

## Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pada Hotel X Di Kabupaten Pangandaran

**Refka Aprialda Fauzian**

Universitas Padjadjaran

Email: [refka20001@mail.unpad.ac.id](mailto:refka20001@mail.unpad.ac.id)

**Muhamad Rizal**

Universitas Padjadjaran

Email: [muhamad.rizal@unpad.ac.id](mailto:muhamad.rizal@unpad.ac.id)

**Sari Usih Natari**

Universitas Padjadjaran

Email: [sari@unpad.ac.id](mailto:sari@unpad.ac.id)

Alamat : Kampus Unpad, PSDKU Pangandaran, Jl. Cintaratu, Cintaratu, Kec. Parigi, Kab. Pangandaran, Jawa Barat 46393

Korespondensi penulis : [refka20001@mail.unpad.ac.id](mailto:refka20001@mail.unpad.ac.id)

**Abstract.** *This article intends to be able to study and gain knowledge of the process of resolving and handling labor relations disputes or industrial relations at one of the hotels in Pangandaran Regency. The problem is focused on the process of settling and handling disputes over termination or termination of employment at one of the hotels in Pangandaran Regency. This study uses several theories about the settlement of industrial relations disputes. This study uses empirical juridical methods and data collection techniques, namely documentation studies. The data collected was analyzed qualitatively. This study concludes that the process of settling and handling industrial relations disputes at a hotel in Pangandaran complies with applicable regulations. The process of settling and handling industrial relations disputes is carried out through mediation and continues at the Industrial Relations Court.*

**Keywords:** *Settlement of Industrial Relations Disputes; Termination of Employment Relations; Worker*

**Abstrak.** Artikel ini bermaksud agar dapat mengkaji serta mendapat pengetahuan proses penyelesaian serta penanganan perselisihan hubungan kerja atau hubungan industrial pada salah satu hotel di Kabupaten Pangandaran. Permasalahan difokuskan pada proses penyelesaian serta penanganan perselisihan pemutusan atau pengakhiran hubungan kerja pada salah satu hotel di Kabupaten Pangandaran. Pada penelitian ini menggunakan beberapa teori tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Penelitian ini memakai cara yuridis empiris serta teknik pengumpulan data yaitu studi dokumentasi. Data yang dikumpulkan dianalisis secara kualitatif. Penelitian ini menyimpulkan bahwa proses penyelesaian serta penanganan perselisihan hubungan industrial pada salah satu hotel di Pangandaran sudah sesuai dengan peraturan yang berlaku. Proses penyelesaian serta penanganan perselisihan hubungan industrial ini dilakukan melalui mediasi dan berlanjut pada Pengadilan Hubungan Industrial.

**Kata kunci:** Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja; Pemutusan Hubungan Kerja; Buruh

## **PENDAHULUAN**

Konsep hubungan industrial yaitu konsep yang mengatur hubungan dalam industrial antara sumber daya manusia pada sebuah organisasi dengan pengusaha sebagai pemilik organisasi industrial. Organisasi industrial merupakan segala bentuk organisasi yang didalamnya menggunakan sumber-sumber daya yang memiliki tujuan untuk memenuhi berbagai kebutuhan yang saling bersaing. (Fuchs, 1972:xvi). Salah satu sumber daya pada perusahaan atau organisasi adalah sumber daya manusia. Umumnya, manusia memiliki segala kebutuhan. Salah satunya yaitu kebutuhan kesejahteraan. Organisasi industrial atau perusahaan harus mampu memenuhi kebutuhan kesejahteraan tersebut agar sumber daya manusia dapat digunakan dengan maksimal. Sebaliknya, organisasi industrial atau perusahaan juga memiliki tujuan yang harus dipenuhi. Contohnya seperti barang yang diproduksi oleh perusahaan harus sampai dengan baik ke pihak konsumen. Jika proses operasional perusahaan dilakukan dengan tepat serta bisa memenuhi kebutuhan perusahaan, maka kebutuhan kesejahteraan sumber daya manusia atau pihak pekerja akan terpenuhi. Hubungan antara sumber daya manusia yaitu pekerja dengan pihak perusahaan harus terjalin dengan baik agar kebutuhan pihak pekerja dengan kebutuhan perusahaan dapat terpenuhi

