

Alternatif Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial Di Luar Pengadilan Mengacu Pada Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004

Emmanuel Kevin Wicaksono¹

¹Fakultas Hukum

Universitas Katolik Darma Cendika Surabaya

¹ emmanuel.wicaksono@student.ukdc.ac.id

Abstract

The increasingly advanced era of industrialization means the more complex the problems that occur in industrial relations disputes, so to resolve them, institutions or agencies are needed that support fast, precise, fair and cheap dispute resolution mechanisms outside of court. Law no. 22 of 1957 and Law no. 12 of 1964 is no longer appropriate to current developments in conditions and needs. Furthermore, it is necessary to issue a new law because since the enactment of the law. No. 5 of 1986 concerning the State Administrative Court (PTUN), then the decision of the Central Dispute Settlement Committee (P4P) which was originally final can be filed with a lawsuit at the State Administrative High Court (PTTUN) which can then be appealed for cassation to the Supreme Court. With its enactment Law No.2 of 2004, starting from 14 January 2005 (Article 126) PERPU No.1 of 2005 concerning Postponement of Implementation of Law no. 2 of 2004 concerning the Industrial Relations Dispute Court (PPHI) for 1 (one) year to be implemented on January 14 2006. Law no. 2 of 2004 regulates disputes regarding rights, interests, termination of employment relations between workers/labor unions in one company.

Keywords: *Era Of Industrialization; Employment; Settlement of industrial relations disputes..*

Abstrak

Era industrialisasi yang semakin maju maka semakin kompleks permasalahan yang terjadi dalam perselisihan hubungan industrial, maka untuk penyelesaiannya diperlukan institusi atau lembaga yang mendukung mekanisme penyelesaian perselisihan yang cepat, tepat, adil dan murah diluar pengadilan. Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 dan Undang-Undang No. 12 Tahun 1964 sudah tidak sesuai lagi dengan perkembangan keadaan dan kebutuhan dewasa ini. Selanjutnya, perlu diterbitkannya Undang-Undang baru karena sejak diberlakukannya Undang Undang. No.5 Tahun 1986 tentang Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN), maka Putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Pusat (P4P) yang semula bersifat final dapat diajukan gugatan pada Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara (PTTUN) yang selanjutnya dapat dimohonkan Kasasi pada Mahkamah Agung. Dengan berlakunya Undang-Undang No.2 Tahun 2004, terhitung mulai tanggal 14 Januari 2005 (Pasal 126) PERPU No.1 Tahun 2005 Tentang Penundaan Pelaksanaan UU No. 2 Tahun 2004 Tentang Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) Selama 1 (Satu) tahun menjadi dilaksanakan pada tanggal 14 Januari 2006. Undang-Undang No. 2 tahun 2004 mengatur perselisihan tentang hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja, antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Kata Kunci: Era Industrialisasi; Ketenagakerjaan; Penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

A. Pendahuluan

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia tahun 1945 dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat dan martabat tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, berkeadilan social, makmur dan merata baik materiil maupun spiritual sesuai dengan amanat dalam

alinea keempat Pembukaan Negara Republik Indonesia tahun 1945, yaitu kemudian daripada itu untuk membentuk suatu pemerintah Negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum dan keadilan sosial serta mewujudkan suatu keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 1 angka (2) disebutkan bahwa : Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Selanjutnya, dalam Pasal 1 angka (2) Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja dinyatakan bahwa Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Dalam penjelasan bahwa pasal tersebut menyebutkan pengertian tenaga kerja meliputi Tenaga kerja yang bekerja guna menghasilkan barang atau jasa yang bercirikan dari hubungan kerja tersebut adalah melakukan pekerjaan di bawah perintah orang lain dengan menerima upah atau imbalan.

Menurut Piyaman Simajuntak menyebutkan bahwa pengertian tenaga kerja atau manpower adalah mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari kerja dan yang melakukan pekerjaan lainnya (Piyaman Simajuntak, 2002). Secara konstitusional pembangunan ketenagakerjaan diatur dalam pasal 27 ayat (2) Undang Undang Dasar RI 1945 yang dirumuskan : Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, dan berikutnya menurut ketentuan pasal 28 D ayat (2)

