



PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

**Dr. SUGIYANTO, SH., MH.
Hakim Ad Hoc PHI
MAHKAMAH AGUNG RI**

Dasar Hukum

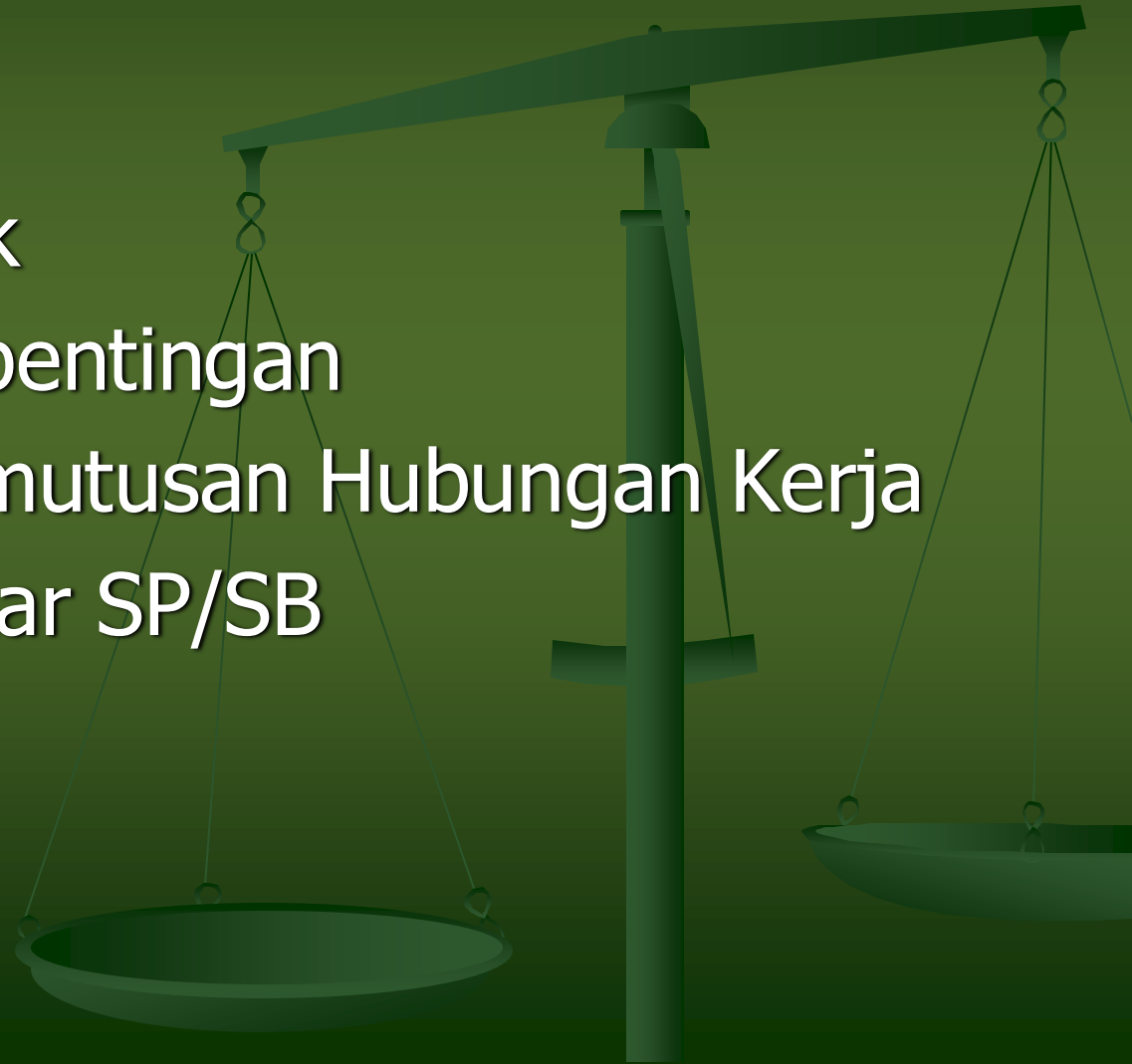


- Undang – Undang No. 22 Tahun 1957
- Undang – Undang No. 12 Tahun 1964
- Undang – Undang No. 02 Tahun 2004

Dengan diberlakukannya UU No.02/2004, maka UU No.22/1957 dan UU No.12/1964 tidak berlaku lagi

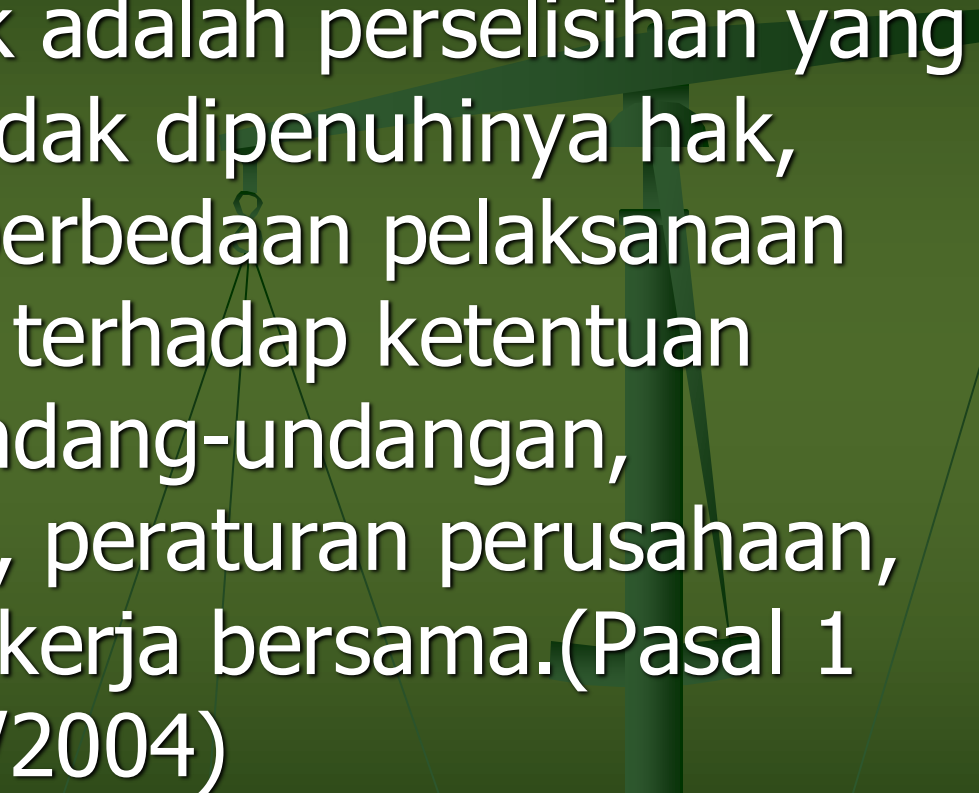
Cakupan Perselisihan Hubungan Industrial

