

## BAB III

### PEMBAHASAN

#### **3.1 Hak Pekerja Menggugat Perusahaan Yang Tidak Menerapkan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3)**

Kesehatan dan keselamatan kerja di dalamnya terdapat Perlindungan pekerja/buruh merupakan faktor utama dalam kesehatan dan keselamatan kerja. Pendekatan tersebut bermula dari meningkatnya dampak buruk perkembangan doktrin *laissez faire* di Eropa pada abad pertengahan. Doktrin tersebut mengusung filosofi liberisasi ekonomi, khususnya di sektor industri. Secara garis besar, intervensi pemerintah dalam hubungan ekonomi/ industrial tidak di perkenankan. Berkembang pula aksi pengabdian terhadap berbagai peraturan (*perundang-undangan*) yang telah di tetapkan oleh pemerintah. Kebebasan untuk berusaha dan bekerja guna mencapai keuntungan yang semaksimal mungkin hanya dapat dibatasi oleh individu lain melalui mekanisme kompetisi bebas.

Terdapat beberapa prinsip dalam pengaturan maupun pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja. Secara garis besar, prinsipnya adalah perlindungan pekerja/buruh. Iman Soepomo mengkategorikan perlindungan tersebut ke dalam tiga kelompok<sup>1</sup> yaitu perlindungan ekonomis, berupa usaha-usaha untuk memberikan penghasilan yang cukup bagi pekerja/buruh guna memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari pekerja/buruh dan keluarganya, perlindungan jenis ini biasanya berupa syarat-syarat kerja yang diatur dalam berbagai peraturan bidang hubungan kerja, khususnya perjanjian kerja. Perlindungan kedua adalah perlindungan sosial, yaitu usaha-usaha yang bersifat kemasyarakatan bagi pekerja/buruh agar dapat mengenyam dan mengembangkan perikehidupan sebagai manusia pada umumnya maupun sebagai anggota keluarga dan masyarakat. Secara khusus perlindungan jenis ini termuat dalam berbagai peraturan bidang kesehatan kerja. Selain itu terdapat perlindungan ketiga, yaitu perlindungan teknis yang mengusahakan agar pekerja/buruh terhindar dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh alat, perkakas, pesawat, mesin maupun alat kerja lainnya, atau bahan yang diolah dan dikerjakan pekerja/buruh di perusahaan. Perlindungan teknis umumnya terdapat dalam berbagai peraturan bidang keselamatan kerja.

Selanjutnya Soetiksno berpendapat bahwa pada hakikatnya semua peraturan di bidang perburuhan bersifat memberi perlindungan kepada pihak pekerja/buruh

---

<sup>1</sup> Soepomo, *Op. Cit*

sebagai pihak yang lemah, terdapat pihak pengusaha/ majikan dan terdapat tempat dimana pekerja/buruh bekerja serta alat-alat kerjanya.<sup>2</sup> Perlindungan tersebut dikategorikan sebagai perlindungan dalam arti luas, sedangkan perlindungan dalam arti sempit mencakup peraturan-peraturan mengenai kesehatan kerja yang hampir serupa dengan lingkup kesehatan kerja menurut Iman Soepomo dan keselamatan kerja, khususnya terkait tempat dan alat kerja.

Prinsip berikutnya adalah bahwa jaminan atas kesehatan dan keselamatan kerja merupakan hak pekerja/buruh. ditetapkan juga bahwa jaminan tersebut mencakup perlindungan atas moral dan kesusilaan serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia maupun nilai-nilai agama. Selanjutnya, hak tersebut dijamin kesamaan pelaksanaan dan kesempatan perolehannya, tanpa diskriminasi atas dasar apa pun untuk mencapai kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya meskipun tetap perlu memerhatikan kebutuhan akan perkembangan kemajuan dunia usaha di sisi lain.

Prinsip ketiga adalah tanggungjawab pengusaha. Prinsip tersebut diatur dalam Pasal 1602w Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUHPER) sebagai berikut :

“bahwa pengusaha bertanggungjawab atas kecelakaan kerja yang dialami orang-orang lain yang mengalami (dampak) kecelakaan kerja akibat kesalahan pekerja/buruh yang dipekerjakannya, yang terjadi dalam hubungan kerja atau lingkungan perusahaan”.

Pokok bahasan dalam teori-teori tersebut adalah bahwa pengusaha selaku pemberi kerja, bertanggungjawab dalam konteks profesionalismenya sebagai pengusaha, atas kesehatan dan keselamatan kerja pekerja/ buruh yang dipekerjakannya. Pengusaha harus melakukan upayah-upayah preventif untuk melindungi pekerja/buruh dari kecelakaan kerja yang diperkirakan akan berisiko mengalami cedera, penyakit, kecacatan, sampai pada kematian. Apabila upaya-upayah yang telah dilakukan tersebut gagal, pengusaha tetap bertanggungjawab atas timbulnya resiko-resiko, dalam bentuk kompensasi/ganti kerugian.<sup>3</sup> Adapun sub prinsipnya mencakup tanggungjawab pengusaha untuk memastikan bahwa pekerja/buruh memahami adanya resiko, memastikan bahwa sarana dan prasaran pencegahannya tersedia dengan memadai dan dalam kondisi baik. Sub prinsip berikutnya adalah bahwa tanggungjawab-tanggungjawab tersebut diatas tidak terwakilkan/tidak dapat dialihkan.

Suatu perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya tentu tidak terlepas dari karyawan sebagai tenaga kerja yang bekerja di perusahaan tersebut. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang

---

<sup>2</sup> Soetiksno, *Hukum Perburuhan*, Jakarta, 1978, h. 23-24

<sup>3</sup> Helena Poerwanto, *Op.Cit*, h. 128

dan/ atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Sedangkan perusahaan setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta ataupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/ buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Perusahaan juga merupakan usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang dan atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.<sup>4</sup>

Hukum mengatur hubungan hukum, Hubungan hukum terdiri dari ikatan-ikatan antara individu dan masyarakat dan antara individu dengan kepentingan itu sendiri. Ikatan itu tercermin dari hak dan kewajiban. Hak adalah kepentingan yang diindungi oleh hukum sedangkan kepentingan adalah tuntutan perorangan atau kelompok yang diharapkan untuk di penuhi. Salah satu bentuk dari hubungan hukum adalah hubungan kerja. Hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja. Isi dari perjanjian kerja yang dibuat tidak boleh bertentangan dengan perjanjian perburuhan atau KKB (kesepakatan kerja bersama) yang ada.