Menurut Paul Giri (Giri, 2017), dalam hubungan industrial terdapat 3 elemen utama, diantaranya:

1. Manajemen dan Asosiasi Pengusaha. Manajemen dan asosiasi pengusaha memiliki arah dan tujuan untuk mendapatkan keuntungan. Hal ini sangat erat berkaitan dengan pekerja atau buruh. Produktivitas buruh akan sangat berpengaruh terhadap keuntungan yang didapatkan oleh manajemen dan pengusaha.
2. Buruh dan Serikat Buruh. Buruh dan serikat buruh berorientasi untuk mendapatkan pendapatan atau gaji yang sesuai dengan pekerjaan yang diberika oleh pihak perusahaan. Serikat buruh merupakan organisasi buruh yang terorganisasi pada level yang lebih tinggi yaitu menjadi federasi dan konfederasi.
3. Otoritas. Otoritas terdiri dari 3 bagian, yaitu eksekutif, legislatif, dan yudikatif. Eksekutif atau pemerintah merupakan sebagai pengatur serta pihak yang membuat kebijakan untuk memengaruhi hubungan industrial Selanjutnya yaitu legislatif. Legislatif yaitu wakil rakyat yang dapat menghasilkan peraturan atau kebijakan pada level tertinggi untuk mengatur tentang hubungan industrial. Selanjutnya

yaitu eksekutif.. Kemudian yang terakhir yaitu yudikatif. Yudikatif merupakan pihak yang mengadili permasalahan hubungan industrial. Pengadilan hubungan industrial termasuk pihak yudikatif yang memiliki wewenang dalam mengadili permasalahan atau perselisihan hubungan industrial.

Hubungan industrial terdiri dari tiga komponen utama. Tentu saja hal ini akan menimbulkan konflik kontrak kerja adalah konflik yang terjadi antara pengusaha dan pekerja; serikat pekerja. sesuai hubungan kerja dapat timbul perselisihan antara pekerja atau dengan pengusaha atau perusahaan, pemerintah dengan pengusaha atau perusahaan, atau pekerja dengan pemerintah. Berdasarkan 3 kemungkinan ini, yang termasuk perselisihan hubungan industrial maupun kerja hanya perselisihan antar buruh atau serikatnya dengan perusahaan atau pengusahanya saja. Hal tersebut didasarkan sesuai “UU 13 Tahun 2003 (pasal 1 angka 22)” serta UU 2 Tahun 2004 mengenai jalan damai (penyelesaian) konflik Hubungan Industrial “pasal 1 angka 1”. Berdasarkan kedua peraturan dan pedoman ini, perselisihan hubungan industrial merupakan perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan buruh atau serikat buruh yang diakibatkan oleh adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja

Perselisihan hubungan industrial pada penelitian ini yaitu perselisihan pemutusan kerja. Hal ini karena adanya dugaan bahwa pemutusan atau pengakhiran hubungan kerja dilakukan dengan sepihak kepada pihak buruh atau pekerja yang melanggar peraturan yang berlaku, peraturan perundang-undangan. Menurut UU Nomor 2 Pasal 1 Nomor 4 Tahun 2004, konflik pemutusan hubungan kerja merupakan akibat dari adanya perbedaan pendapat tentang pemberhentian hubungan oleh salah satu pihak. Pasal ini menyebutkan bahwa “pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak” hal ini berarti jika pengakhiran hubungan kerja bisa dilaksanakan oleh pihak pengusaha atau pihak pekerja. Tetapi, pengusaha sering melakukan pemutusan atau pengakhiran hubungan kerja yang mengakibatkan terjadinya perselisihan. Tentu saja pemutusan atau pengakhiran hubungan kerja akan menyebabkan hilangnya mata pencaharian pekerja. Kemudian terdapat 3 penyebab adanya perselisihan pemutusan atau pengakhiran hubungan kerja, diantaranya:

