

## Efektifitas Penyelesaian Hubungan Industrial Berdasarkan Undang-undang No.2 Tahun 2004 dan Undang-undang No. 22 Tahun 1957

Rinaldy Amrullah, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=111750&lokasi=lokal>

---

### Abstrak

#### <b>ABSTRAK</b><br>

Pekerja/buruh dan pengusaha adalah para pelaku utama di tingkat perusahaan. Di satu sisi, para pengusaha dan pekerja mempunyai kepentingan yang sama yaitu kelangsungan hidup dan kemajuan perusahaan, namun disisi lain tidak dipungkiri diantara keduanya terdapat perbedaan bahkan potensi konflik. Konflik tersebut berkaitan dengan persepsi atau interpretasi yang tidak sama tentang kepentingan masing-masing pihak yang pada dasarnya memang ada perbedaan

Sebelum th 2004, penyelesaian perselisihan hubungan industrial masih didasarkan pada peraturan yang lama yaitu UU No. 22 Th 1957 ttg Penyelesaian Perselisihan Perburuhan. Undang-undang No. 22 Th 1957 tersebut membagi perselisihan hubungan industrial menjadi perselisihan hak dan perselisihan kepentingan. Dikenal pula lembaga P4D (Panitia Penyelesaian Perburuhan Daerah) dan P4P (Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat)

Pada tanggal 14 Januari 2004 disahkanlah Undang-undang No. 2 Th 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang mulai berlaku efektif pada tanggal 14 Januari 2004. Berkaitan dengan disahkannya UU No. Th 2004 adalah menyangkut eksistensi Pengadilan Hubungan Industrial yang berakibat dihilangkannya lembaga yang selama ini ada dan dikenal untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yaitu P4D dan P4P.

Dalam UU No. 2 Th 2004, perselisihan hubungan industrial tidak hanya dipandang sebagai perselisihan hak dan perselisihan kepentingan, tetapi juga menyangkut perselisihan PHK dan perselisihan antar serikat pekerja dan serikat pekerja hanya dalam satu perusahaan. UU No. 22 Th 1957 hanya mengatur penyelesaian perselisihan hak dan perselisihan secara kolektif saja, sedangkan dalam perspektif lain penyelesaian perselisihan hubungan industrial pekerja secara perorangan belum terakomodasi.

Apabila dikaji dari soal efisiensi waktu penyelesaiannya, maka dapat dilihat bahwa proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial menurut UU No. 22 Th 1957 sangat bertele-tele. Dan proses bipartit hingga panitia penyelesaian perselisihan perburuhan Pusat. Dan hasil tersebut, ternyata masih berkepanjangan karena hasil dan P4P itu masuk dalam kualifikasi Beschikking, sehingga dapat dimajukan upaya hukum PTUN sampai Mahkamah Agung.

Dalam UU No. 2 Th 2004 mempunyai semangat bahwa penyelesaian sengketa dari awal hingga akhir tidak akan melebihi waktu 140 hari, namun bukan berarti pula undangundang ini lebih baik dan UU No. 22 Th 1957 Ttg Penyelesaian Perselisihan Perburuhan karena tidak konsekuensi sanksi terhadap tingkatan pengadilan apabila melewati batas waktu yang telah ditentukan untuk memberikan putusan yang final

terhadap permasalahan sengketa hubungan industrial