- Perselisihan Hak
- Perselisihan Kepentingan
- Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja
- Perselisihan antar SP/SB



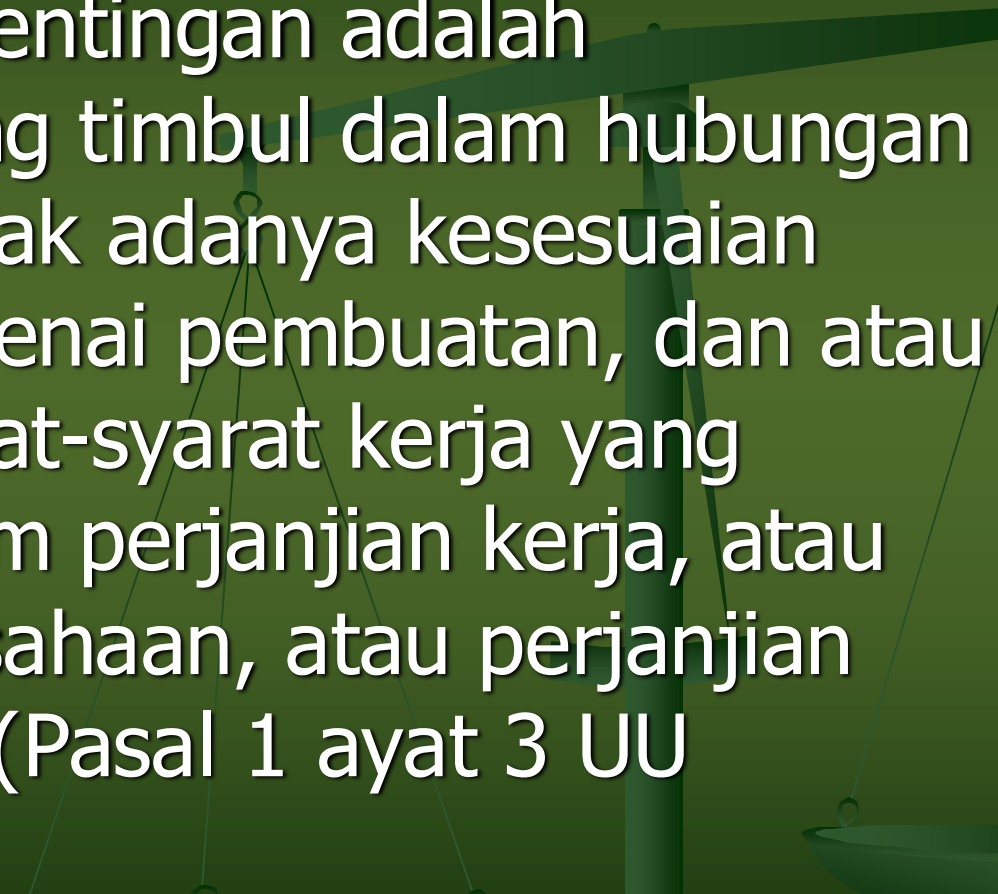
PERSELISIHAN HAK

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. (Pasal 1 ayat 2 UU No.2/2004)



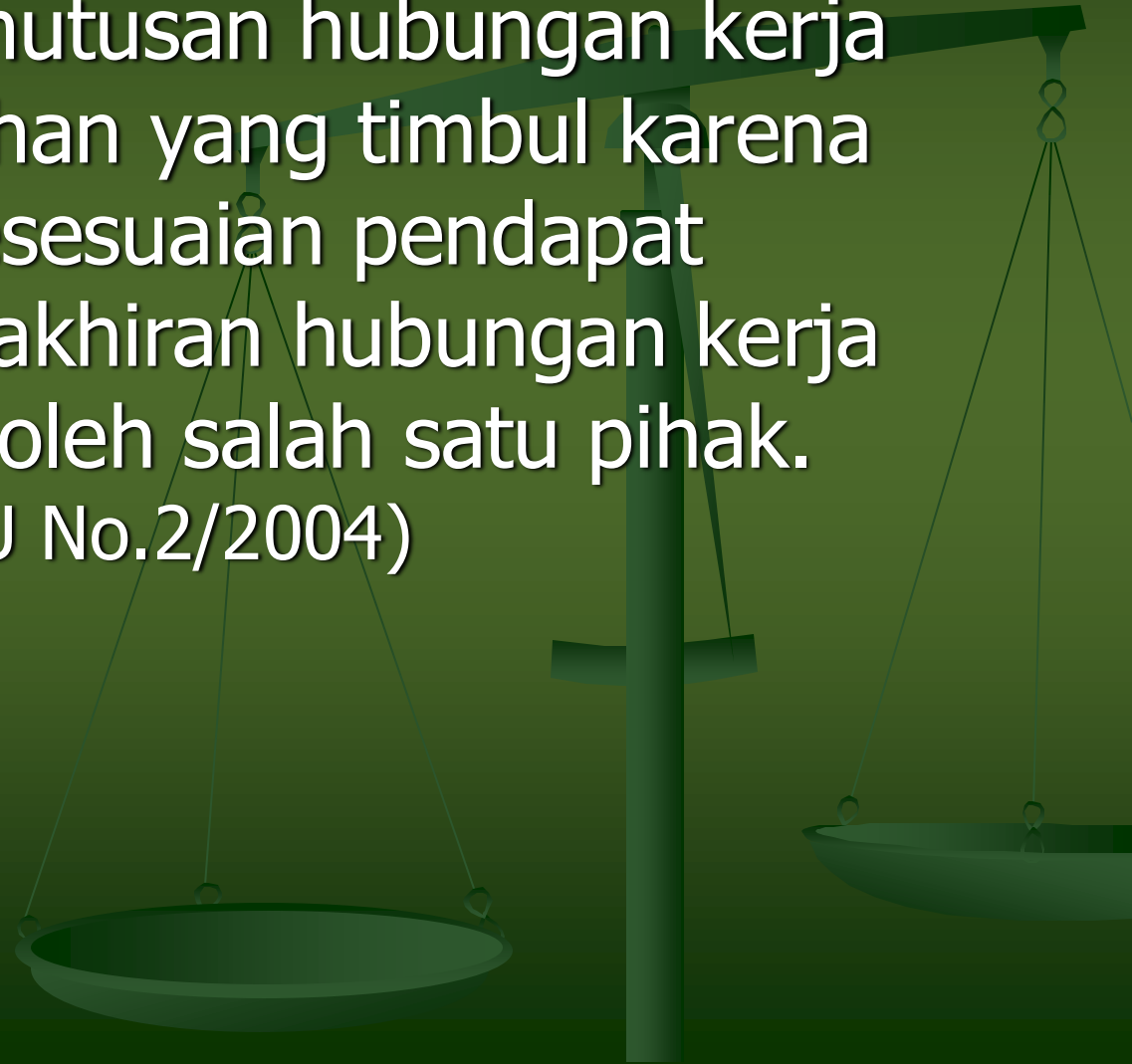
PERSELISIHAN KEPENTINGAN

Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. (Pasal 1 ayat 3 UU No.2/2004)



