



PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL ANTARA GURU HONORER DENGAN YAYASAN ADZKIA

Rifa Shavira, Benni Rusli & Mahlil Adriaman

Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat, Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat, Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat
Email: rifashavira3@gmail.com , bennirusli@gmail.com & mahliladriaman@gmail.com

Abstract

In the case of termination of employment, it can occur between workers/labourers and employers that occur because of the expiration of the work agreement that has been determined and occurs because of a dispute. Many disputes occur due to non-fulfillment of rights, conflicts of interest, and disputes between trade unions/labor unions and other trade unions/labor unions in only one company, because there is no agreement on understanding regarding membership, implementation of rights, and obligations of trade unions. The research method uses a form of normative research, namely legal research that examines laws that are conceptualized as norms or rules that apply in society, and become a reference for everyone's behavior. With these problems, there are research objectives including: To find out industrial relations disputes between honorary teachers and the Adzkie Foundation of West Sumatra. The results of the research obtained are The industrial relations dispute initially occurred due to the transfer of contracts from contract teachers to honorary teachers when the plaintiff was no longer contracted, with salaries according to the plaintiff's teaching hours. At the beginning of July 2018 the plaintiff was dismissed by the defendant verbally for no apparent reason, only in the form of a submission that was submitted if the defendant no longer wanted to extend the plaintiff's contract, it was continued to the Industrial Relations Court at the Padang District Court, the result of which the panel of judges decided that the plaintiff's claim was granted in part and rejected other than and the rest in accordance with the provisions of Law Number 2 of 2004 concerning Settlement of Industrial Relations Disputes and Law Number 13 of 2003 concerning Manpower

Keywords: *dispute, industrial relations , work termination*

Abstrak

Dalam permasalahan pemutusan hubungan kerja dapat terjadi antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang terjadi karena telah berakhirnya perjanjian kerja yang sudah ditetapkan dan terjadi karena perselisihan. Perselisihan banyak terjadi karena tidak terpenuhinya hak, perselisihan kepentingan, dan 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 keserikat-pekerjaan. Metode penelitian menggunakan bentuk penelitian normatif, yaitu penelitian hukum yang mengkaji hukum yang dikonsepsikan sebagai norma atau kaidah yang berlaku dalam masyarakat, dan menjadi acuan perilaku setiap orang. Dengan permasalahan tersebut terdapat tujuan penelitian diantaranya: Untuk mengetahui perselisihan hubungan industrial antara guru honorer dengan Yayasan Adzkie Sumbar. Adapun hasil dari penelitian yang didapat adalah Perselisihan hubungan industrial ini awalnya terjadi karena perpindahan kontrak dari guru kontrak ke guru honorer saat penggugat tidak dikontrak lagi, dengan gaji sesuai jam mengajar penggugat. Pada awal bulan Juli 2018 penggugat diberhentikan oleh tergugat secara lisan tanpa alasan yang jelas hanya dalam bentuk

penyampaian yang disampaikan kalau tergugat tidak mau lagi memperpanjang kontrak penggugat maka dilanjutkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Padang yang hasilnya majelis hakim memutuskan gugatan penggugat dikabulkan untuk sebagian dan ditolak selain dan selebihnya sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Kata Kunci: Perselisihan, Hubungan Industrial, Pemutusan Hubungan Kerja

A. PENDAHULUAN

Pada saat ini hubungan industrial merupakan permasalahan yang tidak asing lagi kita dengar dan kita bicarakan, jika dibahas tentang masalah yang menyangkut hubungan industrial pasti muncul istilah yang berkaitan dengan hubungan pekerja dengan pengusaha yang menyangkut masalah-masalah seperti perselisihan hak, pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh dalam perusahaan. Hubungan industrial (*industrial relation*) pada masa lalu kurang mendapatkan perhatian lebih terutama dari para manajer puncak dan manajer SDM (Sumber Daya Manusia). Namun demikian, pada era sekarang, khususnya pada 20 tahun terakhir, hubungan industrial mendapatkan perhatian yang lebih besar. Hal ini dikarenakan semakin kompleksnya hubungan antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Kondisi inilah kemudian, menjadi sebab hadir dan berkembangnya *labour relation* (hubungan perburuhan).