Hubungan hukum (*rechtsbetrekkingen*) diartikan sebagai hubungan antara dua atau lebih subjek hukum, hubungan mana terdiri atas ikatan antara individu dengan individu, antara individu dengan masyarakat yang satu dengan yang lain. Dalam hubungan ini hak dan kewajiban pihak yang satu berhadapan dengan hak dan kewajiban pihak yang lain.<sup>5</sup>

Hubungan hukum tercermin pada hak dan kewajiban yang diberikan dan dijamin oleh hukum. Hak dan kewajiban timbul karena adanya peristiwa hukum, dimana menurut Van Apeldorn peristiwa hukum adalah peristiwa yang berdasarkan hukum menimbulkan atau menghapuskan hak.<sup>6</sup> Menurut jenisnya hubungan kerja merupakan hubungan hukum yang bersegi dua (*tweezijdige rechtsbetrekkingen*), yaitu hubungan hukum dua pihak yang disertai adanya hak dan kewajiban pada masing-masing pihak, kedua belah pihak masing-masing berwenang/ berhak untuk meminta sesuatu dari pihak lain, sebaiknya masing-masing pihak juga berkewajiban memberi sesuatu kepada pihak lainnya. Misalnya hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/ buruh.

---

<sup>4</sup>Susilawetty, *Aribtrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa di Tinjau dalam Prespektif Peraturan Perundang-undangan*, Jakarta, Gramata Publishing, 2013, h. 73

<sup>5</sup> Soeroso, *Pengantar Ilmu Hukum*, cetakan kedelapan, Sinar Grafika, 2006, h. 269

<sup>6</sup> *Ibid* h.251

Tiap-tiap hubungan hukum tentu menimbulkan hak dan kewajiban dimana dalam hak terkandung kepentingan yang sangat beragam dalam kehidupan masyarakat. Pertentangan kepentingan-kepentingan kadang memunculkan konflik atau perselisihan diantara para pihak. Maka di perlukan hukum sebagai pengaturan dan perlindungan kepentingan tersebut yang sering dikatakan sebagai perlindungan hukum.

Berbicara mengenai hak, ada 2 teori penting yang bisa di pakai untuk menjelaskannya yaitu :

1. Teori yang menganggap hak sebagai kepentingan yang terlindungi. Menurut teori ini hak merupakan sesuatu yang penting bagi yang bersangkutan, yang dilindungi oleh hukum. Pada dasarnya hak bertugas melindungi kepentingan yang berhak tetapi dalam kenyataannya sering hukum melindungi kepentingan dengan tidak memberikan hak kepada yang bersangkutan.
2. Teori yang menganggap hak sebagai kehendak yang dilengkapi dengan kekuatan. Teori ini menyatakan bahwa hak itu adalah suatu kehendak yang dilengkapi dengan kekuatan yang oleh tata tertib hukum diberikan kepada yang bersangkutan.<sup>7</sup>

Pengertian lain dari hak ialah kepentingan yang dilindungi oleh hukum, sedangkan kepentingan adalah tuntutan perorangan atau kelompok yang diharapkan untuk dipenuhi. Kepentingan pada hakekatnya mengandung kekuasaan yang dijamin dan dilindungi oleh hukum dalam melaksanakannya.

Definisi perselisihan hak dalam UU No. 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial ialah 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. Dari definisi ini bisa di pahami unsur-unsur dalam perselisihan hak ialah :

1. Ada perselisihan .
2. Dalam hubungan kerja .
3. Tidak di penuhi hak.
4. Akibat dari perbedaan pelaksanaan atau penafsiran.
5. Terhadap peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

---

<sup>7</sup> Soeroso, *Op. Cit.*, h. 274-275

Berberapa hak yang dimiliki oleh buruh/ pekerja sebagai akibat hukum dari adanya perjanjian kerja ialah :

- a. Hak mendapatkan upah/ gaji.
- b. Hak atas pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan.
- c. Hak bebas memilih dan pindah pekerjaan sesuai dengan bakat dan kemampuannya.
- d. Hak atas pembinaan keahlian kejuruan untuk memperoleh serta menambah keahlian dan keterampilan lagi.
- e. Hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan, kesehatan serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama.
- f. Hak mendirikan dan menjadi anggota perserikatan tenaga kerja.
- g. Hak atas istirahat tahunan.
- h. Hak atas upah penuh selama istirahat tahunan.
- i. Hak atas pembayaran penggantian istirahat tahunan.
- j. Hak untuk melakukan perundingan atau penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui bipartit (musyawara mufakat), mediasi, konsiliasi, arbitrase, dan melalui pengadilan hubungan industrial.

Disamping mendapatkan hak, pekerja/ buruh juga mempunyai kewajiban, yaitu:

- a. Wajib melakukan presentasi/ pekerjaan bagi majikan.
- b. Wajib mematuhi peraturan perusahaan.
- c. Wajib mematuhi perjanjian kerja.
- d. Wajib mematuhi perjanjian perburuhan.
- e. Wajib menjaga rahasia perusahaan.
- f. Wajib mematuhi peraturan majikan.
- g. Wajib memenuhi segala kewajiban selama izin belum diberikan dalam hal ada banding yang belum ada putusannya.

Pengertian Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja bersama (Pasal 1 angka 2 UUPPHI).

Menurut Soepomo perselisihan hak (*rechtsgeschil*) adalah perselisihan yang timbul karena salah satu pihak pada perjanjian kerja atau perjanjian perburuhan tidak memenuhi isi perjanjian itu ataupun menyalahi ketentuan hukum.<sup>8</sup>

Berdasarkan pengertian diatas, maka perselisihan hak merupakan suatu kejadian dimana hak salah satu pihak yang sudah ditentukan oleh peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama,

---

<sup>8</sup> Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Djambatan, Jakarta, 1975, h. 142

tidak didapatkannya. Oleh karena sebab itu, maka pihak yang haknya dilanggar tersebut, berhak untuk menuntut terhadap pihak yang merugikan, dengan alasan berdasarkan perselisihan hak.