Perselisihan PHK

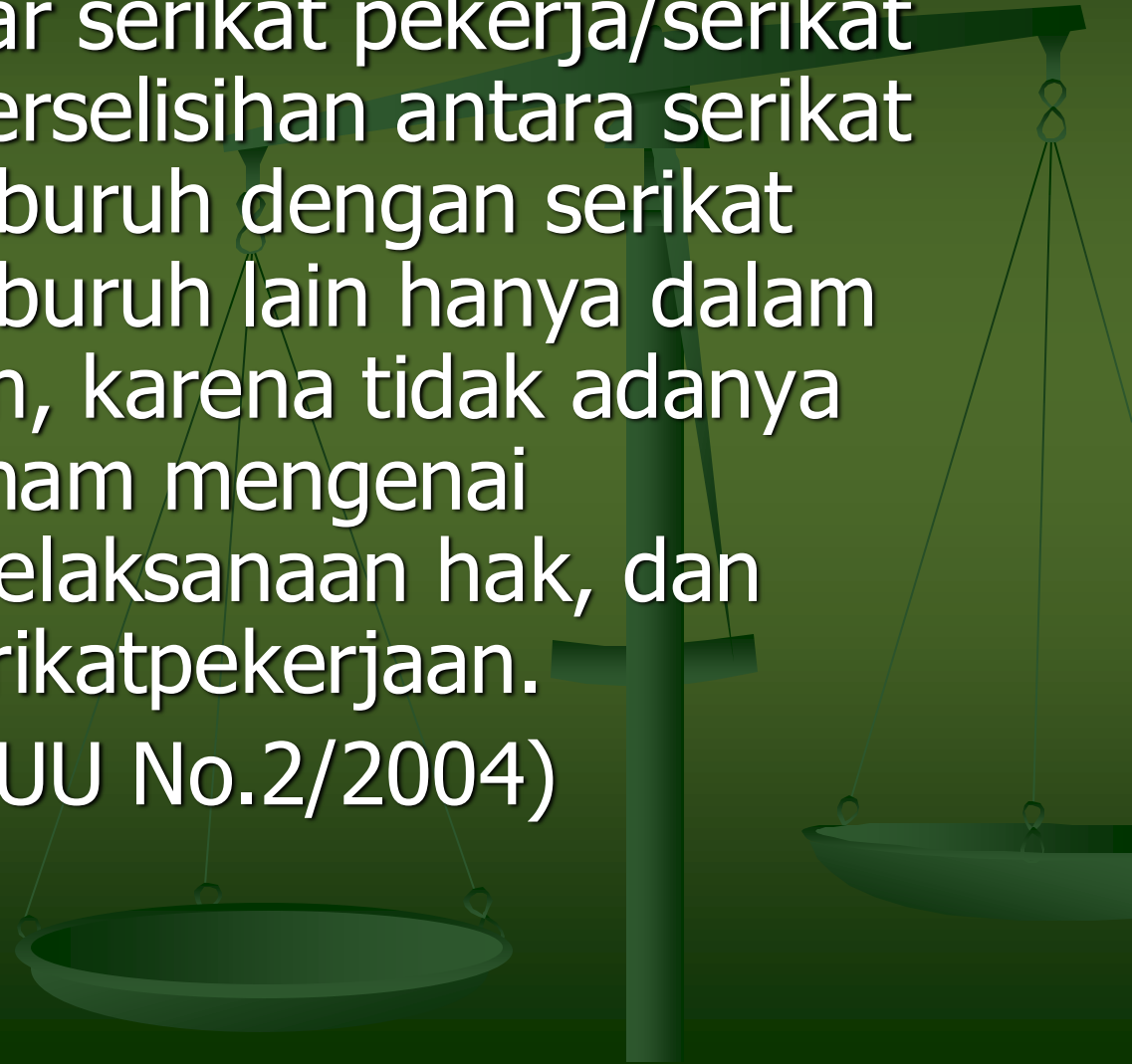
Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.
(pasal 1 ayat 4 UU No.2/2004)



Perselisihan Antar SP/SB

Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatpekerjaan.

(pasal 1 ayat 5 UU No.2/2004)



