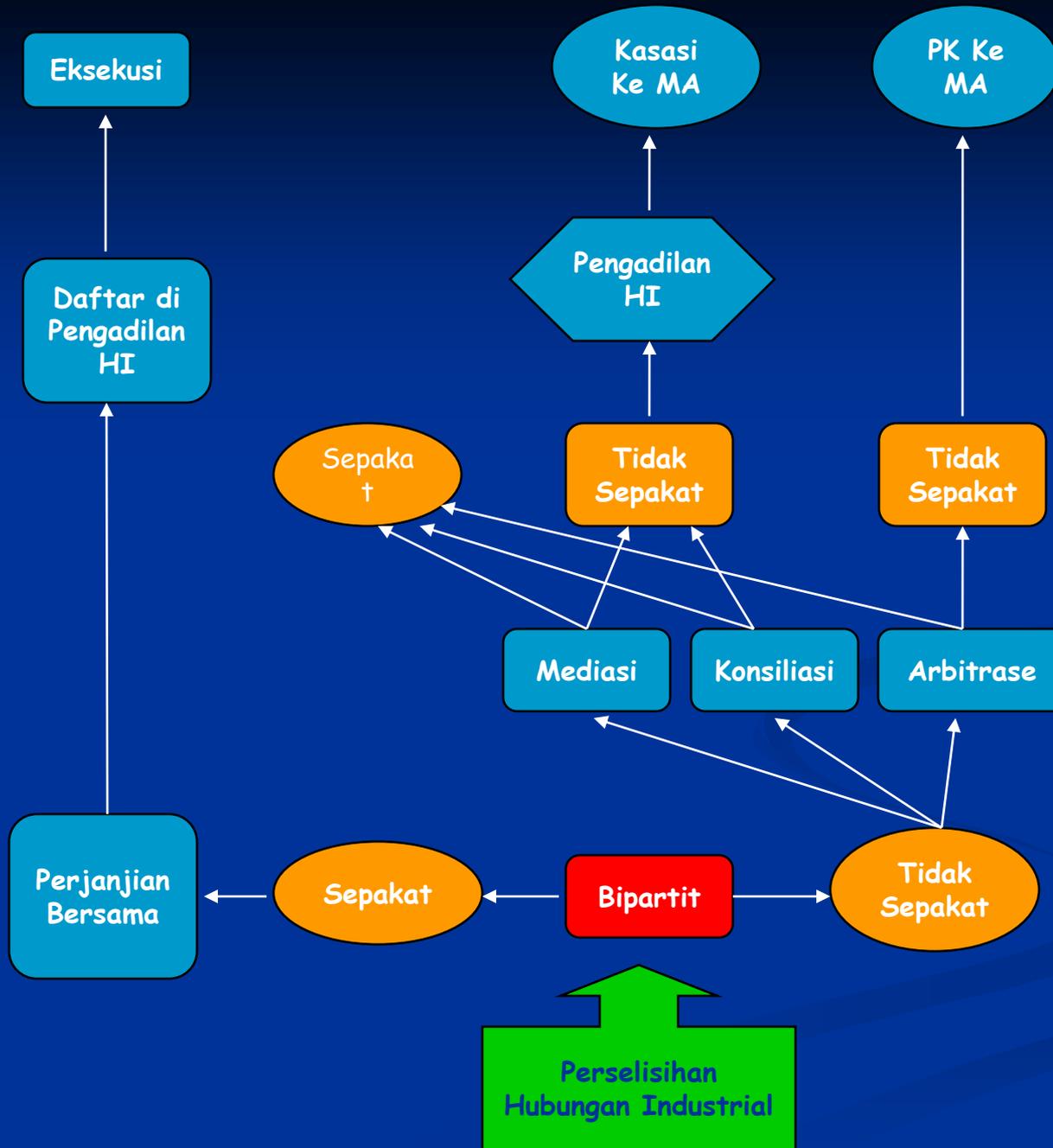


Alasan Peninjauan Kembali

- ❑ Surat atau dokumen yang diajukan pada saat pemeriksaan, setelah putusan dijatuhkan diakui atau dinyatakan palsu.
- ❑ Setelah putusan diambil, ditemukan dokumen yang bersifat menentukan yang disembunyikan pihak lain.
- ❑ Putusan diambil berdasarkan tipu muslihat yang dilakukan oleh salah satu pihak dalam pemeriksaan perselisihan.

Lanjutan...

- ❑ Putusan melampaui kekuasaan arbiter hubungan industrial.
- ❑ Putusan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.



-
- Bandingkan proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial menurut **UU No 2 Tahun 2004 dengan UU Nomor 22 Tahun 1957!**