1. Adanya ketidaksesuaian pendapat
2. Dilakukan sepihak
3. Pengakhiran hubungan kerja

Perselisihan pemutusan atau pengakhiran hubungan kerja pada penelitian kasus ini diakibatkan oleh adanya pemutusan atau pengakhiran hubungan kerja sepihak. Hal tersebut dikarenakan adanya pengambilalihan atau take over manajemen pada salah satu hotel di Pangandaran. Pengambilalihan atau take over manajemen merupakan upaya suatu pihak untuk mengambilalih peran atau posisi dengan tujuan menggantikan manajemen sebelumnya. Take over manajemen wajib dilaksanakan sesuai tata cara baik serta tepat agar tidak mengakibatkan terjadinya perselisihan. Tentunya take over manajemen akan menghasilkan perkembangan atau kemajuan bagi perusahaan jika take over manajemen dilakukan dengan alasan yang jelas. Kemudian etika sangat diperlukan oleh pihak pengusaha dalam melakukan pergantian atau take over manajemen agar pihak pekerja dapat menerima. Pengambilalihan manajemen secara mendadak pada salah satu hotel di Pangandaran yaitu hotel X mengakibatkan adanya perselisihan antara pekerja dengan pihak pengusaha. Pihak pekerja tidak mengetahui akan adanya pengambilalihan mana jemen. Hal ini menjadi awal mula adanya perselisihan. Pengambilalihan manajemen dilakukan pada tahun 2018 yang mana seluruh pekerja sedang melaksanakan pekerjaan seperti biasanya. Pekerja dan pengusaha memiliki hak dan kewajibannya masing-masing. Kemudian pekerja dan pengusaha juga harus menjaga hubungan baik dengan tidak memunculkan suatu masalah yang akan mengakibatkan adanya perselisihan. Kemudian menurut UU Nomor 2 Tahun 2004 menyebutkan jika terdapat lima lembaga untuk mengatasi konflik hubungan kerja maupun hubungan industrial, diantaranya:

- Lembaga permusyawaratan bipartit. Musyawarah antar pengusaha dan serikat pekerja yang punya tujuan mengatur hubungan industrial disebut musyawarah bipartit.
- Lembaga konsiliasi. Konsiliasi hubungan industrial yaitu penyelesaian atau penanganan konflik hubungan kerja, penyelesaian antar serikat buruh pada suatu perusahaan, atau perselisihan kepentingan. Penyelesaian perselisihan ini dilakukan oleh satu atau beberapa konsiliator netral yang bertugas untuk menengahi.
- Lembaga arbitrase. Arbitrase merupakan tahap perdamaian konflik dari serikat pekerja/serikat buruh yang ada pada satu perusahaan dan penyelesaian kepentingan di luar wilayah hukum Pengadilan Hubungan Industrial dengan persetujuan tulis oleh pihak terlibat. Tujuannya adalah agar memberikan penyelesaian sengketa kepada arbiter netral yang hasilnya berupa final dan mengikat kedua belah pihak.
- Lembaga mediasi. mediasi membahas mengenai kepentingan, ketidaksepakatan tentang hak istimewa, argumen tentang akhir hubungan kerja, dan penyelesaian

perdebatan antara asosiasi pada organisasi menggunakan pemikiran yang dipimpin oleh satu atau beberapa orang menengah yang tidak memihak dibagikan untuk menengahi .

- Pengadilan hubungan industrial, merupakan pengadilan negeri dengan memiliki kewenangan khusus, khususnya untuk memeriksa, menengahi, serta mengadili dengan penyelesaian yang bisa dilakukan di pengadilan hubungan industrial. Dilihat dari putusannya, semua jenis perselisihan hubungan industrial dapat diselesaikan di Pengadilan Hubungan Industrial.

Kelima lembaga tersebut memiliki kewenangan yang berbeda-beda. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang terjadi pada Hotel X di Kabupaten Pangandaran.