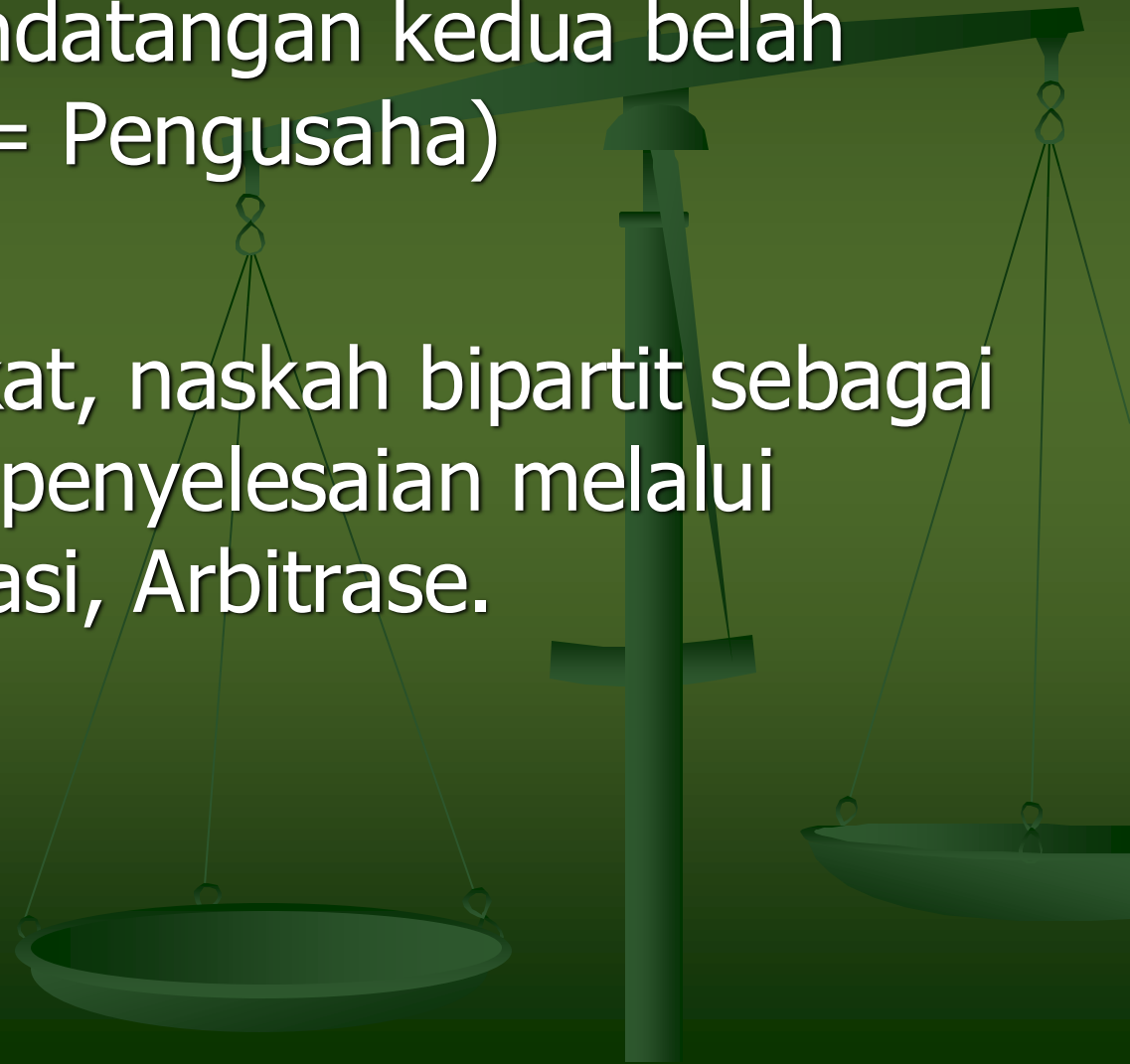
Jika ada

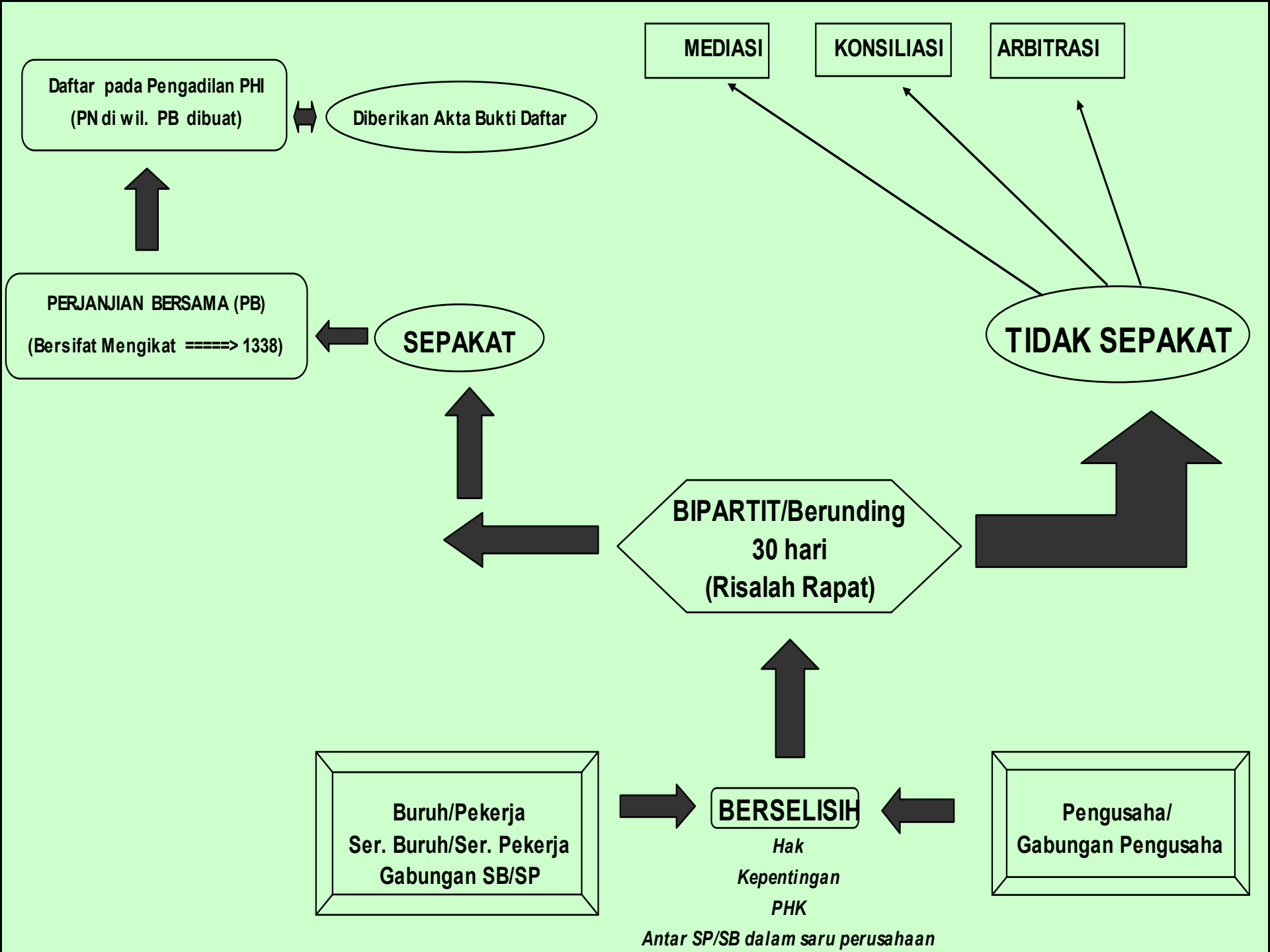
Perselisihan
Hubungan Industrial
maka...