Perselisihan hak juga disebut sebagai perselisihan normatif, yaitu perselisihan tentang hal-hal yang telah diatur atau telah ada dasar hukumnya. Meskipun telah diatur, atau telah ada dasar hukumnya, tidak jarang para pihak melanggarnya, pihak yang melanggar kadang kala menganggap pihak yang lain (pekerja/buruh) dapat dilanggar dengan segala macam alasan, dengan argumentasi sekehendak mereka sendiri, sehingga pihak pekerja dirugikan haknya (bisa juga sebaliknya).

Didalam praktik apabila telah terjadi perselisihan baik pengusaha maupun pekerja enggan untuk melanjutkan kembali hubungan kerja. Disharmoni mengakibatkan kedua belah pihak enggan melanjutkan hubungan kerja.<sup>9</sup>

Didalam suatu perusahaan terdapat pekerja dan pengusaha. Dimana pengusaha dan pekerja memiliki hak dan kewajibannya masing-masing. Didalam salah satu hak pekerja yang mengatakan bahwa pekerja memiliki hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan, kesehatan serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama. Dengan adanya hak pekerja tersebut dapat mengatakan bahwa perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh di dalam suatu perusahaan maka harus memenuhi kewajibannya dengan memiliki sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja. Jikalau perusahaan atau pengusaha tersebut tidak menerapkan SMK3 maka terjadilah perselisihan hak, dimana hak salah satu pihak dirugikan oleh pihak lainnya.

Sehingga pekerja memiliki hak untuk menggugat atau meminta pertanggung jawaban pihak perusahaan atas tidak terlaksananya penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja tersebut. Dengan begitu pihak perusahaan memiliki tanggung jawab dalam memenuhi hak dan kewajibannya sebagai pengusaha atau pemilik perusahaan. Dan juga pihak perusahaan memiliki kewajiban untuk melakukan ganti rugi atau mengikuti alur gugatan dari pihak pekerja/buruh sesuai kesepakatan yang akan dicapai.

---

<sup>9</sup> Ugo dan Pujiyo, *Op. Cit.*, h. 27-28

### **3.2 Prosedur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004**

Menurut R. Soeroso, hukum acara adalah kumpulan ketentuan-ketentuan dengan tujuan memberikan pedoman dalam usaha mencari kebenaran dan keadilan bila terjadi suatu ketentuan hukum dalam hukum materiil yang berarti memberikan kepada hukum acara suatu hubungan yang mengabdikan kepada hukum materiil.<sup>10</sup>

Hukum acara juga bertujuan untuk mencegah adanya tindakan main hakim sendiri (*eigenrichting*), karena setiap orang yang haknya dilanggar oleh orang lain dilarang oleh hukum untuk menempu cara semauanya sendiri. Oleh karena itu, disediakanlah suatu perangkat hukum yang disebut hukum acara itu.

Hukum acara yang digunakan untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial ialah Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ( UUPPHI ) . didalam UUPPHI menentukan bahwa hukum acara yang berlaku di dalam pengadilan hubungan industrial adalah hukum acara perdata pada lingkungan peradilan umum, kecuali diatur secara khusus. Ini artinya selain UUPPHI masih ada yang lain, yaitu Undang-undang yang berlaku pada peradilan umum salah satunya HIR/RBg.

UUPPHI disebut sebagai hukum formil karena mengatur soal kewenangan, kelembagaan dan mekanisme penyelesaian sengketa yang diawali dengan pengajuan permohonan atau gugatan, pemeriksaan, anjuran atau putusan sampai dengan eksekusi.

Dapat dikatakan bahwa hukum acara penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah seperangkat aturan-aturan yang memuat tentang cara-cara untuk menyelesaikan perselisihan yang terjadi didalam hubungan industrial atau aturan-aturan hukum yang mengatur bagaimana cara menegakan, mempertahankan hak-hak dan kewajiban dari pekerja/buruh maupun pengusaha yang telah ditentukan oleh hukum materiil.<sup>11</sup>

Didalam hubungan industrial yakni hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha adakalanya juga bisa terjadi pertentangan-pertentangan, perbedaan-perbedaan atau konflik , sehingga menimbulkan apa yang dinamakan perselisihan hubungan industrial.

---

<sup>10</sup> R. Soeroso, *Praktik Hukum Acara Perdata, Tata Cara dan Proses Persidangan*, edisi kedua, Sinar Grafika, 2009, h. 3

<sup>11</sup> Ugo dan Pujiyo, *Op. Cit.*, h. 5-7

Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) dan perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. (Pasal 1 angka 1 UUPPHI).

Karena adanya suatu perselisihan Tentunya ada pihak-pihak yang saling berselisih. Pihak-pihak yang berselisih inilah yang kemudian dapat menjadi pihak yang dapat berperkara pada lembaga-lembaga penyelesaian jika terjadi perselisihan atau sengketa. Peradilan hubungan industrial ini merupakan peradilan khusus dimana para pihak yang terlibat dalam proses penyelesaian perselisihan tentunya khusus pula, yaitu para pihak yang berasal dari masyarakat industri, bukan masyarakat pada umumnya.

Para pihak yang dapat berperkara adalah pekerja/buruh secara perseorangan maupun organisasi serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha atau organisasi pengusaha. Pihak yang berperkara dapat juga terjadi antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/ serikat buruh lain dalam satu perusahaan. Ketentuan umum UUPPHI memberikan batasan sebagai berikut :

1. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pekerja/buruh yang dimaksud disini meliputi pekerja/buruh pada perusahaan swasta , BUMN/D, usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang tidak berbentuk perusahaan tetapi mempunyai pengurus.
2. Serikat pekerja adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokrasi, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh dan keluarganya.
3. Menurut UU No. 25 Tahun 1997 tentang ketenagakerjaan menjelaskan pengertian Pengusaha adalah :
  - a. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
  - b. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.
  - c. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud diatas yang berkedudukan diwilayah Indonesia.
4. Perusahaan adalah :
  1. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik



- milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/ buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
2. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
  3. Persekutuan atau badan hukum yang dimaksud disini adalah perusahaan swasta, badan usaha milik negara/ daerah, usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang tidak berbentuk perusahaan, tetapi mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah.<sup>12</sup>

Pengertian Perselisihan atau perkara atau sengketa dimungkinkan terjadi dalam setiap hubungan antar manusia, bahkan berkembang juga terhadap subjek hukum yang berupa badan hukum, sehingga makin lama materi dan subjek hukumnya semakin berkembang. Sengketa ialah suatu situasi dimana ada pihak yang merasa dirugikan oleh pihak lain yang kemudian pihak tersebut menyampaikan ketidakpuasan ini kepada pihak lain. Jika situasi menunjukkan perbedaan pendapat maka terjadilah sengketa. Dalam konteks hukum kontrak sengketa ada perselisihan yang terjadi antara para pihak karena adanya pelanggaran terhadap kesepakatan yang telah dituangkan dalam suatu kontrak baik sebagian maupun keseluruhan. Dengan kata lain telah terjadi wanprestasi oleh pihak-pihak atau salah satu pihak.<sup>13</sup>

Para Pihak Dalam Perselisihan Hubungan Industrial. Istilah teknis yuridis yang dipergunakan untuk menanamkan adanya persoalan antara buruh/pekerja/serikat pekerja dengan pengusaha ialah perselisihan hubungan industrial. Sedangkan pihak-pihak yang menjadi subjek perselisihan hubungan industrial ialah pekerja, serikat pekerja, dan pengusaha/ serikat pengusaha.

#### 1. Pekerja

Istilah pekerja secara yuridis terdapat dalam UU No. 25 Tahun 1997 tentang ketenagakerjaan yang membedakan dengan istilah tenaga kerja. Dalam UU ini disebutkan bahwa tenaga kerja ialah “setiap orang laki-laki atau wanita yang sedang dalam dan/ atau akan melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat ( Pasal 1 ayat 1 angka 2 UU No. 25 Tahun 1997 ).

---

<sup>12</sup> Ugo dan Pujiyo, *Op. Cit.*, h. 24-27

<sup>13</sup> Nuraningsih Amriani, *Mediasi Alternatif Penyelesaian Sengketa Perdata di Pengadilan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta 2012, h. 12

Sedangkan pengertian pekerja ialah “tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja pada pengusaha dengan menerima upah”. Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan sebagai pengganti UU No. 25 Tahun 1997 tentang ketenagakerjaan pengertian tenaga kerja ialah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/ atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Sedangkan pekerja/ buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pengertian pekerja/ buruh dalam UU No. 2 Tahun 2004 tentang PPHI ialah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.<sup>14</sup>

## 2. Pengusaha/ Serikat Pengusaha

Menurut UU No. 22 Tahun 1957 tentang penyelesaian perselisihan perburuhan disebutkan bahwa majikan adalah “orang atau badan hukum yang mempekerjakan buruh”. Sama halnya dengan buruh, istilah majikan juga kurang sesuai dengan konsep hubungan industrial pancasila karena istilah majikan berkonotasi sebagai pihak yang selalu berada diatas sebagai lawan atau kelompok penekan dari buruh, padahal antara buruh dan majikan secara yuridis merupakan mitra kerja yang mempunyai kedudukan sama. Karena itu lebih tepat disebut dengan istilah “pengusaha”.

Sedangkan pengertian perusahaan ialah “setiap bentuk badan usaha yang berbadan hukum atau tidak yang mempekerjakan pekerja dengan tujuan mencari keuntungan atau tidak, milik orang perorangan, persekutuan, atau badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara” (pasal 1 angka 5 UU No. 25 Tahun 1999 tentang ketenagakerjaan). Dari pengertian ini jelaslah bahwa pengertian pengusaha menunjuk pada orangnya sedangkan perusahaan menunjuk pada bentuk usaha atau organnya.

Suatu perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya kadang kala terjadi konflik antara perusahaan dengan karyawan. Konflik tersebut ada kalahnya dapat diselesaikan secara internal antara karyawan dan perusahaan, namun kadang kala perselisihan tersebut tidak dapat di selesaikan secara internal sehingga di perlukan penyelesaian secara eksternal. Penyelesaian secara eksternal ini, akan melibatkan

---

<sup>14</sup> Samun Ismaya, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Yogyakarta, 2019, h. 75

pihak lain diluar perusahaan yaitu institusi pemerintah yang membidangi masalah ketenagakerjaan.<sup>15</sup>

Konflik antara perusahaan dan karyawan disebut dengan perselisihan hubungan industrial. Menurut pasal 1 angka 22 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan pasal 1 angka 1 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian hubungan industrial (UUPPHI) bahwa yang dimaksud dengan perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/ buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antara serikat pekerja/ serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Pihak-pihak yang berselisih akan menjadi pihak yang dapat berperkara pada lembaga-lembaga penyelesaian jika terjadi perselisihan atau sengketa. Peradilan hubungan industrial merupakan peradilan khusus dimana para pihak yang terlibat dalam proses penyelesaian perselisihan tentunya khusus pula, yaitu pihak yang berasal dari masyarakat industri, bukan masyarakat pada umumnya.

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial telah memberikan cara untuk penyelesaian berbagai permasalahan yang terjadi di dalam hubungan antara pekerja dengan pengusaha atau lebih dikenal dengan sebutan hubungan industrial. Penyelesaian tersebut telah diatur sedemikian rupa dalam waktu tidak lebih dari 140 hari, hal ini termasuk cepat apabila dibandingkan dengan penyelesaian perselisihan pada umumnya seperti :<sup>16</sup>

1. Perundingan melalui bipartit

Menurut pasal 3 UUPPHI, perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaian terlebih dahulu melalui bipartit secara musyawara untuk mencapai mufakat. Perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/ serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.