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu metode pendekatan yuridis empiris. Metode penelitian yuridis empiris merupakan metode penelitian dengan menggunakan studi kasus pemberlakuan atau implementasi hukum secara langsung pada peristiwa yang terjadi dalam masyarakat. Teknik penelitian yang dipakai saat penelitian ini adalah studi dokumentasi. Data yang sudah didapatkan kemudian dianalisis secara kualitatif

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Permasalahan pada kasus ini yaitu adanya dugaan pemutusan atau pengakhiran hubungan kerja secara sepihak kepada pihak buruh atau pekerja tidak tepat pada ketentuan yang berlaku yaitu peraturan perundang-undangan.. Penyelesaian perselisihan hubungan kerja ini dilakukan melalui tahap klarifikasi dan mediasi. Klarifikasi dan mediasi dilakukan di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat. Mediasi ini bertujuan untuk menyelesaikan perselisihan dengan beberapa anjuran yang dianjurkan oleh mediator.

Kemudian berdasarkan penjelasan dari pihak pekerja terdapat beberapa keterangan atau kronologi pada saat pengambilalihan manajemen, diantaranya:

- Pekerja tidak mengetahui akan adanya pengambilalihan manajemen
- Adanya perubahan status yang awalnya karyawan tetap menjadi karyawan kontrak (terdapat 18 karyawan tetap)
- Pekerja ditawarkan dua pilihan; yaitu mengundurkan diri atau melakukan kontrak kerja. Pekerja tidak melakukan pengunduran diri dikarenakan adanya

pengambilalihan manajemen yang membuat status pekerja tidak pasti dan tidak diperkerjakan sebagaimana seharusnya.

- Terdapat hak pekerja yang belum dipenuhi oleh pengusaha (gaji, dsb). Pengusaha mengiming-imingi pekerja untuk mengundurkan diri agar perusahaan membayarkan gaji yang belum dibayarkan. Tetapi pihak pekerja menolak dengan alasan jika terjadi pengambilalihan manajemen maka perubahan status pekerja harus melalui PHK.
- Pekerja belum menerima surat pemutusan hubungan kerja dan tidak pernah membuat surat pengunduran diri.

Kemudian proses penyelesaian perselisihan hubungan kerja ini berlanjut kepada tahap klarifikasi dan mediasi. Klarifikasi dan mediasi dilaksanakan di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat. Mediasi dihadiri oleh kedua pihak. Pihak pekerja langsung hadir pada proses mediasi, sedangkan pihak perusahaan diwakilkan oleh pengacara hukum. Pengacara hukum hadir pada mediasi dengan surat kuasa yang ditandatangani oleh direktur perusahaan. Mediasi ini ditengahi oleh beberapa mediator.

Proses klarifikasi dan mediasi dimulai dengan penjelasan kronologi dari para pihak yang berselisih. Kemudian setelah para pihak sudah menjelaskan kronologi, mediator memberikan pendapat, kesimpulan, pertimbangan hukum, serta memberikan anjuran. Berdasarkan kesimpulan dari mediator yang menyebutkan bahwa penyebab perselisihan hubungan industrial diawali adanya penandatanganan kontrak manajemen yang dilakukan oleh pihak perusahaan dengan pihak manajemen swasta tanpa memberitahukan terlebih dahulu kepada pihak pekerja. Pada saat itu pekerja berstatus sebagai pimpinan perusahaan. Mediator melakukan pertimbangan hukum dengan menggunakan peraturan perundang-undangan, diantaranya:

- “Pasal 81 nomor 37 UU Nomor 11 Tahun 2020” mengenai Cipta Kerja terkait “Pasal 37 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021” tentang Pengaturan Waktu Kerja Tertentu, Pencairan Kembali, Durasi Kerja dan Waktu Istirahat, serta pengakhiran Hubungan Kerja menyebutkan bahwa perusahaan, pekerja/asosiasi buruh, dan buruh/pekerja harus melakukan upaya untuk tidak melakukan pemutusan hubungan kerja
- Pemberi kerja wajib memberikan pesangon dan/atau uang untuk mengganti hak yang wajib diterima, serta uang penghargaan selama kerja, dalam kasus terjadinya pemutusan hubungan kerja, sesuai Pasal 81 ayat 44 Undang-

Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Ketenagakerjaan. Pembuatan dan Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 mengenai kesepakatan Kerja Waktu Tertentu, Outsourcing, Jam Kerja serta jam Istirahat, serta Pemutusan Hubungan Kerja.