PENYELESAIAN BIPARTIT

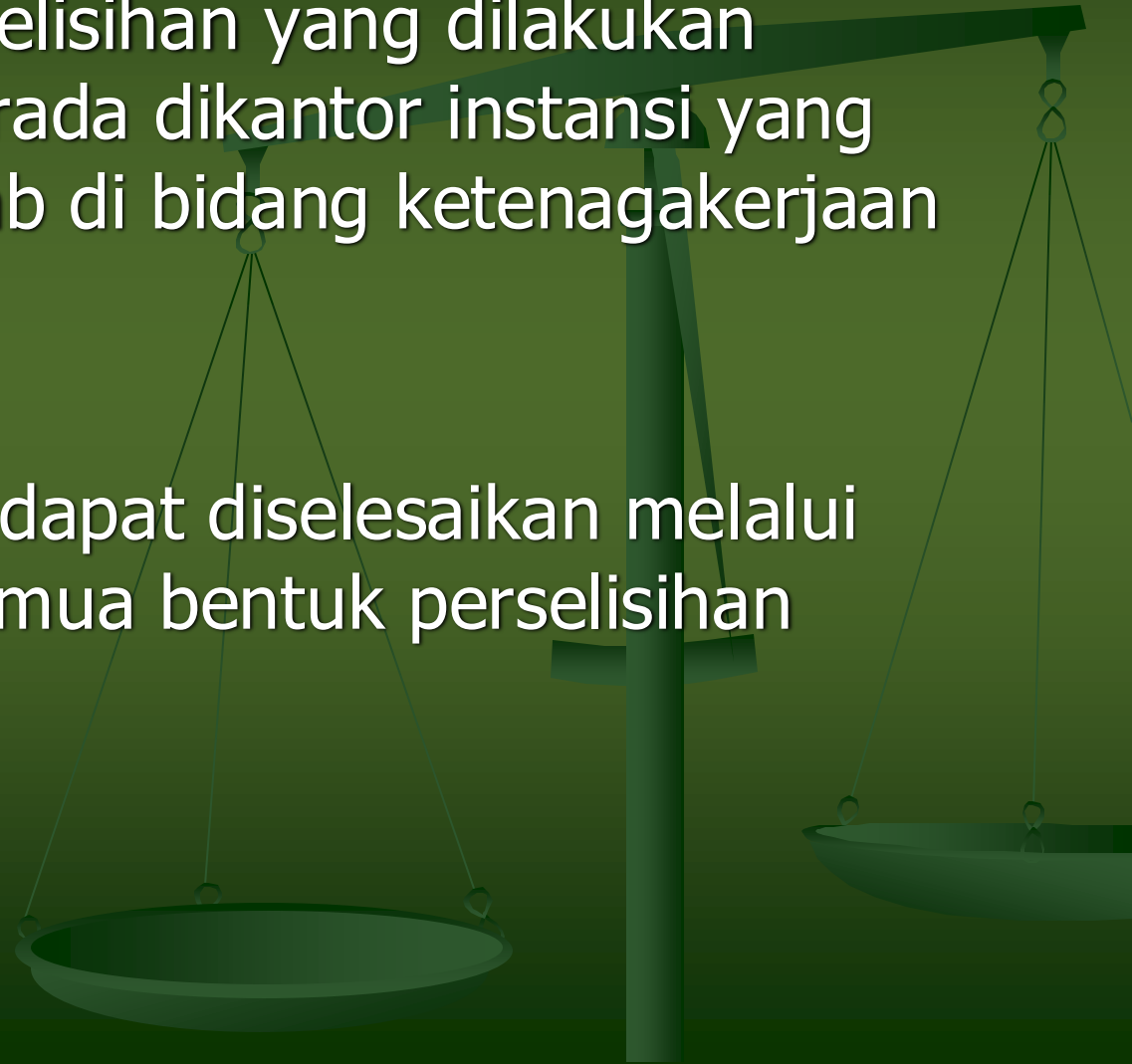
- Jika sepakat tandatangan kedua belah pihak (Pekerja = Pengusaha)
- Jika tidak sepakat, naskah bipartit sebagai lampiran untuk penyelesaian melalui Mediasi, Konsiliasi, Arbitrase.