Perundingan melalui bipartit merupakan perundingan wajib yang harus dilakukan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/ serikat buruh dengan pengusaha apabila terjadi perselisihan hubungan industrial diantara mereka. Hal ini sesuai dengan ketentuan pasal 106 Undang-undang Nomor 13 Tahun

---

<sup>15</sup> Jimmy Joses Sembiring, *Cara Menyelesaikan sengketa diluar pengadilan*, Jakarta, Trans Media Putaka, 2011, h. 150

<sup>16</sup> Ugo dan Pujiono, *Op. Cit* h. 53

2003 tentang ketenagakerjaan bahwa setiap perusahaan yang mempekerjakan 50 (lima puluh) orang pekerja/ buruh atau lebih wajib membentuk lembaga kerja sama bipartit. Lembaga kerjasama tersebut berfungsi sebagai forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal ketenagakerjaan di perusahaan.

Undang-undang telah menentukan secara tegas bahwa setiap perselisihan yang terjadi (perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan antara serikat pekerja) antara pekerja dengan pengusaha wajib hukumnya untuk diselesaikan sendiri oleh pihak-pihak yang berselisih, yaitu secara bipartit sebelum memenuhi jalur penyelesaian lainnya. Ketentuan semacam ini adalah tepat sebab penyelesaian perselisihan yang terbaik adalah penyelesaian yang dilakukan oleh para pihak yang berselisih secara musyawara untuk mencapai mufakat tanpa campur tangan pihak lain sehingga mendapatkan hasil yang menguntungkan kedua belah pihak.<sup>17</sup>

Lebih lanjut lagi ugo dan pujion mengatakan bahwa perundingan melalui bipartit akan menguntungkan kedua belah pihak. Karena dalam penyelesaian bipartit tidak ada pihak ketiga yang tahu adanya perselisihan, sehingga nama baik kedua belah pihak masih terjaga. Apabila perselisihan diselesaikan melalui lembaga yang lain bahwa sampai ke pengadilan akan memakan waktu dan biaya bahkan nama baik kedua belah pihak akan turun dimata masyarakat karena telah terjadi perselisihan. Keuntungan yang lain dalam bipartit ini dalam tujuan yang akan dicapai yaitu sama-sama menang, tidak ada yang kalah, sehingga solusi yang dihasilkan adalah menguntungkan kedua belah pihak.

Selain hal diatas, perundingan melalui bipartit diselesaikan dalam jangka waktu yang cukup pendek, menurut pasal 3 UU PPHI bahwa perundingan melalui bipartit harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan.

Adapun mekanisme penyelesaian hubungan industrial melalui bipartit sebagaimana yang diatur dalam undang-undangan Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI adalah sebagai berikut:

- a. Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaian terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawara untuk mencapai mufakat.
- b. Penyelesaian perselisihan melalui bipartit harus di selesaikan paling lama 30 hari kerja sejak dimulainya perundingan. (Pasal 3 ayat (2) ).

---

<sup>17</sup> *Ibid*, h. 54

- c. Apabila dalam jangka waktu 30 hari salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah melakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal (Pasal 2 ayat (3) ).
- d. Apabila upaya melalui bipartit gagal maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihan kepada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upayah penyelesaian melalui bipartit telah dilakukan ( Pasal 4 ayat (1) ).
- e. Apabila bukti-bukti tersebut tidak dilampirkan maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan mengembalikan berkas untuk di lengkapi paling lambat dalam waktu 7 hari kerja terhitung sejak tanggal diterimanya pengembalian berkas ( Pasal 4 ayat (2) ).
- f. Setelah menerima pencatatan dari salah satu pihak, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih perselisihan melalui konsiliasi atau melalui arbitrase ( Pasal 4 ayat (3) ).
- g. Apabila para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu 7 hari kerja, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator ( Pasal 4 ayat (4) ).
- h. Setiap perundingan bipartit harus dibuat risalah yang ditandatangani oleh para pihak (Pasal 6 ayat (1) ).
- i. Risalah perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) sekurang-kurangnya memuat :
  - 1) Nama lengkap dan alamat para pihak.
  - 2) Tanggal dan tempat perundingan.
  - 3) Pokok masalah atau alasan perselisihan.
  - 4) Pendapat para pihak.
  - 5) Kesimpulan atau hasil perundingan.
  - 6) Tanggal serta tanda tangan para pihak yang melakukan perundingan.

Hal-hal yang perlu di perhatikan sebelum melakukan perundingan bipartit adalah :

- a. Pihak yang merasa dirugikan berinisiatif mengkomunikasikan masalahnya secara tertulis kepada pihak lainnya dengan mengisi formulir surat permintaan berunding secara bipartit.
- b. Apabila pihak yang merasa dirugikan adalah pekerja/buruh perseorangan yang bukan menjadi anggota serikat pekerja/ serikat buruh, dapat memberikan kuasa kepada pengurus serikat pekerja/ serikat buruh di perusahaan tersebut untuk mendampingi pekerja/ buruh dalam perundingan.

- c. Pihak pengusaha atau manajemen perusahaan dan atau yang diberikan mandat harus menangani penyelesaian peselisihan secara langsung.
- d. Dalam perundingan bipartit serikat pekerja/ serikat buruh atau pengusaha dapat meminta pendampingan kepada perangkat organisasi masing-masing.
- e. Dalam hal pekerja/buruh yang merasa dirugikan bukan anggota serikat pekerja/buruh dan jumlahnya lebih dari 10 orang pekerja/buruh, maka harus menunjuk wakilnya secara tertulis yang disepakati paling banyak 5 orang dari pekerja/buruh yang merasa dirugikan.
- f. Dalam hal perselisihan antara serikat pekerja/ serikat buruh dalam satu perusahaan, maka masing-masing serikat pekerja/ serikat buruh menunjuk wakilnya paling banyak 10 orang (Pasal 4 ayat (1) huruf a Permenakertrans Nomor 31 Tahun 2008 ).<sup>18</sup>

Menurut Daumanhuri sebagaimana mengutip pendapat Edy Sutrisno Sidabutar dalam praktik adakalanya perundingan secara bipartit tidak dapat dilaksanakan oleh pihak pengusaha dengan pekerja/buruh. Kendalanya bisa terletak pada pekerja/buruh itu sendiri, misalnya adanya kekhawatiran mereka akan mendapat tekanan, atau intimidasi dari pihak pengusaha, sehingga pekerja atau buruh lebih memilih tidak melakukan perundingan secara bipartit dengan pengusaha, karena dikhawatirkan hasilnya akan merugikan kepentingan pekerja/buruh. Akan tetapi bisa juga sebaliknya, justru kekhawatiran tersebut berasal dari pengusaha yang kesulitan melakukan perundingan bipartit dikarenakan pekerja/buruh melakukan mogok kerja bersama-sama.<sup>19</sup>