Undang Undang Dasar RI 1945 hasil amandemen kedua merumuskan bahwa :Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Oleh karena itu secara umum pembangunan dan pembinaan hubungan industrial serta hubungan usaha dengan pekerjaan telah memperoleh landasan konstitusional dalam tertib hukum di Indonesia. Permasalahan ketenagakerjaan atau yang dikenal dengan istilah sengketa atau perselisihan hubungan industrial yang utama saat ini meliputi perselisihan perselisihan yang berhubungan dengan hak, kepentingan, PHK dan antar SP/ SB dalam satu perusahaan. Perselisihan tersebut muncul disebabkan oleh ketidak sepakatan dalam hal hal hubungan kerja, perjanjian kerja, peraturan perusahaan maupun peraturan kerja bersama selama masa kerja. Penyelesaian sengketa atau konflik sudah mulai berkembang sehingga beralih dari penyelesaian yang disebut non litigasi, yang dikenal sebagai penyelesaian alternatif / Alternatif Dispute Resolution (ADR).

Masyarakat dalam menyelesaikan suatu sengketa, perselisihan atau konflik dapat dilakukan berbagai macam cara untuk memperoleh kesepakatan (Gandi Sugandi, 2006). Penyelesaian

sengketa dapat dilakukan oleh kedua belah pihak secara kooperatif dan dapat di bantu oleh orang lain atau pihak ketiga, yang bersifat netral dan sebagainya. Di kalangan pelaku bisnis atau pengusaha maupun perusahaan sistem penyelesaian sengketa melalui ADR tersebut sudah mulai dikenal walaupun pengenalannya masih sangat rendah dibanding dengan lembaga lain. Yurisdiksi Undang-Undang No. 30 Tahun 1999, khusus mengatur penyelesaian sengketa melalui arbitrase, konsiliasi, mediasi, negosiasi, konsultasi dan pendapat para ahli (Hidayat Muharam, 2006). Penyelesaian melalui arbitrase hanya sengketa di bidang perdagangan dan mengenai hak yang menurut hukum dikuasai sepenuhnya oleh para pihak yang bersengketa. Secara umum pranata penyelesaian sengketa alternatif dapat digolongkan ke dalam yaitu berdasarkan pada sifat keterlibatan pihak ketiga yang menangani proses penyelesaian sengketa Alternatif tersebut, pranata Alternatif Penyelesaian Sengketa ke dalam mediasi.

Mediasi adalah suatu proses penyelesaian sengketa Alternatif di mana pihak ketiga yang dimintakan bantuannya untuk membantu proses penyelesaian sengketa bersifat pasif dan sama sekali tidak berhak atau berwenang untuk memberikan suatu masukan, terlebih lagi untuk memutuskan perselisihan yang terjadi, jadi dalam mediasi, mediator hanya berfungsi sebagai Penyambung lidah dari para pihak yang bersengketa, perantara yang demikian kadangkala memang diperlukan, baik dalam hal para pihak yang bersengketa tidak mungkin bertemu sendiri karena berbagai faktor yang berada di luar kemampuan mereka. Ataupun karena kedua belah pihak intentionnally atau dengan sengaja memang tidak mau bertemu satu dengan yang lain meskipun mereka dapat bertemu, jika memang dikehendaki jadi di dalam hal ini sangat jelas bahwa hasil akhir pranata penyelesaian sengketa Alternatif dalam bentuk mediasi ini tunduk sepenuhnya pada kesepakatan para pihak. Penyelesaian mediasi di dalam Undang Undang No. 30 Tahun 1999 lebih banyak mengatur mengenai ketentuan Arbitrase, mulai dari (tata cara, prosedur, kelembagaan, jenis jenis, maupun putusan) dan pelaksanaan putusan Arbitrase itu sendiri tidak sama mengambil Alternatif penyelesaian sengketa suatu putusan yang di dalam Undang-Undang No. 30 Tahun 1999. Yurisdiksi Undang-Undang No.2 Tahun 2004 khusus mengatur perundingan bipartit, arbitrase, konsiliasi, mediasi untuk masalah sengketa ketenagakerjaan dan pengadilan hubungan industrial yang merupakan pengadilan khusus dalam lingkungan pengadilan negeri, berwenang memeriksa, mengadili, memutus sengketa ketenagakerjaan atau perselisihan hubungan industrial. Dalam perkara perselisihan hubungan industrial, oleh Undang- Undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UUPPHI) telah ditetapkan tata cara dan proses penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Penyelesaian diluar pengadilan merupakan tahapan penyelesaian yang bersifat wajib. Undang-Undang No, 13 Tahun 2003, Pasal 136 ayat (1)

dan (2) menyebutkan bahwa : 1. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat. 2. Dalam hal penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) 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.