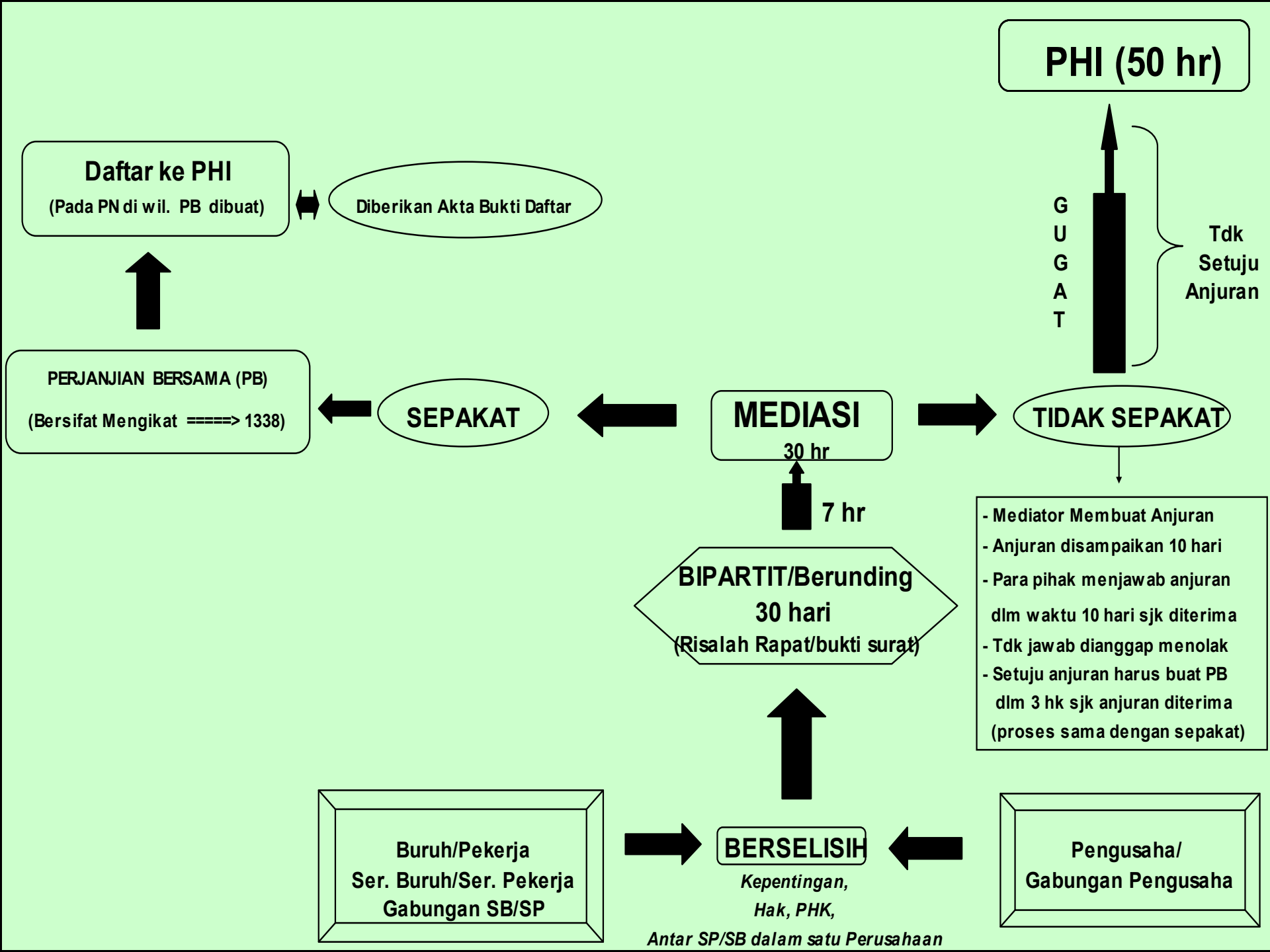




MEDIASI

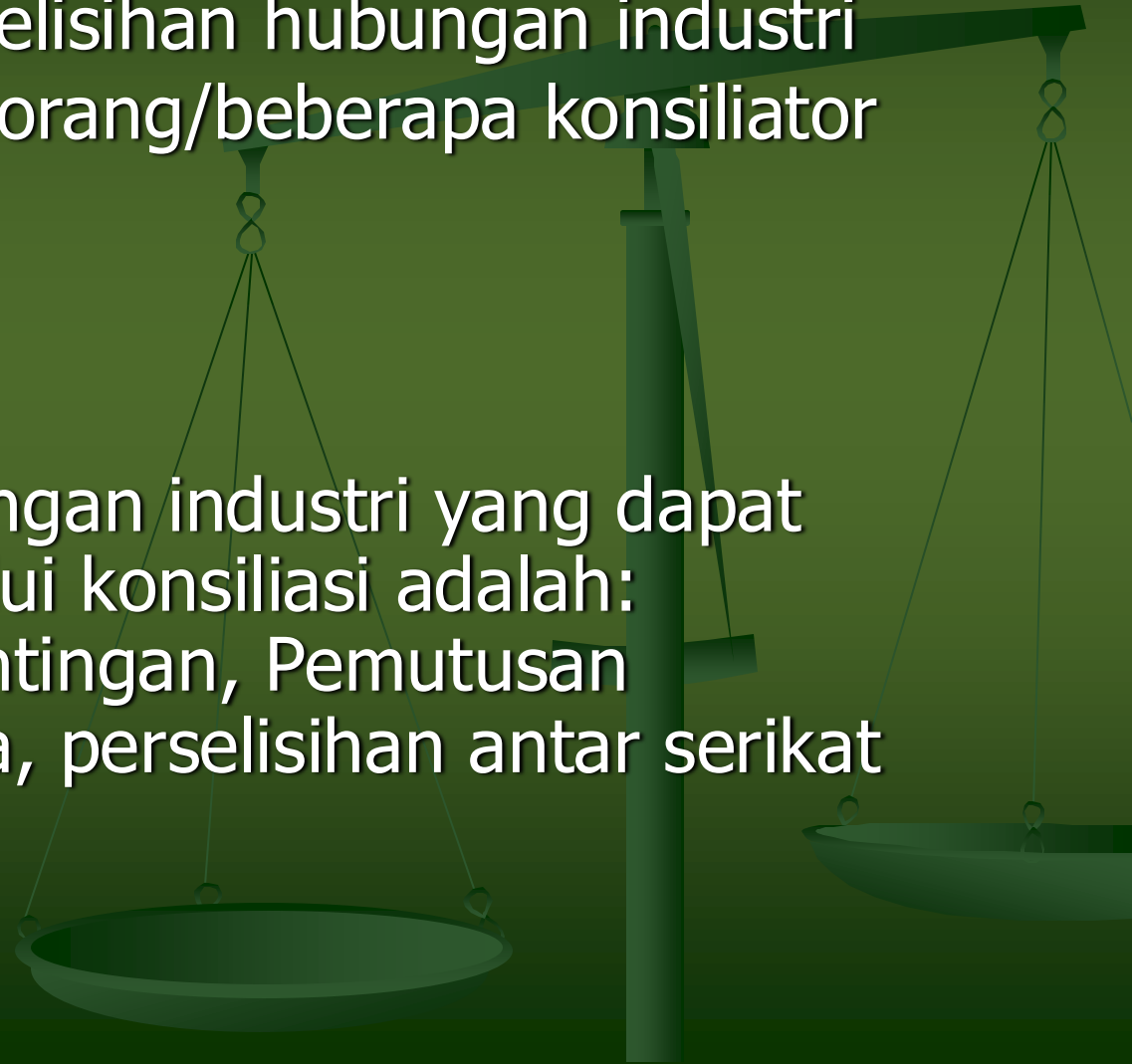
- Penyelesaian perselisihan yang dilakukan mediator yang berada di kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten / kota.
- Perselisihan yang dapat diselesaikan melalui mediasi adalah semua bentuk perselisihan industrial

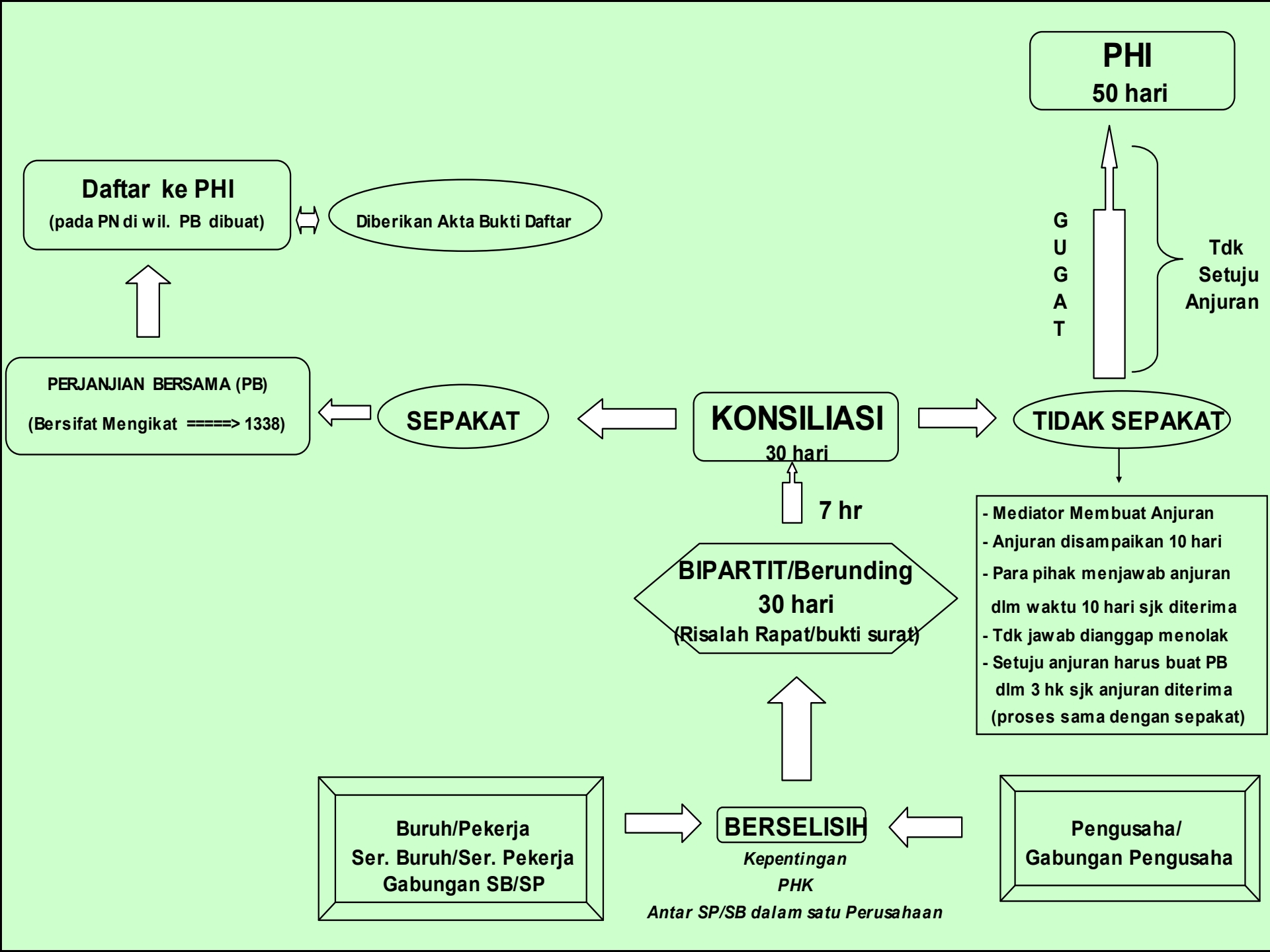




KONSILIASI

- Penyelesaian perselisihan hubungan industri yang dilakukan seorang/beberapa konsiliator
- Perselisihan hubungan industri yang dapat diselesaikan melalui konsiliasi adalah: perselisihan kepentingan, Pemutusan Hubungan kerja, perselisihan antar serikat pekerja.