Berdasarkan uraian diatas dapat di tarik kesimpulan, bahwa hasil dari perundingan para pihak dapat berupa :

- a. Gagal, yakni salah satu pihak menolak perundingan atau perundingan telah dilakukan namun tidak tercapai kesepakatan. Sesuai dengan uraian diatas dalam hal perundingan bipartit gagal maka salah satu pihak atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upayah penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan. Ketentuan ini merupakan suatu bukti bahwa perundingan melalui bipartit wajib dilakukan oleh para pihak yang berselisih. Instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian

---

<sup>18</sup> *Ibid* h. 55-56

<sup>19</sup> Damanhuri, *Kendala Pelaksanaan Pembiayaan Kompensasi Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, tesis program Magister ilmu hukum*, PPs Universitas Muhammadiyah, Jakarta, 2012 h. 83

melalui konsiliasi atau arbitrase. Dalam hal para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu 7 hari kerja, maka instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesain perselisihan kepada mediator.

Namun apabila penyelesaian melalui konsiliasi, arbitrase maupun mediasi tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada pengadilan hubungan industrial.

b. Perundingan mencapai kesepakatan.

Apabila musyawara sebagaimana dimaksud dalam pasal 3 mencapai kesepakatan, maka dibuat perjanjian bersama yang ditanda tangani oleh para pihak. Isi perjanjian bersama yang dibuat berdasarkan persetujuan kedua belah pihak akan mengikat dan menjadi hukum serta wajib dilaksanakan oleh para pihak dan di daftarkan di pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri. Namun apabila perjanjian bersama yang sudah di sepakati tersebut tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri di wilayah perjanjian bersama didaftarkan untuk mendapatkan penetapan eksekusi.

Undang-undang memberi kemudahan yakni dalam hal permohonan eksekusi berdomisili di luar pengadilan negeri tempat pendaftaran perjanjian bersama maka pemohon eksekusi dapat mengajukan permohonan eksekusi melalui pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri di wilayah domisili pemohon eksekusi untuk diteruskan ke pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri yang berkompeten melaksanakan eksekusi.

Setelah perundingan bipartit mengalami kegagalan dan salah satu pihak atau kedua belah pihak telah mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan tentu dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upayah penyelesaian melalui perundingan tersebut sudah dilakukan maka instansi tersebut wajib menawarkan kepada para pihak untuk memilih upaya penyelesaian lainnya melalui konsiliasi atau arbitrase.

2. Perundingan melalui Tripartit

Perundingan melalui Tripartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha yang difasilitasi oleh mediator/konsiliator/arbiter sebagai tindak lanjut dari kegagalan perundingan bipartit. Dalam penyelesaian hubungan industrial ada 3 bentuk tripartit yaitu:

A. Mediasi

Penyelesaian melalui mediasi terdapat dalam Pasal 8 sampai Pasal 16 UU PPHI No. 2 Tahun 2004. Lembaga mediasi berwenang menyelesaikan perselisihan apabila dalam perundingan bipartit tidak tercapai kesepakatan/ gagal. Setelah perundingan melalui bipartit ini gagal maka kedua belah pihak atau salah satu pihak wajib mencatatkan perselisihannya kepada instansi di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upayah penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan. Apabila bukti-bukti tersebut tidak di lampirkan, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan akan mengembalikan berkas tersebut dalam waktu 7 hari kerja terhitung sejak diterimanya berkas tersebut.

Selanjutnya instansi ketenagakerjaan akan menawarkan pilihan penyelesaian kepada para pihak yang berselisih apabila penyelesaian akan dilakukan melalui konsiliasi atau arbitrase. Dalam hal para pihak tidak menetapkan pilihannya, maka instansi ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian kepada mediasi yang akan ditengahi oleh mediator. Mediator hubungan industrial adalah pegawai instansi pemerintah yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi menurut ketentuan Pasal 4 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, didahului dengan tahapan sebagai berikut:

- a) Jika perundingan bipartit gagal, salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti upaya penyelesaian secara bipartit sudah dilakukan
- b) Setelah menerima pencatatan, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase.
- c) Jika dalam waktu 7 (tujuh) hari para pihak tidak menetapkan pilihan, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian kepada mediator.<sup>20</sup>

Pemerintah mengangkat seorang mediator yang bertugas melakukan mediasi dalam menyelesaikan sengketa antara buruh/ pekerja dengan pengusaha, di mana pengangkatan dan akomodasi mediator ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja. Berdasarkan ketentuan yang berlaku umum, penyelesaian perselisihan melalui mediasi tidak terdapat unsur paksaan. Para pihak

---

<sup>20</sup> Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan diluar Pengadilan*, Jakarta, Raja Grafindo, Persada, 2003, h. 62.



meminta secara sukarela kepada mediator untuk membantu penyelesaian konflik yang terjadi. Oleh sebab itu, mediator tidak memiliki kewenangan untuk memaksa, mediator hanya berkewajiban bertemu atau mempertemukan pihak yang bersengketa dan berkedudukan membantu para pihak agar dapat mencapai kesepakatan yang hanya dapat diputuskan oleh para pihak yang berselisih.

Mekanisme penyelesaian melalui mediasi :

- a) Dalam hal para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase maka dalam waktu 7 hari kerja instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator. Mediator harus menyelesaikan tugasnya dalam waktu selambat-lambatnya 30 hari kerja terhitung sejak menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan.
- b) Dilihat makna dari kalimat ini berarti mediasi bukan merupakan pilihan alternatif penyelesaian sengketa, namun merupakan penunjuk oleh instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan karena pasal 4 undang-undang ini hanya menawarkan penyelesaian melalui konsiliasi dan arbitrase.
- c) Dalam waktu selambat-lambatnya 7 hari kerja setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan, mediator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduk perkara dan segera mengadakan sidang mediasi.
- d) Mediator berhak memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir pada sidang mediasi guna diminta atau di dengar keterangannya.
- e) Dalam hal terjadi kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka dalam jangka waktu selambat-lambatnya 3 hari kerja mediator harus sudah selesai membantu perjanjian bersama. Perjanjian bersama tersebut harus sudah di tanda tangani oleh kedua belah pihak dan di saksikan oleh mediator serta didaftarkan di pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan perjanjian bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.
- f) Apabila tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial maka mediator dalam waktu selambat-lambatnya 10 hari kerja setelah sidang pertama harus mengeluarkan anjuran tertulis. Kemudian para pihak jangka waktu 10 hari kerja harus memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator yang isinya menyetujui atau menolak ajuran tertulis tersebut. Pihak yang tidak memberikan pendapatnya dianggap menolak.
- g) Dalam hal perjanjian bersama yang sudah disepakati, namun tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat

mengajukan permohonan eksekusi kepada pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri di wilayah perjanjian bersama didaftarkan untuk mendapat penetapan eksekusi.