Prinsip saling percaya para pihak dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial merupakan prinsip yang paling tepat dalam penyelesaian persoalan hubungan industrial di Indonesia sebagaimana termaktub dalam Pancasila khususnya sila ke-2 yaitu Kemanusiaan yang Adil dan Beradab (Muslikah, 2020)., Ditinjau dari pengaturan pada Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial sebelum suatu perkara diselesaikan melalui peradilan hubungan industrial, para pihak terlebih dahulu diwajibkan menyelesaikan perkaranya diluar pengadilan, yaitu secara bipartit dan tripartit. Para pihak diminta untuk senantiasa mencegah terjadinya perselisihan dengan berbagai cara. Apabila setelah pencegahan perselisihan masih juga harus terjadi, pada tingkat pertama dirundingkan diantara para pihak secara bipartit, yang diatur tata cara dan lamanya waktu penyelesaian perselisihan. Tahap kedua, apabila dalam perundingan bipartit tidak tercapai kesepakatan, diatur tata cara penyelesaian berikutnya. Para pihak dapat melakukan pilihan penyelesaian selanjutnya, dapat dilakukan melalui arbitrase, atau konsiliasi yang disepakati kedua belah pihak, sesuai dengan kasus dan kewenangan yang diberikan oleh Undang-Undang. Apabila hal kedua bentuk penyelesaian melalui arbitrase atau konsiliasi dimaksud tidak disepakati, penyelesaian melalui mediasi menjadi penyelesaian yang wajib ditempuh. Untuk penyelesaian melalui arbitrase pada dasarnya tidak dapat lagi digugat melalui pengadilan hubungan industrial, sedangkan terhadap penyelesaian melalui konsiliasi/ mediasi, para pihak yang keberatan dengan anjuran konsiliator/mediator, dapat mengajukan gugatan ke muka Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).

B. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dengan jenis penelitian Yuridis Normatif yaitu suatu proses untuk menemukan aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum guna menjawab isu hukum permasalahan hukum yang dihadapi dengan menggunakan sumber bahan hukum yang berupa bahan hukum primer, sekunder yang berasal dari peraturan perundang-undangan, buku-buku hukum, dan bahan-bahan hukum lainnya. Pada penelitian ini penulis menggunakan pendekatan perundang-undangan

(*The Statute Approach*) guna mengkaji dan memperhatikan peraturan perundang-undangan dan regulasi yang berkaitan dengan penyelesaian sengketa hubungan industrial.

C. Hasil dan Pembahasan

1. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit

Pengertian Bipartit dalam hal ini sebagai mekanisme adalah tata cara atau proses perundingan yang dilakukan antara dua pihak, yaitu pihak pengusaha dengan pihak pekerja/buruh apabila terjadi perselisihan antara kedua belah pihak di perusahaan. Perundingan bipartit pada hakikatnya merupakan upaya musyawarah untuk mufakat antara pengusaha dan pihak pekerja/buruh (Maswandi, M. 2017). Lingkup penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui bipartit meliputi keempat jenis perselisihan, yakni perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui perundingan secara musyawarah untuk mencapai mufakat antara pengusaha dengan pekerja yang dilandasi rasa kekeluargaan.

Bagaimanapun harmonisnya suatu hubungan, kadang kala timbulnya perselisihan yang sukar untuk dihindarkan. Untuk itu, pada tingkat pertama, penyelesaiannya wajib diselesaikan oleh para pihak secara musyawarah untuk mufakat. Penyelesaian perselisihan yang terbaik adalah penyelesaian oleh para pihak yang berselisih sendiri. 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 dimulainya perundingan (Pasal 136 ayat (1) UU No.13 Tahun 2003, dan Pasal 1 butir 10 dan Pasal 3 ayat (1) s/d (3) UU No.2 Tahun 2004).

Apabila dalam jangka waktu 30 hari, salah satu pihak menolak untuk berunding, atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, perundingan bipartit dianggap gagal. Setiap perundingan bipartit dibuat risalah yang ditandatangani oleh para pihak yang sekurang-kurangnya memuat: 1. nama lengkap dan alamat para pihak; 2 tanggal dan tempat perundingan; 3. pokok masalah/alasan perselisihan; 4. pendapat para pihak; 5. kesimpulan/hasil perundingan; dan 6. tanggal serta tanda tangan para pihak (Pasal 6 ayat (2) UU No.2 Tahun 2004).