PHI
50 hari

G
U
G
A
T

Tdk Setuju Anjuran

Daftar ke PHI
(pada PN di wil. PB dibuat)

Diberikan Akta Bukti Daftar

PERJANJIAN BERSAMA (PB)
(Bersifat Mengikat ==> 1338)

SEPAKAT

KONSILIASI
30 hari
7 hr

TIDAK SEPAKAT

BIPARTIT/Berunding
30 hari
(Risalah Rapat/bukti surat)

- Mediator Membuat Anjuran
- Anjuran disampaikan 10 hari
- Para pihak menjawab anjuran dlm waktu 10 hari sjk diterima
- Tdk jawab dianggap menolak
- Setuju anjuran harus buat PB dlm 3 hk sjk anjuran diterima (proses sama dengan sepakat)

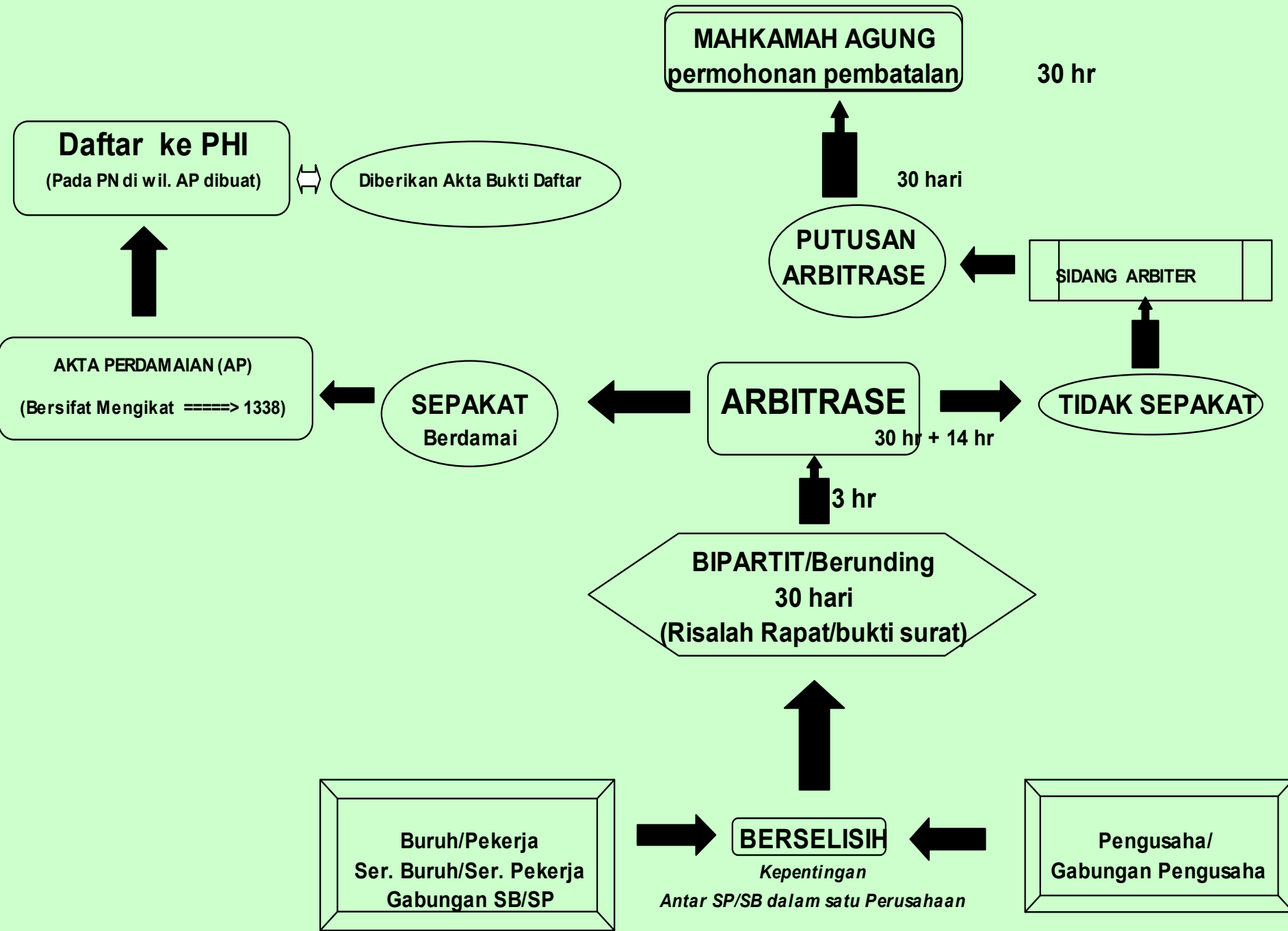
Buruh/Pekerja
Ser. Buruh/Ser. Pekerja
Gabungan SB/SP