Secara praktis, hubungan industrial (*industrial relation*) menjadi salah satu aspek penting dalam kaitan dengan hubungan ketenagakerjaan.¹ Menurut Suwarto, hubungan industrial yaitu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku proses produksi barang dan/ atau jasa, dimana pihak buruh dan pihak pengusaha, adalah sebagai pihak yang secara fisik terlibat langsung, sedangkan pihak pemerintah terlibat di dalam hal-hal tertentu secara tidak langsung.² Menurut pasal 1 angka 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, sesudah masa kerja. Hukum yang mengatur sektor ketenagakerjaan ini disebut dengan hukum ketenagakerjaan atau hukum perburuhan. Perburuhan

¹ Luis Marsinah. (2012). *Hubungan Industrial Dan Kompensasi (Teori dan Praktik)*. Yogyakarta: CV. Budi Utama, hlm 1

² Ahmad Hunaeni Zulkarnaen. (2016). "Masalah Rawan Dalam Hubungan Industrial Dan Konsep Negara Kesejahteraan Indonesia". *Jurnal Mimbar Justitia*, Vol 2. No 2, hlm 809

sekarang ini disebut dengan istilah ketenagakerjaan, sehingga hukum perburuhan sama dengan hukum ketenagakerjaan.³

Bila berbicara mengenai hubungan kerja tidak dapat dipisahkan dari perjanjian kerja karena syarat adanya hubungan kerja harus ada suatu perjanjian kerja. Dalam dunia kerja, hubungan kerja antar karyawan dan pemimpin sangatlah penting untuk mewujudkan keberhasilan suatu perusahaan. Hubungan kerja berprinsip pada kepentingan bersama antara pihak organisasi dengan karyawan maupun antar karyawan.⁴ Karyawan yang telah bekerja pasti mendapatkan suatu imbalan yang diberikan perusahaan yang dimana disebut dengan gaji/upah. Penetapan upah yang diberikan oleh perusahaan sangat bervariasi, sesuai dengan pekerjaan apa yang telah diperjanjikan oleh perusahaan sebelumnya. Apabila ternyata si pekerja tidak bekerja sesuai dengan yang telah diperjanjikan maka pekerja tersebut tidak berhak atas upah yang telah diberikan perusahaan. Dan apabila suatu perusahaan yang memecat karyawannya tanpa suatu alasan yang sekiranya tidak dapat dibenarkan, maka perusahaan tetap mempunyai kewajiban untuk membayar upahnya.

Antara pekerja/buruh dengan pengusaha pasti ada permasalahan yang dapat terjadi kapan saja, seperti permasalahan pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena telah berakhirnya perjanjian kerja yang sudah ditetapkan dan juga ada yang terjadi karena perselisihan. Dalam permasalahan pemutusan hubungan kerja yang terjadi karena berakhirnya waktu yang telah ditetapkan dalam perjanjian kerja, tidak menimbulkan permasalahan terhadap kedua belah pihak (pekerja/buruh maupun pengusaha) karena pihak-pihak yang bersangkutan sama-sama telah menyadari atau mengetahui saat berakhirnya hubungan kerja tersebut.⁵ Berbeda halnya dengan pemutusan yang terjadi karena adanya perselisihan, keadaan ini akan membawa dampak terhadap kedua belah pihak, lebih-lebih pekerja/buruh yang dipandang dari sudut ekonomis mempunyai kedudukan yang lemah jika dibandingkan dengan pihak

³ Parlin Dony Sipayung. (2022). *Hukum Ketenagakerjaan*, Yayasan Kita Menulis, hlm 4

⁴ Khairani. (2016). *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, hlm 62

⁵ Zaeni Asyhadi. (2019). *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori Dan Praktik Di Indonesia*. Jakarta Timur: Prenadamedia Group, hlm 252

pengusaha. Berdasarkan ketentuan pasal 2 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 perselisihan banyak terjadi karena tidak terpenuhinya hak, perselisihan kepentingan, dan 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 keserikat-pekerjaan.⁶

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif yang mengkaji hukum yang dikonsepsikan sebagai norma atau kaidah yang berlaku dalam masyarakat, dan menjadi acuan perilaku setiap orang, sumber data yang digunakan berasal dari data sekunder yang terdiri dari bahan hukum primer, sekunder dan tersier. Penelitian ini menggunakan pendekatan dengan melakukan penelusuran (*searching*), studi dokumentasi, media internet. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu penelitian kepustakaan (*library research*) dengan melakukan studi dokumen serta semua data yang telah dikumpulkan dianalisis secara kualitatif.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara Guru Honorar dengan Yayasan Adzkie Sumbar

Perselisihan hubungan industrial timbul dikarenakan adanya perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.⁷ Apabila adanya pemutusan hubungan kerja secara sepihak seharusnya jika perusahaan sudah kesulitan keuangan dan rasanya tidak sanggup lagi untuk membayar gaji pekerja/buruh boleh saja memutus hubungan kerja, namun harus melapor terlebih dahulu ke dinas ketenagakerjaan, kecuali pekerja/buruh tersebut yang mengundurkan diri.

