


# Workshop Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Tingkat Non Litigasi Bagi Pengurus Serikat Pekerja/Buruh

<sup>1)</sup>Mangaraja Manurung\*, <sup>2)</sup>M. Islami Rambe, <sup>3)</sup>Mhd. Haris, <sup>4)</sup>Ari Suryawan

<sup>1,2,3,4)</sup>Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Asahan, Indonesia

Email : [mrajamanurung1970@gmail.com](mailto:mrajamanurung1970@gmail.com)

INFORMASI ARTIKEL	ABSTRAK
<b>Kata Kunci:</b> Penyelesaian Perselisihan Industrial Non Litigasi Pengurus Serikat Pekerja/Buruh	Sekalipun pengaturan prosedur penyelesaian Perselisihan hubungan industrial tersebut sudah diatur secara normative dalam Undang Undang No. 2 Tahun 2004, namun dalam prakteknya masih banyak penyimpangan terutama yang dilakukan oleh pihak Perusahaan, dilain sisi pihak pekerja/buruh juga secara umum masih sangat banyak yang belum memahami prosedur itu, oleh karena itu keberadaan Serikat Pekerja/Buruh sebagai Organisasi yang dibentuk oleh Pekerja/Buruh berdasarkan Undang Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Buruh, tentu sangat diharapkan fungsi dan peranannya untuk mendampingi pekerja/buruh yang menjadi anggotanya untuk memberikan advokasi, sehingga permasalahan yang terjadi dapat diselesaikan dengan baik dengan demikian akan terbangun selalu hubungan Industrial ( <i>Industrial Relation</i> ) yang harmonis, dinamis dan berkeadilan antara pelaku proses produksi. Organisasi Pekerja/Buruh yang memiliki fungsi sebagai wadah perjuangan guna mewujudkan peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh beserta keluarganya, dituntut supaya mampu memperjuangkan aspirasi anggotanya, Dengan adanya kegiatan workshop penyelesaian sengketa hubungan industrial ini yang dikhususkan bagi Pengurus Serikat Pekerja Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Asahan, diharapkan dapat menjadi sumbangsih pengetahuan sehingga para Pengurus yang tergabung dalam Organisasi SP.PP- SPSI dapat memahami bagaimana teknis dalam penyelesaian sengketa hubungan industrial yang terjadi kepada anggotanya khususnya ditingkat Non Litigasi.
<b>Keywords:</b> Completion Dispute Industrial Non Litigation Manager Workers/Labor Unions	Although the procedural arrangement for resolving industrial relations disputes has been normatively regulated in Law No. 2 of 2004, in practice, there are still many deviations, especially those committed by companies. On the other hand, workers, in general, still lack an understanding of these procedures. Therefore, the presence of Workers' Unions as organizations formed by workers based on Law No. 21 of 2000 concerning Workers' Unions is expected to play a significant role in accompanying and advocating for its members. This role is crucial in ensuring that issues are resolved effectively, thus fostering harmonious, dynamic, and just Industrial Relations among the participants in the production process. Workers' Unions, functioning as platforms for the struggle to improve the welfare of workers and their families, are required to be capable of advocating for the aspirations of their members. The existence of workshops specifically addressing the resolution of industrial relations disputes, tailored for the Agricultural and Plantation Workers' Union officials in Asahan District, is expected to contribute to knowledge enhancement. This, in turn, will enable the officials affiliated with the SP. PP-SPSI organization to comprehend the technical aspects of resolving industrial relations disputes, especially at the Non-Litigation level.
	This is an open-access article under the <a href="https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/">CC-BY-SA</a> license.
	