Apabila PB dimaksud tidak dilaksanakan oleh pihak yang berkewajiban, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan HI di wilayah dimana PB

didaftar, untuk mendapat penetapan eksekusi. Apabila pemohon eksekusi berdomisili di luar Pengadilan HI tempat pendaftaran PB, pemohon eksekusi mengajukannya melalui Pengadilan HI di wilayah domisili pemohon, untuk diteruskan ke Pengadilan HI yang berkompeten melaksanakan eksekusi (Pasal 7 UU No.2 Tahun 2004). Khusus dalam kasus perselisihan PHK, apabila tidak dapat diselesaikan dengan cara perundingan, pengusaha hanya dapat melakukan PHK terhadap pekerja setelah memperoleh penetapan dari lembaga PPHI. Permohonan penetapan dilakukan secara tertulis disertai alasan yang menjadi dasar PHK, dan bukti perundingan.

Penetapan atas permohonan PHK hanya dapat diberikan apabila benar-benar telah dilakukan perundingan, dan tidak menghasilkan kesepakatan (Pasal 151 ayat (2) dan (3) dan Pasal 152 UU No. 13 Tahun 2003). Dapat terjadi bahwa salah satu pihak tidak bersedia berunding. Dalam hal ini para pihak dapat melampirkan bukti upaya perundingan seperti misalnya surat undangan, pemberitahuan, tawaran konsep bahan perundingan untuk perselisihan kepentingan. Sekurang Kurangnya upaya itu telah dilakukan sebanyak tiga kali dalam suatu waktu tertentu, dengan ketentuan tidak lebih dari waktu 30 hari (Pasal 3 ayat (3) UU No. 2 Tahun 2004). Dengan gagalnya/ditolaknya suatu tawaran perundingan, memberikan hak kepada pihak lawan untuk melakukan tindakan untuk menekan pihak lawan. Pekerja dapat melakukan mogok apabila pengusaha menolak/gagal berunding, sebaliknya pengusaha dapat melakukan penutupan perusahaan (lock out) dalam hal pekerja menolak/gagal . berunding (Pasal 137 UU No. 13 Tahun 2003 dan Pasal 146 UU No. 13 Tahun 2003).

Tidak selamanya perundingan mencapai kesepakatan, apabila penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat tidak tercapai, pengusaha dan/atau pekerja/SP selanjutnya mencatatkan perselisihannya pada instansi ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan. Apabila bukti dimaksud tidak dilampirkan, instansi ketenagakerjaan mengembalikan berkas untuk dilengkapi paling lambat dalam waktu tujuh hari kerja terhitung sejak tanggal diterimanya pengembalian berkas. Setelah menerima pencatatan dari salah satu atau para pihak, instansi ketenagakerjaan setempat, wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui arbitrase (untuk perselisihan kepentingan dan antar SP dalam satu perusahaan), atau melalui konsiliasi (untuk perselisihan PHK, kepentingan dan antar SP dalam satu perusahaan) guna memberikan kebebasan bagi pihak yang berselisih untuk memilih cara penyelesaian perselisihan yang mereka kehendaki (Pasal 4 UU No.2 Tahun 2004).

Apabila para pihak tidak menyepakati untuk memilih penyelesaian melalui konsiliasi/arbitrase dalam waktu tujuh hari kerja, instansi ketenagakerjaan melimpahkan

penyelesaian perselisihannya kepada mediator, dan penyelesaian melalui mediator menjadi penyelesaian yang wajib ditempuh (Pasal 4 ayat (4) dan Pasal 6 UU No. 2 Tahun 2004). Khusus penyelesaian perselisihan hak, UU No. 2 Tahun 2004 tidak memberi kewenangan kepada konsiliator/arbiter untuk menengahinya, kewenangan menyelesaikan perselisihan hak diluar pengadilan hanya diberikan kepada mediator.

2. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Tripartit

Ada tiga pilihan penyelesaian di luar pengadilan dengan bantuan pihak ketiga atau penengah, yang dapat dipilih oleh para pihak yang berselisih dalam menyelesaikan pertikaian diantara mereka (Thaib, M., & Nofrial, R. 2019). Dapat ditempuh melalui arbitrase, konsiliasi, yang dipilih dengan kesepakatan, atau bila tidak tercapai kesepakatan, penyelesaiannya dilakukan melalui mediasi wajib.