⁶ Ujang Charda S. (2017). "Model Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Hukum Ketenagakerjaan Setelah Lahirnya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004". Jurnal Wawasan Yuridika, Vol 1. No 1, hlm 9

⁷ Mohammad Saleh. (2012). *Seraut Wajah Pengadilan Hubungan Industrial Indonesia (Perspektif, Teoritis, Praktik, dan Permasalahannya)*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, hlm 11

Suatu pokok perkara awal antara penggugat dan tergugat ini karena penggugat adalah tenaga pendidik yang telah bekerja di Yayasan Adzkie Sumbar, penggugat sebagai Guru Kontrak berdasarkan perjanjian kontrak kerja yang telah ditanda tangani terhitung sejak 1 Januari 2019. Yang mana kontrak setiap tahunnya kontrak sipenggugat diperpanjang secara berkala. Pada tanggal 30 Juni 2016 s/d 30 Juni 2017 penggugat dijadikan guru honorer oleh pihak Yayasan Adzkie Sumbar dengan gaji sesuai dengan jam mengajar sipenggugat setelah sipenggugat tidak dikontrak lagi sampai bulan Juni 2018 dengan status honor tanpa adanya surat menyuratnya dari pihak Yayasan Adzkie Sumbar, akan tetapi hanya secara lisan saja. Guru honorer adalah guru tidak tetap yang belum berstatus minimal sebagai calon pegawai negeri sipil. Pada umumnya mereka digaji secara sukarela bahkan di bawah gaji minimum yang telah ditetapkan secara resmi. Menurut Herwindo, Rosalinda dan Khair, guru honorer tidak tidak mendapatkan fasilitas yang serupa dengan guru tetap.⁸

Pada saat awal bulan Juli tahun 2018 sipenggugat diberhentikan secara lisan tanpa alasan yang jelas hanya dalam bentuk penyampaian dengan mengatakan pihak Yayasan tidak mau lagi memperpanjang kontrak kerja penggugat. Berdasarkan Pasal 161 ayat 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang mana pemutusan hubungan kerja bisa dilakukan setelah pekerja/buruh diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut. Dalam perkara Perselisihan Hubungan Industrial ini bahwa atas masalah perselisihan ini wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat. Karena melalui perundingan, akan dicapai penyelesaian yang paling menguntungkan kedua belah pihak. Oleh karena itu, setiap perselisihan yang terjadi, wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit, tanpa dicampuri oleh pihak manapun.

Agar perundingan itu tidak berlarut-larut, penyelesaian perselisihan melalui bipartit, dibatasi waktunya, dilakukan paling lama 30 hari kerja sejak tanggal

⁸ Rifda Alda Ufaira. (2019). *"Motivasi Pada Guru Honorer Di Indonesia Aliterature Review"*. Psikoislamedia Jurnal Psikologi, Vol 4. No 2, hlm 213

dimulainya perundingan.⁹ Apabila penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat tidak tercapai, maka pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dengan undang-undang.¹⁰ Jika pihak yang berselisih berkeinginan untuk menyelesaikan perselisihannya dengan mekanisme lain, seperti halnya mediasi, konsiliasi, arbitrase, ataupun melalui Pengadilan Hubungan Industrial, mekanisme tersebut baru bisa ditempuh jika sebelumnya telah ditempuh cara penyelesaian secara bipartit.¹¹

Bahwa penggugat telah melakukan musyawarah kepada pihak Yayasan tetapi tidak mencapai kesepakatan. Mendengar hal tersebut penggugat memasukkan pengaduan resmi ke Disnakertrans Kota Padang maka diadakanlah mediasi di Disnakertrans. Penggugat meminta uang ucapan terimakasih dan perdamaian sebesar Rp. 18.000.000,- (delapan belas juta) tetapi pihak Yayasan mengatakan sipenggugat tidak berhak mendapatkan apa-apa karena penggugat hanya guru honor dan pihak Yayasan hanya mau membayar Rp. 5.000.000,- (lima juta rupiah) hingga mediasi ketiga. Seharusnya pihak Yayasan mengatakan atau merincikan kepada penggugat kenapa pihak Yayasan hanya mau membayar Rp. 5.000.000,- (lima juta rupiah), berdasarkan aturan yang berlaku di yayasan pesangon dan penghargaan masa kerja diberikan kalau yang bersangkutan bekerja tanpa cacat. Penggugat ditetapkan sebagai tenaga honor karena sikap indisipliner yang sangat buruk, keterlambatan yang sangat tinggi dan tidak mengikuti kajian keislaman. Bahwa dalam aturan yayasan 3 kali terlambat masuk kerja setiap bulannya adalah pelanggaran ringan, tetapi kalau sudah dilakukan berulang-ulang kali setiap bulannya seharusnya sudah mendapatkan sanksi tahap III, dikeluarkan. Di akhir tahun ajaran 2017-2018 yayasan membuat kebijakan, bahwa guru yang tidak siap untuk mematuhi aturan yaitu untuk hadir setiap hari dan dengan target

⁹ Akbar Pradima. (2013). *“Alternatif Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Luar Pengadilan”*. Jurnal Ilmu Hukum, Vol 9. No 17, hlm 5

¹⁰ Hazar Kusmayanti. (2020). *“Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Putusan Perdamaian Di Pengadilan Hubungan Industrial Pengadilan Negeri Padang Kelas I (A)”*. Jurnal Hukum Acara Perdata ADHAPER, Vol 6. No 1, hlm 40

¹¹ Muhammad Isha Helmi. (2017). *“Independensi Hakim Ad-Hoc Pada Lingkungan Peradilan Hubungan Industrial”*. Jurnal Hukum dan Peradilan, Vol 6. No 2, hlm 233

keterlambatan 0% setiap bulan nya menandakan bahwa guru tersebut tidak siap mengikuti aturan Yayasan.