## I. PENDAHULUAN

Era industrialisasi terutama era industri 4.0 saat ini, perselisihan hubungan industrial (*industrial relation*) menjadi semakin rumit dan kompleks. Bahkan, banyak yang khawatir globalisasi khususnya akan merusak sistem hubungan industri nasional, mengikis perlindungan yang dimenangkan pekerja/buruh, meningkatkan

konflik dan ketidakstabilan serta mendorong perilaku menyimpang perusahaan (trubek, monsher, Rothstein, 2000). Untuk itu, dalam penyelesaian sengketa hubungan industrial diperlukan institusi yang mendukung mekanisme penyelesaian secara cepat, tepat, dan adil (Sutedi, 2011).

Dalam kaitan pelaksanaan hak dan kewajiban para pihak dalam hubungan kerja, Persoalan perbedaan pendapat antara Pekerja/Buruh dengan pihak Pengusaha adalah hal yang lazim terjadi di Perusahaan, terjadinya perselisihan tersebut tidak terlepas dari pemahaman masing masing pihak dalam implementasi atau pelaksanaan syarat syarat kerja yang termuat dalam perjanjian kerja, peraturan Perusahaan, perjanjian kerja bersama ataupun yang telah diatur dalam perundang undangan dibidang ketenagakerjaan. Ada 4 (empat) jenis perselisihan hubungan industrial yang diatur dalam Undang undang no. 2 tahun 2004 yakni meliputi : a. perselisihan hak; b. perselisihan kepentingan; c. perselisihan pemutusan hubungan kerja; dan d. perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Adapun proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial jika terjadi antara pihak pekerja/buruh dengan pihak pengusaha dapat dilakukan dengan 2 (dua) cara yaitu pertama melalui Non Litigasi yakni penyelesaian perselisihan yang dilakukan diluar pengadilan dan yang kedua dengan cara Litigasi, proses Litigasi dilakukan melalui Lembaga formal di Pengadilan Hubungan Industrial.

Langkah pertama penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang terjadi antara pekerja/buruh dengan pengusaha harus dilakukan secara musyawarah untuk mencapai mufakat oleh para pihak yang berselisih, proses musyawarah ini dikenal dengan istilah perundingan Bipartit sebagaimana diatur dalam pasal 3 sampai dengan pasal 7 Undang Undang No. 2 Tahun 2004. Dari ketentuan tersebut dapat dipahami bahwa sesungguhnya perundingan Bipartit tersebut bersifat wajib yang harus dilakukan para pihak baik pekerja/buruh maupun pengusaha, terutama kepada pihak pengusaha sebelum melakukan tindakan terhadap pekerja/buruhnya. Dan apabila proses perundingan bipartite yang dilaksanakan antara pekerja/buruh atau Organisasi pekerja/buruh belum memperoleh kesepakatan atau titik temu penyelesaiannya, maka tahapan berikutnya adalah cara non litigasi lainnya adalah perundingan Tripartit melalui Mediasi yang ditengahi oleh seorang Mediator yang terdaftar di Kantor Dinas Tenaga Kerja.

Organisasi Pekerja adalah suatu organisasi yang didirikan secara sukarela dan demokratis dari, oleh dan untuk kepentingan pekerja/buruh sendiri, serta berbentuk serikat pekerja/buruh, gabungan serikat pekerja/buruh, Federasi, atau gabungan dari Federasi berbentuk Konfederasi. Kehadiran serikat pekerja di perusahaan sangat penting dan strategis dalam pengembangan dan pelaksanaan hubungan industrial. Namun dalam kaitan perwujudan fungsi dan perannya tersebut masih banyak menghadapi kendala terutama dari sisi kemampuan pengurus serikat pekerja/buruh baik secara formil maupun teknis penyelesaian sengketa hubungan industrial.