BERSELISIH
Kepentingan
PHK
Antar SP/SB dalam satu Perusahaan

**Pengusaha/
Gabungan Pengusaha**

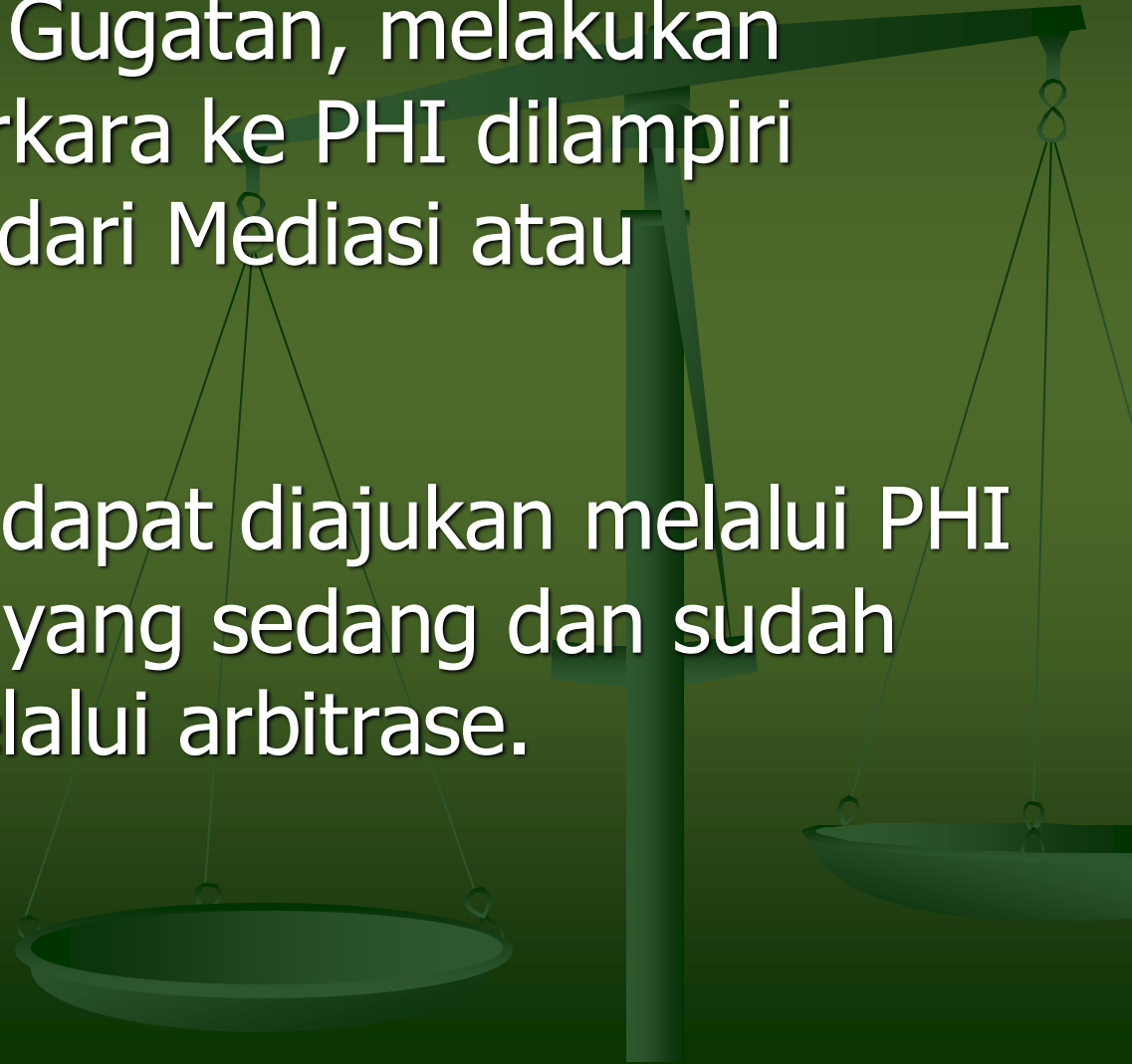
ARBITRASE

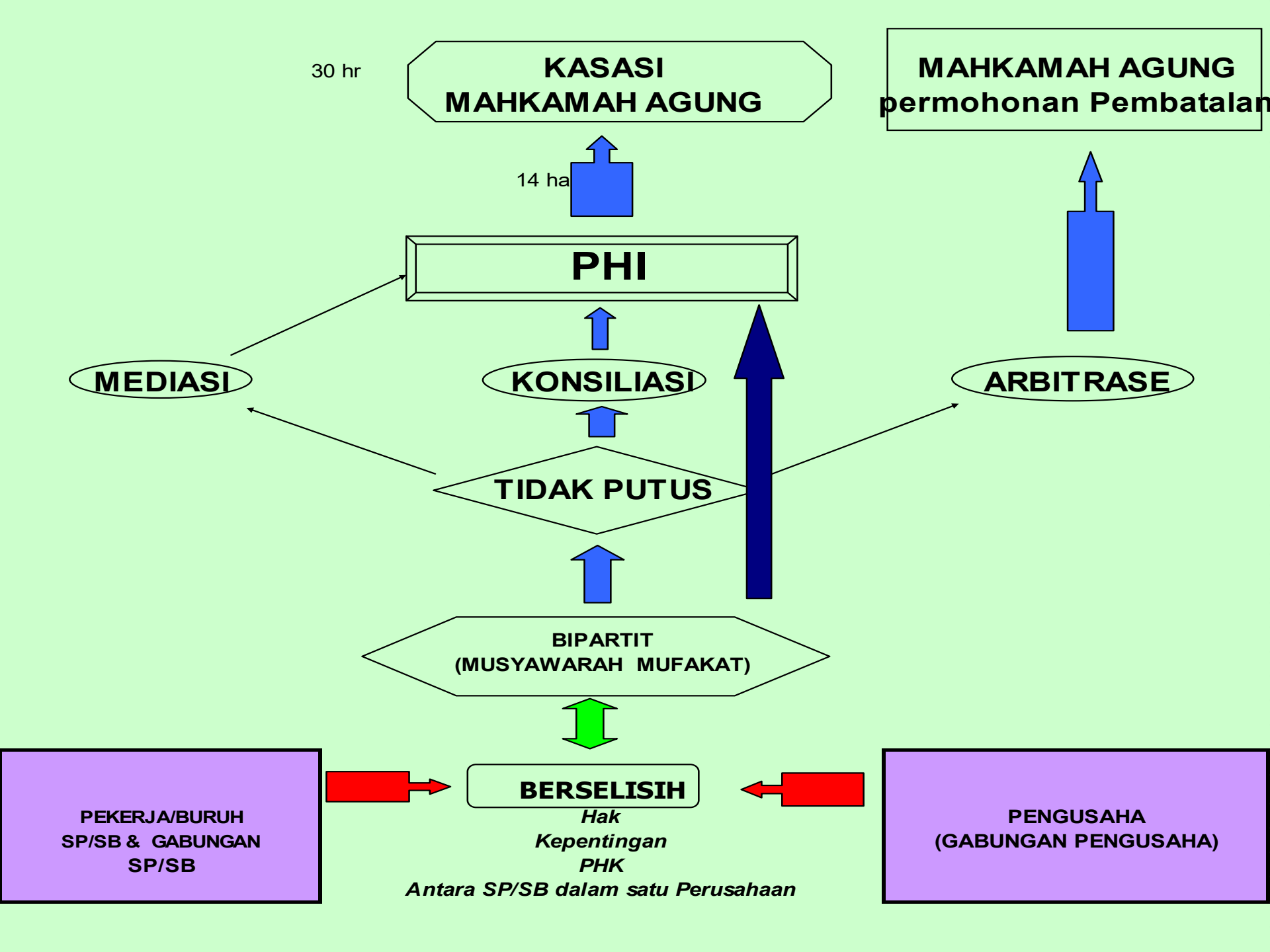
- Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase meliputi perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja hanya dalam satu perusahaan.
- Penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial melalui arbiter adalah perselisihan kepentingan dan perselisihan antar Serikat Pekerja



Penyelesaian melalui PHI

- Membuat Surat Gugatan, melakukan pendaftaran perkara ke PHI dilampiri risalah/anjuran dari Mediasi atau Konsiliasi.
- Semua perkara dapat diajukan melalui PHI kecuali perkara yang sedang dan sudah diselesaikan melalui arbitrase.





**Sekian dan
TERIMA KASIH**



Tersenyum lagi.mp3