2.1 Arbitrase

Arbitrase dalam pengertian yang umum adalah, penyelesaian suatu perselisihan atau perkara oleh seorang/beberapa orang wasit (arbiter) yang ditunjuk bersama oleh para pihak yang berperkara, untuk diselesaikan diluar pengadilan. Pada dasarnya arbitrase merupakan suatu proses penyelesaian sengketa para pihak yang dilakukan secara musyawarah dengan menunjuk pihak ketiga sebagai wasit, yang dituangkan sebelumnya dalam pembuatan perjanjian, atau setelah terjadinya perselisihan. Bentuk penyelesaian perselisihan melalui arbitrase, dapat terjadi, karena sebelumnya telah dituangkan di dalam perjanjian, di mana para pihak sepakat untuk menyelesaikan sengketa yang terjadi diantara para. pihak yang berjanji, yang mungkin akan timbul di kemudian hari, diputuskan oleh orang ketiga, seorang/ beberapa orang arbiter, yang ditunjuk oleh para pihak yang berperkara untuk diselesaikan diluar pengadilan. Pemilihan penyelesaian melalui arbitrase dapat juga dilakukan atas kesepakatan bersama setelah timbulnya perselisihan, secara musyawarah menunjuk pihak ketiga, untuk membantu menengahi penyelesaian perselisihan² Sedangkan pengertian arbitrase menurut Undang-Undang Arbitrase yang berlaku sekarang, adalah cara penyelesaian satu perkara perdata di luar peradilan umum yang didasarkan pada perjanjian arbitrase yang dibuat secara tertulis oleh para pihak yang bersengketa (Pasal 1 ayat (1) UU No. 30 Tahun 1999).

Proses penyelesaian perselisihan melalui arbitrase pada umumnya, adalah sebagai berikut:

1. Arbiter dapat mendengar keterangan setiap orang untuk hadir, setelah dipanggil dengan patut;
2. Arbiter dapat menunjuk seorang/para ahli, menetapkan syarat-syarat, menerima laporannya dan/atau mendengar keterangan mereka;
3. Arbiter dapat memutuskan perkara berdasarkan

dokumen yang ada saja, jika para pihak mengusulkan/menyetujui; 4. Jika salah satu pihak, meskipun telah dipanggil, tidak hadir tanpa alasan yang sah, jika arbiter merasa pemanggilan tersebut cukup, arbiter mempunyai kewenangan untuk melanjutkan arbitrase, dan persidangannya dianggap telah dilaksanakan dengan kehadiran semua pihak; 5. Menentukan bahasa yang dipergunakan dalam arbitrase, dengan memperhatikan semua keadaan, khususnya bahasa perjanjian yang dibuat; 6. Memiliki kewenangan penuh untuk mendengar semua pihak. Kecuali dengan persetujuan arbiter dan para pihak, pihak yang tidak terkait dengan perkara tidak boleh hadir (tertutup); 7. Jangka waktu penyelesaian dilakukan dalam 6 bulan, bila semua persyaratan telah dipenuhi. Jangka waktu tersebut terhitung sejak tanggal penandatanganan oleh arbiter atau dokumen para pihak; 8. Keputusan arbiter bersifat final dan mengikat.

Terhadap putusan arbitrase dapat diajukan permohonan pembatalan oleh para pihak, apabila putusan arbiter diduga mengandung unsur-unsur sebagai berikut: 1. Surat/dokumen yang diajukan dalam pemeriksaan, setelah putusan diajukan, diakui palsu/dinyatakan palsu; 2. Setelah putusan diambil ditemukan dokumen yang bersifat menentukan, yang disembunyikan oleh para pihak lawan; 3. Putusan diambil dari hasil tipu muslihat yang dilakukan oleh salah satu pihak dalam pemeriksaan sengketa (UU No. 30 Tahun 1999 Pasal 70).

2.2 Konsiliasi

Perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, atau perselisihan antar SP/SB dalam satu perusahaan, yang telah dicatat pada instansi ketenagakerjaan, dapat diselesaikan melalui konsiliasi atas kesepakatan kedua belah pihak. UUPPHI mengakomodasi keterlibatan masyarakat dalam PPHI, antara lain melalui pemberian kesempatan untuk menjadi konsiliator dalam PPHI melalui proses konsiliasi. Konsiliasi hubungan industrial adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, atau perselisihan antar SP dalam satu perusahaan, melalui musyawarah yang ditengahi oleh konsiliator yang netral (Pasal 1 butir 13 UU No. 2 Tahun 2004). Konsiliator adalah pejabat yang memenuhi syarat-syarat sebagai konsiliator yang ditetapkan oleh Menteri. Konsiliator terdaftar dan memiliki legitimasi oleh Menteri/Pejabat instansi ketenagakerjaan.