Berdasarkan pertimbangan hukum diatas, mediator menganjurkan beberapa anjuran, diantaranya:

- Putus kontrak kerja bagi pihak buruh atau pekerja dan perusahaan
- Berdasarkan “Pasal 156 ayat (2)” Perusahaan membayarkan pesangon kepada pihak pekerja, kemudian menurut “Pasal 156 ayat (4)” uang untuk mengganti hak sesuai dengan ketentuan “UU Nomor 13 Tahun 2003” mengenai Ketenagakerjaan serta uang motivasi masa kerja sesuai dengan ketentuan pada Pasal 156 ayat (3).
- Apabila kedua pihak menerima anjuran, maka kedua pihak harus melapor untuk membuat kesepakatan bersama. Namun, jika para pihak yang berselisih tidak memberikan jawaban tertulis atas anjuran yang sudah diberikan selambat-lambatnya selama 10 hari kerja, maka tiap pihak atau para pihak bisa meneruskan tahap penyelesaian atau penanganan konflik kontrak kerja ini ketahap terakhir yaitu Pengadilan Hubungan Industrial.

Setelah menerima anjuran tersebut, pihak pekerja memutuskan untuk tidak menerima anjuran mediator tersebut. Hal ini karena terdapat beberapa hak pekerja yang tidak tercantum pada anjuran mediator. Maka dari itu, pekerja akan melanjutkan proses penyelesaian atau penanganan perselisihan hubungan industrial ini ketahap Pengadilan Hubungan Industrial.

## **KESIMPULAN**

Terdapat konflik antar pihak pekerja atau buruh dengan pihak perusahaan pada salah satu hotel di Kabupaten Pangandaran. Perselisihan ini disebabkan oleh adanya kesalahpahaman tentang pemutusan atau pengakhiran hubungan kerja yang dilaksanakan secara sepihak oleh pihak perusahaan. Telah dilakukan klarifikasi dan mediasi oleh pemerintah melalui Dinas Transmigrasi Provinsi Jawa Barat. Berdasarkan hasil kesimpulan pada mediasi tersebut menyebutkan bahwa penyebab perselisihan hubungan industrial diawali adanya penandatanganan kontrak manajemen yang dilakukan oleh pihak perusahaan dengan pihak manajemen swasta tanpa memberitahukan terlebih dahulu kepada pihak pekerja. Kemudian mediasi tersebut menghasilkan beberapa anjuran kepada para pihak yang

terlibat. Tetapi pihak pekerja tidak menerima anjuran mediator tersebut lalu memutuskan untuk melanjutkan proses penyelesaian atau penanganan konflik hubungan industrial tersebut ke pengadilan hubungan industrial.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Fahmi Idris (2018) *Dinamika Hubungan Industrial*. Yogyakarta: CV Budi Utama
- Budiono, A.R. (2013) *PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL*. Makalah Universitas Brawijaya.
- Fatimah, Y. N. (2015). *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Pengadilan Hubungan Industrial dalam Pemenuhan Hak Pekerja/Buruh Yang di Putus Hubungan Kerja*. *Pandecta Research Law Journal*, 10(2), 215-232.
- Kurniawan, A. B. (2017). *Perselisihan Hubungan Industrial Di Hotel Trio Indah Kota Malang* (Doctoral dissertation, Universitas Brawijaya).
- Thaib, M., & Nofrial, R. (2019). *Penyelesaian perselisihan hubungan industrial*. Deepublish