## II. MASALAH

Pengabdian kepada masyarakat ini dilakukan untuk memastikan bahwa para pengurus Serikat Pekerja/Buruh khususnya di jajaran Federasi Serikat Pekerja Pertanian dan Perkebunan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) di Kabupaten Asahan dapat memahami bagaimana proses penyelesaian sengketa perselisihan hubungan industrial yang terjadi dilokasi kerjanya masing masing, sehingga apabila dikemudian hari terjadi perselisihan hubungan industrial (industrial relation) dengan pengusaha, para pekerja/buruh tersebut tidak kesulitan lagi dalam hal memahami bagaimana teknis menyelesaikan sengketa yang terjadi. Pengabdian ini dimaksudkan untuk membantu para pengurus Serikat Pekerja/Buruh memahami bagaimana ketentuan hukum dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial ditingkat Non Litigasi khususnya melalui perundingan Bipartit dan Perundingan Tripartit dengan di Mediasi oleh Mediator Hubungan Industrial yang ada di Kantor Dinas Tenaga Kerja sebagaimana diatur dalam Undang Undang No. 2 Tahun 2004.

## II. METODE

Pelaksanaan pengabdian ini dilaksanakan di Kantor Sekretariat DPC Federasi Serikat Pekerja Pertanian dan Perkebunan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) Kabupaten Asahan, dengan pesertanya pengurus pengurus Unit Kerja SP.PP – SPSI yang berjumlah lebih kurang 25 orang dan sebagai narasumber adalah Dosen Fakultas Hukum Universitas Asahan. Kegiatan ini dilakukan untuk meningkatkan pemahaman dan menambah wawasan keilmuan bagi Pengurus Serikat Pekerja/Buruh dari Unit Kerja di Perusahaan yang ada di Kabupaten Asahan terkait dengan tata cara penyelesaian sengketa perselisihan hubungan industrial. Kegiatan ini dapat dilaksanakan dengan beberapa langkah sebagai berikut ;

1. Kunjungan ke Lokasi Mitra PKM untuk identifikasi permasalahan permasalahan Mitra.
2. Pengumpulan Bahan Bacaan dan Persiapan tempat kegiatan PKM.
3. Mencari literatur ilmiah, laporan riset, berkaitan dengan penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Sumber-sumber ini akan digunakan untuk memperoleh pemahaman secara komprehensif tentang pemaparan materi dan tehknis yang digunakan.
4. Memilih bahan bacaan yang relevan dan terbaru untuk memastikan bahwa penelitian ini mencerminkan perkembangan terkini
5. Menyusun daftar pemateri, pembawa acara, moderator yang mampu memberikan penjelasan dan pemahaman mengenai materi dan topik dan akan di tampilkan.
6. Kordinasi dengan mitra PKM untuk membuat undangan peserta yang akan dihadirkan pada kegiatan pengabdian tersebut.
7. Analisis Teks:
  - a. Menganalisis bahan bacaan yang terkumpul secara sistematis untuk mengidentifikasi argumen-argumen yang digunakan.
  - b. Mengklasifikasikan argumen-argumen ini berdasarkan tema atau isu utama yang akan dibahas, seperti persoalan Serikat Pekerja/Buruh, Advokasi, dan jenis jenis perselisihan.
8. Pengolahan Data:
  - a. Mengorganisir dan menyusun argumen-argumen yang teridentifikasi dalam kerangka analisis yang jelas dan terstruktur.
9. Interpretasi dan Analisis:
  - a. Menganalisis argumen yang teridentifikasi dengan mempertimbangkan faktor-faktor hukum, kebiasaan dan aspek sosial yang terkait penyelesaian perselisihan perburuhan.
  - b. Mengidentifikasi pola-pola atau tren tertentu dalam persoalan hukum mengenai perburuhan/ketenagakerjaan.
10. Kesimpulan dan Temuan:
  - a. Menyusun kesimpulan yang menyimpulkan temuan-temuan utama dari analisis argumen-argumen mengenai Serikat Pekerja/Buruh dan Sengketa hubungan industrial.
  - b. Memberikan gambaran yang komprehensif tentang teknis penyelesaian perselisihan hubungan industrial tersebut, serta memberikan pemahaman tahap akhir dari kegiatan pengabdian ini kepada seluruh peserta mitra PKM.

#### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kegiatan pengabdian ini telah dilaksanakan pada hari Kamis, tanggal 23 Nopember 2023, mulai dari pukul 14.00 hingga 17.00, bertempat di Kantor Sekretariat DPC Federasi Serikat Pekerja Pertanian dan Perkebunan SPSI Kabupaten Asahan. Tema yang dipilih sebagai topik permasalahan diambil setelah pertimbangan dari beberapa pilihan topik dan materi yang disediakan oleh panitia, Dosen dan Mitra PKM. Dengan pertimbangan ini, maka topik penyelesaian sengketa hubungan industrial dianggap sangat menarik untuk dibahas dalam konteks workshop hukum, sekaligus memberikan pemahaman mendalam tentang tehknis penyelesaian sengketa dibidang perburuahan / ketenagakerjaan.

Keputusan ini dipengaruhi oleh persoalan perselisihan hubungan kerja antara pekerja/buruh pasca ditetapkannya Undang Undang cipta kerja semakin meningkat, misalnya pemutusan hubungan kerja sepihak yang dilakukan oleh pengusaha kepada pekerja/buruhnya dan selain itu masih banyaknya pengurus serikat pekerja/serikat buruh yang tidak mampu memberikan bantuan kepada para anggotanya yang menghadapi perselisihan dengan pihak Perusahaan, padahal semestinya menurut hukum positif di Indonesia bahwa setiap pengusaha yang akan melakukan Tindakan PHK kepada pekerja/buruh, harus terlebih dahulu menempuh upaya persuasip oleh kedua belah pihak,

Persepsi dari sudut pandang pekerja/buruh terhadap Serikat Pekerja/Buruh saat ini juga ternyata masih banyak yang negative, hal ini juga tercermin dalam penurunan tingkat kepercayaan pekerja/buruh terhadap organisasi Serikat Pekerja/Buruh khususnya di Kabupaten Asahan hal ini sesuai dengan keterangan mitra PKM.

Berdasarkan data yang diperoleh dari Mitra PKM, bahwa baru sekitar 25 (dua puluh lima) dari lebih kurang 60 Perusahaan Swasta Asing Nasional yang besar dan kecil khususnya di sektor Perkebunan dan pertanian di Kabupaten Asahan yang telah terbentuk Unit Kerja Serikat Pekerja/Buruh dan tergabung dalam





Gambar 3. Peserta Kegiatan Workshop Penyelesaian Hubungan Industrial di Tingkat non litigasi bagi serikat pekerja/serikat buruh

Tampak antusias peserta dari kalangan serikat pekerja/serikat buruh di Kabupaten Asahan terkait dengan penyampaian materi yang dipaparkan oleh narasumber dengan merespon mengenai permasalahan-permasalahan yang sering terjadi di lapangan. Sesi penyampain materi kemudian diakhiri dengan diskusi melalui tanya jawab dengan mengedepankan ketentuan-ketentuan hukum yang berlaku dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.