Tugas konsiliator adalah melakukan konsiliasi dan apabila tidak dapat diselesaikan secara musyawarah, memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih dalam menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, atau perselisihan antar SP/SB dalam satu perusahaan (Pasal 1 butir 14 dan pasal 19 ayat (2) UU No. 2 Tahun 2004). Dalam menjalankan tugasnya, konsiliator berkewajiban untuk: 1. memanggil para pihak yang berselisih untuk dapat didengar

keterangan yang diperlukan; 2. mengatur dan memimpin perundingan; 3. membantu membuat perjanjian bersama, apabila tercapai kesepakatan; 4. membuat anjuran secara tertulis, apabila tidak tercapai kesepakatan penyelesaian; 5. membuat risalah PPHI; 6. membuat laporan hasil PPHI (Permenakertrans No. PER-10/MEN/V/2005).

2.3 Mediasi

Penyelesaian perselisihan melalui mediasi meliputi penyelesaian perselisihan: a) hak, b) kepentingan, c) PHK, dan d) perselisihan antar SP/SB dalam satu perusahaan. Penyelesaian melalui mediasi dilakukan dengan musyawarah yang ditengahi oleh seorang/para konsiliator yangnetral (Pasal 1 butir 11 UU No. 2 Tahun 2004). Yang dimaksud dengan mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh Menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan yang menjadi kewenangannya (Pasal 1 butir 12 UU No. 2 Tahun 2004). Apabila tidak ada kesepakatan kedua belah pihak untuk menyelesaikan perselisihannya melalui konsiliasi/arbitrase, sebelum diajukan ke Pengadilan HI, atau khusus untuk perselisihan hak, terlebih dahulu diselesaikan melalui mediasi. Hal ini dimaksudkan untuk menghindari menumpuknya perkara PHI di pengadilan (Pasal 4 ayat (4) UU No. 2 Tahun 2004).

Dalam menjalankan tugasnya, mediator berkewajiban untuk memanggil para pihak yang berselisih untuk dapat didengar keterangan yang diperlukan, mengatur dan memimpin mediasi, membantu membuat perjanjian bersama, apabila tercapai kesepakatan, membuat anjuran secara tertulis, apabila tidak tercapai kesepakatan penyelesaian, membuat risalah PPHI, membuat laporan hasil PPHI.

Dalam menjalankan kewajibannya, mediator mempunyai kewenangan untuk: menganjurkan kepada para pihak yang berselisih, untuk merundingkan terlebih dahulu dengan itikad baik, meminta keterangan, dokumen, dan surat-surat yang berkaitan dengan perselisihan, mendatangkan saksi atau saksi ahli dalam mediasi apabila diperlukan, membuka buku dan meminta surat-surat yang diperlukan dari para pihak dan instansi atau lembaga terkait, dan menerima atau menolak wakil para pihak berselisih apabila ternyata tidak memiliki surat kuasa (Kepmenakertrans No. KEP92/MEN/VI/2004)).

Penyelesaian melalui mediasi dilaksanakan setelah para pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi ketenagakerjaan setempat, karena tidak sepakat untuk menyelesaikan perselisihannya melalui arbitrase atau konsiliasi, atau karena menyangkut perselisihan hak. Dengan demikian, penyelesaian melalui mediasi menjadi wajib. Penyelesaian

perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi ketenagakerjaan Kabupaten/Kota. Dalam waktu selambat-lambatnya tujuh hari kerja setelah menerima pelimpahan PPHI, mediator sudah mengadakan penelitian tentang duduknya perkara. Dalam waktu paling lama 30 hari kerja sejak menerima pelimpahan perselisihan, harus sudah menyelesaikan tugasnya (Pasal 10 dan 15 UU No. 2 Tahun 2004). Segera setelah menerima pelimpahan berkas perselisihan, mediator mengambil langkah penyelesaian sebagai berikut: 1. melakukan penelitian berkas perselisihan; 2. melakukan sidang mediasi paling lambat tujuh hari kerja setelah menerima pelimpahan tugas untuk menyelesaikan perselisihan; 3. memanggil para pihak secara tertulis untuk menghadiri sidang dengan mempertimbangkan waktu panggilan sehingga sidang mediasi dapat dilaksanakan selambat-lambatnya tujuh hari kerja sejak menerima pelimpahan tugas untuk menyelesaikan perselisihan; 4. melaksanakan sidang mediasi dengan mengupayakan penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat; 5. mengeluarkan anjuran secara tertulis kepada para pihak apabila penyelesaian tidak mencapai kesepakatan dalam waktu selambat-lambatnya 10 hari kerja sejak sidang mediasi pertama; 6. membantu membuat perjanjian bersama (PB) secara tertulis apabila tercapai kesepakatan penyelesaian, yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator; 7. memberitahu para pihak untuk mendaftarkan PB yang telah ditandatangani para pihak ke Pengadilan HI tempat dimana PB ditandatangani untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran; dan 8. membuat risalah pada setiap PPHI.

3. Simpulan

Sengketa hubungan industrial seharusnya tidak hanya diselesaikan melalui jalur Bipartit, Tripartit dan Pengadilan Hubungan Industrial sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Melainkan sengketa hubungan industrial tersebut dapat diselesaikan melalui lembaga arbitrase sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No. 30 tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa, mengingat penyelesaian melalui lembaga arbitrase lebih singkat atau cepat dan lebih menjamin kepastian hukum bagi para pihak yang bersengketa, dikarenakan putusan arbitrase tersebut bersifat final dan mengikat, namun hal tersebut terlebih dahulu harus disepakati oleh para pihak yang bersengketa.

Daftar Pustaka

Peraturan Perundang-Undangan

Undang Undang RI Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Undang Undang RI No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang Undang RI No. 2 tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Undang-Undang No. 5 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Keputusan Menakertrans RI No. Kep. 48/ MEN/IV/2004, Tentang tata cara pembuatan dan pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama.

Buku

Gandi Sugandi, 2006, Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Makalah pada Wokshop Hubungan Industrial di Hotel Aryaduta, Bogor

Hidayat Muharam, 2006, Hukum Ketenagakerjaan serta Pelaksanaannya di Indonesia, Citra Aditya Bakti, Bandung
Ismail Nawawi, 2005, Himpunan Peraturan

Ketenagakerjaan di Bidang Perselisihan Hubungan Industrial dan Pemutusan Hubungan Kerja, Citra Wacana, Surabaya
Imam Supomo, 1992, Pengantar Hukum Perburuhan, Djambatan Jakarta.

Simanjuntak, P. J. (2002). Undang-Undang yang baru tentang serikat pekerja/serikat buruh. Kantor Perburuhan Internasional [ILO].

Jurnal/Karya Ilmiah

Maswandi, M. (2017). Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja Di Pengadilan Hubungan Industrial. *Publikauma: Jurnal Administrasi Publik Universitas Medan Area*, 5(1), 36-42.

Thaib, M., & Nofrial, R. (2019). Penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Deepublish.

Pradima, A. (2013). Alternatif Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Luar Pengadilan. *DiH: Jurnal Ilmu Hukum*, 9(17), 240017.

Charda, U. (2017). Model Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Hukum Ketenagakerjaan Setelah Lahirnya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. *Jurnal Wawasan Yuridika*, 1(1), 1-23.

Kusmayanti, H., Karsona, A. M., & Fakhriah, E. L. (2020). Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Putusan Perdamaian di Pengadilan Hubungan Industrial Pengadilan Negeri Padang Kelas I (A). *ADHAPER: Jurnal Hukum Acara Perdata*, 6(1), 35-54.

Fatimah, Y. N. (2015). Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Pengadilan Hubungan Industrial dalam Pemenuhan Hak Pekerja/Buruh Yang di Putus Hubungan Kerja. *Pandecta Research Law Journal*, 10(2), 215-232.

- Arsalan, H., & Putri, D. S. (2020). Reformasi Hukum Dan Hak Asasi Manusia Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. *Jurnal HAM*, 11(1), 39-49.
- Santoso, I. B. (2017). Alternatif Penyelesaian Sengketa Wajib Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. *Jurnal Hukum dan Bisnis (Selisik)*, 3(1), 116-126.
- Simanjuntak, P. J. (2002). Undang-Undang yang baru tentang serikat pekerja/serikat buruh. Kantor Perburuhan Internasional [ILO].