Oleh karena itu Majelis Hakim mempertimbangkan putusan tersebut sehingga dalam permasalahan ini Majelis Hakim menyatakan putus hubungan kerja antara pengugat dan tergugat sejak 1 Juli 2018, mengabulkan gugatan penggugat untuk sebagian, menghukum tergugat untuk membayar hak-hak atas penggugat secara tunai sebesar Rp. 34.616.270,-, membebankan biaya perkara kepada Negara, dan menolak gugatan penggugat selain dan selebihnya yang telah sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maupun peraturan perundang-undangan lain yang berhubungan dengan perkara ini.

C. PENUTUP

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial ini, awalnya penggugat adalah tenaga pendidik yang bekerja pada Yayasan Adzkie Sumbar sebagai guru kontrak terhitung sejak 1 Januari 2009. Setelah tidak adanya kontrak/perpanjangan kontrak penggugat dijadikan guru honorer terhitung tanggal 30 Juni 2016 s/d 30 Juni 2017 dengan gaji sesuai jam mengajar penggugat sampai bulan Juni tahun 2018. Pada awal bulan Juli tahun 2018 penggugat diberhentikan secara sepihak dalam bentuk penyampaian secara lisan tanpa surat teguran I,II, dan III. Dan telah dilakukan musyawarah antara kedua belah pihak tetapi gagal dan dilanjutkan kepada Disnakertrans untuk diadakan mediasi yang hasilnya berdasarkan putusan akhir majelis hakim menyatakan putus hubungan kerja antara penggugat dan tergugat sejak tanggal 1 Juli 2018.

Sebaiknya dalam hal pemutusan hubungan kerja penggugat bertanya kepada tergugat alasan penggugat diberhentikan secara sepihak tanpa surat peringatan I, II, dan III atau dirundingkan terlebih dahulu sebelum terjadi nya PHK. Tergugat juga seharusnya mengatakan alasan pemutusan hubungan kerja itu kepada penggugat bukan hanya dengan mengatakan pihak Yayasan Adzkie Sumbar tidak mau lagi memperpanjang kontrak penggugat.

DAFTAR PUSTAKA**Buku:**

- Asyhadi Zaeni. (2019). *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori Dan Praktik Di Indonesia*, Jakarta Timur: Prenadamedia Group.
- Doni Parlin Sipayung. (2022). *Hukum Ketenagakerjaan*. Yayasan Kita Menulis
- Khairani. (2016). *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada
- Marsinah Luis. (2012). *Hubungan Industrial dan Kompensasi (Teori dan Praktik)*. Yogyakarta: CV. Budi Utama
- Mohammad Saleh Mohammad. (2012). *Seraut Wajah Pengadilan Hubungan Industrial Indonesia (Perspektif, Teoritis, Praktik, dan Permasalahannya)*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.

Peraturan Perundang-Undangan

- Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan hubungan Industrial
- Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Jurnal:

- Alda Rifda Ufaira. (2019). "Motivasi Pada Guru Honorer Di Indonesia Aliterature Review". Psikoislamedia Jurnal Psikologi, Vol 4. No 2
- Charda Ujang S. (2017). "Model Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Hukum Ketenagakerjaan Setelah Lahirnya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004". Jurnal Wawasan Yuridika, Vol 1. No 1.
- Hazar Kusmayanti Hazar. (2020). "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Putusan Perdamaian Di Pengadilan Hubungan Industrial Pengadilan Negeri Padang Kelas I (A)". Jurnal Hukum Acara Perdata ADHAPER, Vol 6. No 1
- Hunaeni Ahmad Zulkarnaen. (2016). "Masalah Rawan Dalam Hubungan Industrial Dan Konsep Negara Kesejahteraan Indonesia". Jurnal Mimbar Justitia, Vol 2. No 2.
- Ishar Muhammad Helmi . (2017). "Independensi Hakim Ad-Hoc Pada Lingkungan Peradilan Hubungan Industrial". Jurnal Hukum dan Peradilan, Vol 6. No 2
- Pradima Akbar. (2013). "Alternatif Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Luar Pengadilan". Jurnal Ilmu Hukum, Vol 9. No 17