Gambar 4. Photo Bersama dengan Panitia dan Pemateri kegiatan serta Mitra PKM

Hasil luaran dari kegiatan pengabdian pada masyarakat dalam bentuk Workshop Penyelesaian Sengketa Perselisihan Hubungan Industrial bagi pengurus Serikat Pekerja/Buruh di Kantor Sekretariat DPC Federasi SP.PP SPSI Asahan, yaitu tercapainya pemahaman dan implementasi keilmuan di bidang hukum Perburuhan atau Ketenagakerjaan, dan sebagai salah satu kegiatan LPPM Universitas Asahan dibidang kemahasiswaan untuk mempertahankan dan melengkapi syarat akreditasi program studi dan fakultas dan membuka wawasan pemikiran bagi mahasiswa serta dapat berperan aktif ditengah Tengah Masyarakat dibidang hukum Perburuhan atau Ketenagakerjaan khususnya mengenai perselisihan hubungan industrial. Hasil dari kegiatan ini workshop ini akan di publikasi kan di media sosial fakultas dan universitas, serta hasil dari kegiatan ini di publikasikan di jurnal pengabdian masyarakat yang bereputasi pada tahun 2024. Refleksi Capaian Program Aktivitas pengabdian ini telah diselesaikan dengan baik dan berhasil sesuai dengan apa yang diharapkan oleh panitia dan dosen serta mahasiswa pada umumnya, demikian halnya dengan Mitra diharapkan dapat menjadi tambahan referensi bagi pengurus serikat pekerja di Perusahaan dalam meng advokasi anggota nya Ketika terjadi perselisihan hubungan industrial. Diharapkan kegiatan keilmuan seperti ini dapat kembali di laksanakan dengan tema dan topik yang berbeda sesuai dengan perkembangan hukum pada umumnya yang menjadi topik hangat. Luaran dari kegiatan pengabdian ini sudah di ajukan ke jurnal pengabdian masyarakat dan hal ini juga menjadi tanggungjawab dosen khususnya di fakultas hukum program ilmu hukum dalam menjalankan Beban Kerja Dosen (BKD) di setiap semester dengan melaksanakan kegiatan pengabdian yang melibatkan mahasiswa

dalam menjalankan kegiatan pengabdian tersebut. Penutup Dari hasil kegiatan pengabdian yang telah dilaksanakan sesuai dengan uraian di atas, maka sebagai kesimpulan workshop penyelesaian sengketa perselisihan hubungan industrial ditingkat Non Litigasi bagi pengurus Serikat Pekerja/Buruh di Kantor mitra DPC FSP.PP-SPSI Asahan adalah Dampak positifnya para peserta Pengurus Serikat Pekerja/Buruh memperoleh ilmu pengetahuan dan wawasan bagaimana Langkah Langkah menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang terjadi dengan pihak pengusaha ditempat kerjanya khususnya ditingkat non litigasi

## V. KESIMPULAN

Workshop sebagai sarana untuk meningkatkan kemampuan pengurus serikat pekerja/buruh dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial tanpa melibatkan litigasi. Pendekatan non-litigasi dalam penyelesaian konflik, yang dapat mengurangi biaya dan waktu serta menjaga hubungan yang antara pihak-pihak terlibat. Workshop tersebut bertujuan untuk memberikan pemahaman mendalam tentang proses mediasi, negosiasi, dan konsiliasi kepada pengurus serikat pekerja/buruh, sehingga mereka dapat mengelola perselisihan secara efektif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa workshop menjadi sarana efektif dalam meningkatkan keterampilan dan pemahaman para pengurus serikat pekerja/buruh dalam menangani perselisihan secara damai. Dengan demikian, artikel ini memberikan kontribusi penting dalam konteks peningkatan penyelesaian konflik di tingkat industri, yang pada gilirannya dapat menghasilkan lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis.

## DAFTAR PUSTAKA

- Luis Marnisah. 2019. Hubungan Industrial dan Kompensasi Teori dan Praktik. Yogyakarta, Deepublish  
Mashudi. Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial. Surabaya, CV. Jakad Publishing  
M. Thalib, Ramon Nofrial. 2019. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Yogyakarta, Deepublish  
Sumanto. 2022. Hubungan Industrial. Yogyakarta, Andi  
Rai Mantili. 2021. Konsep Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara Serikat Pekerja Dengan Perusahaan Melalui Combined Process (Med-Arbitrase). *Junal Bina Mulia*  
Manurung Mangaraja (2018) Menyelesaikan perselisihan hubungan Industrial melalui perundingan bipartite. *Jurnal Pionir*  
Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh  
Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan  
Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial  
Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.  
Peraturan Menaker Nomor PER.31/MEN/XII/2008 Tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit