

Reformasi hukum perburuhan bidang penyelesaian perselisihan di Indonesia: Suatu tinjauan hukum kritis

Sinaga, Marsen B., author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20204759&lokasi=lokal>

Abstrak

Keluarnya Undang-Undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) merupakan momentum penting di bidang hukum perburuhan di Indonesia. UU No. 2 tahun 2004 ini menghapuskan 2 (dua) UU yang pernah ada sebelumnya, yaitu UU No. 12 tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta dan UU No. 22 tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan. Salah satu gagasan penting yang diperkenalkan oleh UU No. 2 tahun 2004 adalah Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial yang memakai hukum acara perdata biasa. Maksud atau tujuan penulisan skripsi ini adalah menganalisa dan mengkritisi alasan-alasan atau argumentasi yang mendasari keluarnya UU No. 2 tahun 2004. Skripsi ini berusaha membuat penilaian apakah UU No. 2 tahun 2004 sungguh merupakan koreksi atau perbaikan terhadap mekanisme penyelesaian perselisihan perburuhan sebelumnya saat UU No. 12 tahun 1964 dan UU No.22 tahun 1957 masih berlaku.

Skripsi ini berkesimpulan bahwa alasan-alasan yang mendasari UU No. 2 tahun 2004 sebagaimana tercantum dalam bagian Penjelasannya tidak memiliki argumentasi yang memadai secara ilmiah dan juga tidak didukung oleh kajian ilmiah dalam bentuk naskah akademis. UU No. 2 tahun 2004 tidak dapat lepas dari jebakan menjadi legalistik dan formalistik dalam penyelesaian perselisihan perburuhan yang memiliki kekhususan tersendiri sebagai jenis perselisihan. Disamping itu, UU No. 2 tahun 2004 juga tidak dapat dipahami sebagai upaya untuk mendorong perundingan kolektif sebagai upaya terbaik penyelesaian perselisihan perburuhan menurut standar Internasional. Oleh karena itu, kendati UU No. 2 tahun 2004 telah menyediakan mekanisme untuk penyelesaian perselisihan perburuhan, Pemerintah tetap perlu mengambil langkah-langkah aktif untuk mempromosikan mekanisme-mekanisme penyelesaian perselisihan di tingkat perusahaan yang didasarkan pada saling percaya (mutual trust) dan keinginan untuk berunding dengan niat baik (good faith).