#### B. Konsiliasi

Penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi pada Pasal 17 UU PPHI No. 2 Tahun 2004 bahwa Penyelesaian melalui konsiliasi (*conciliation*) ini dilakukan melalui seorang atau beberapa orang atau badan sebagai penengah yang disebut konsiliator dengan mempertemukan atau memberi fasilitas kepada pihak-pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihannya secara damai. Konsiliator ikut serta secara aktif memberikan solusi terhadap masalah yang diperselisihkan.

Konsiliasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antarserikat pekerja/ serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral. Sedangkan yang dimaksud dengan Konsiliator Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut dengan konsiliator adalah seorang atau lebih yang memenuhi syarat-syarat sebagai konsiliator ditetapkan oleh Menteri, yang bertugas melakukan konsiliasi dan wajib memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antarserikat pekerja/ serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Tata cara penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi tidak jauh berbeda dengan tata cara penyelesaian perselisihan melalui mediasi, yaitu menyelesaikan perselisihan di luar pengadilan untuk tercapainya kesepakatan dari para pihak yang berselisih. Demikian juga dengan jangka waktu penyelesaiannya, undang-undang memberikan waktu penyelesaian selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima permintaan penyelesaian perselisihan sama halnya dengan proses penyelesaian perselisihan melalui mediasi.

Berdasarkan ketentuan di dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi dilakukan dengan cara sebagai berikut :

- a) Penyelesaian oleh konsiliator dilaksanakan setelah para pihak mengajukan permintaan penyelesaian secara tertulis kepada konsiliator yang ditunjuk dan disepakati oleh para pihak (Pasal 18 ayat (2)).

- b) Dalam waktu paling lambat 7 (tujuh) hari setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan secara tertulis, konsiliator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan selambat-lambatnya pada hari kerja kedelapan harus sudah dilakukan sidang konsiliasi pertama (Pasal 20)
- c) Konsiliator dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir dalam sidang konsiliasi guna diminta dan didengar keterangannya (Pasal 21 ayat (1)).
- d) Dalam hal tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh konsiliator dan di daftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran (Pasal 23 ayat (1)).
- e) Dalam hal tidak tercapainya kesepakatan penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi, maka :
  - i. Konsiliator mengeluarkan anjuran tertulis.
  - ii. Anjuran tertulis tersebut selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari sejak sidang konsiliasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak.
  - iii. Para pihak dalam waktu 10 (sepuluh) hari sejak menerima anjuran tersebut sudah harus memberikan jawaban kepada konsiliator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran yang dibuat konsiliator.
  - iv. Jika para pihak tidak memberikan pendapatnya, maka dia dianggap menolak anjuran tertulis tersebut.
  - v. Jika anjuran tertulis tersebut disetujui, maka dalam waktu selambatlambatnya 3 (tiga) hari sejak anjuran tertulis tersebut disetujui, konsiliator harus sudah selesai membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama yang kemudian akan didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri di wilayah hukum para pihak mengadakan Perjanjian Bersama tersebut untuk kemudian mendapatkan akta bukti pendaftaran (Pasal 23 ayat (2)).
- f) Apabila Perjanjian Bersama yang telah didaftarkan tersebut tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah Perjanjian Bersama didaftarkan untuk mendapat penetapan eksekusi (Pasal 23 ayat (1) huruf b).
- g) Dalam hal di mana pemohon eksekusi berdomisili di luar Pengadilan Negeri tempat pendaftaran Perjanjian Bersama, maka pemohon eksekusi dapat mengajukan permohonan tersebut melalui Pengadilan Hubungan Industrial di wilayah domisili pemohon

eksekusi untuk kemudian diteruskan ke Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri yang berkompeten dalam melaksanakan eksekusi tersebut (Pasal 23 ayat (3) huruf c).

- h) Jika anjuran tertulis yang dibuat oleh konsiliator ditolak oleh salah satu pihak, maka salah satu pihak atau para pihak dapat melanjutkan penyelesaian pada Pengadilan Negeri setempat (Pasal 24 ayat (1) Undang-Undang No. 2 Tahun 2004)
- i) Konsiliator harus sudah menyelesaikan tugasnya dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja sejak menerima permintaan penyelesaian perselisihan.

#### C. Arbitrase

Penyelesaian melalui arbitrase pada Pasal 29 UU PPHI No. 2 Tahun 2004 mengatakan Arbitrase merupakan penyelesaian sengketa di luar pengadilan berdasarkan kesepakatan para pihak yang dilakukan oleh pihak ketiga yang disebut arbiter dan para pihak menyatakan akan menaati putusan yang diambil oleh arbiter. Arbitrase hubungan industrial yang diatur dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial merupakan pengaturan khusus bagi penyelesaian sengketa di bidang hubungan industrial.

Sebagai undang-undang yang bersifat khusus, Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial memberikan pengertian Arbitrase Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut arbitrase adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antarserikat pekerja/ serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final (Pasal 1 angka 15 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004). Sedangkan yang dimaksud dengan Arbiter Hubungan Industrial selanjutnya disebut arbiter adalah seorang atau lebih yang dipilih oleh para pihak yang berselisih dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh Menteri untuk memberikan putusan mengenai perselisihan kepentingan, dan perselisihan antarserikat pekerja/ serikat buruh hanya dalam satu perusahaan yang diserahkan penyelesaiannya melalui arbitrase yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.

Penyelesaian perselisihan melalui arbitrase dilakukan dengan dasar adanya kesepakatan dari para pihak yang berselisih dan kemudian dinyatakan secara tertulis dalam surat perjanjian arbitrase. Surat perjanjian arbitrase tersebut dibuat rangkap 3 (tiga) dan masing-masing pihak mendapat 1 (satu) yang

memiliki kekuatan hukum yang sama, di mana surat perjanjian arbitrase tersebut memuat :

- a) Nama lengkap dan alamat atau tempat kedudukan para pihak yang berselisih.
- b) Pokok-pokok persoalan yang menjadi perselisihan dan yang diserahkan kepada arbitrase untuk diselesaikan dan diambil putusan.
- c) Jumlah arbiter yang disepakati.
- d) Pernyataan para pihak yang berselisih untuk tunduk dan menjalankan keputusan arbitrase.
- e) Tempat, tanggal pembuatan surat perjanjian, dan tanda tangan para pihak yang berselisih.<sup>21</sup>

Tata cara penyelesaian perselisihan melalui arbitrase yang diatur dalam Pasal 44 sampai dengan Pasal 52 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah :

- 1) Penyelesaian perselisihan hubungan industrial oleh arbiter harus diawali dengan upaya mendamaikan kedua belah pihak yang berselisih.
- 2) Apabila para pihak berhasil berdamai, arbiter atau majelis arbiter wajib membuat Akte Perdamaian yang ditandatangani oleh para pihak yang berselisih dan arbiter atau majelis arbiter.
- 3) Akte perdamaian tersebut didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah arbiter mengadakan perdamaian. Pendaftaran akte perdamaian dapat dilakukan dengan cara akte perdamaian yang telah didaftar tersebut diberi akta bukti pendaftaran di mana hal tersebut merupakan bagian yang tidak dapat terpisahkan dari akte perdamaian.
- 4) Apabila akte perdamaian tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah akte perdamaian didaftar untuk mendapat penetapan eksekusi. Namun, jika pemohon eksekusi berdomisili di luar Pengadilan Negeri tempat pendaftaran akte perdamaian, maka pemohon eksekusi dapat mengajukan permohonan eksekusinya kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah domisili pemohon eksekusi untuk diteruskan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang berkompeten dalam melaksanakan eksekusi.

---

<sup>21</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta, Sinar Grafik, 2009, h.192

- 5) Apabila putusan arbitrase tersebut tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat kedudukan pihak terhadap siapa putusan itu harus dijalankan, agar putusan diperintahkan untuk dilaksanakan.

Dalam Undang-undang menentukan apabila anjuran tertulis yang dianjurkan oleh mediator tidak disepakati oleh salah satu pihak atau kedua belah pihak maka para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri setempat.<sup>22</sup>

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan Hubungan Industrial, Telah dikemukakan bahwa di masing-masing lingkungan badan peradilan yang ada dimungkinkan diadakannya pengadilan khusus berdasarkan undang-undang ( Pasal 27 UU No. 48 Tahun 2009 tentang kekuasaan Kehakiman). Selanjutnya undang-undang tentang peradilan umum yaitu UU No. 49 Tahun 2009 Pasal 8 ayat (1) juga menentukan bahwa di lingkungan peradilan umum dapat dibentuk pengadilan khusus yang diatur dengan undang-undang.

Karena masalah perselisihan hubungan industrial yang telah terjadi semakin kompleks, maka dalam rangka untuk memenuhi kebutuhan peradilan yang khusus untuk menangani, memeriksa, mengadili dan memutus perselisihan hubungan industrial. Maka dari itu pada tahun 2004 telah di bentuk undang-undang No. 4 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UUPPHI) yang dengan undang-undang tersebut dibentuklah pengadilan khusus yang diberi nama Pengadilan Hubungan Industrial.

Pengadilan hubungan industrial (PHI) merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum (Pasal 55 UUPPHI). Pengadilan hubungan industrial tersebut dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili, dan memutus terhadap perselisihan hubungan industrial.

Jadi meskipun pengadilan hubungan industrial adalah badan peradilan yang berwenang khusus mengadili perkara hubungan industrial, namun posisinya berada di lingkungan peradilan umum, yakni pengadilan negeri dan berpuncak pada Mahkamah Agung.<sup>23</sup>

---

<sup>22</sup> Susilawetty, *Op. Cit.* h. 82-83

<sup>23</sup> Ugo dan Pujiono, *Op. Cit.*, h, 91-92

Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum, yang bertugas dan berwenang untuk memeriksa dan memutus :

- a. Di tingkat pertama mengenai perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja;
- b. Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan dan perselisihan antarserikat pekerja/ serikat buruh dalam satu perusahaan.<sup>24</sup>

Hukum acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah hukum acara perdata yang berlaku pada pengadilan dalam lingkungan peradilan umum kecuali bila ada hal-hal yang diatur secara khusus dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Beracara di Pengadilan Hubungan Industrial dilakukan dengan pemeriksaan acara biasa dan pemeriksaan dengan acara cepat. Pemeriksaan melalui acara biasa meliputi tahapan-tahapan sebagai berikut :

- a. Gugatan;
- b. Jawaban tergugat;
- c. Replik (tanggapan penggugat atas jawaban tergugat);
- d. Duplik (tanggapan tergugat atas replik penggugat);
- e. Pembuktian (surat dan saksi-saksi);
- f. Kesimpulan para pihak, dan
- g. Putusan hakim.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui jalur pengadilan dilakukan dengan pengajuan gugatan yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/ buruh. Di mana dalam pengajuan gugatan harus dilampiri dengan risalah penyelesaian melalui mediasi dan konsiliasi. Bila gugatan tersebut tidak dilampiri dengan risalah tersebut, Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan tersebut kepada penggugat. Dalam hal suatu perselisihan melibatkan lebih dari satu penggugat dapat diajukan secara kolektif dengan memberikan kuasa khusus. Serikat pekerja/ serikat buruh dan organisasi pengusaha dapat bertindak sebagai kuasa hukum untuk beracara di Pengadilan Hubungan Industrial untuk mewakili anggotanya.

Hakim yang menerima pengajuan gugatan wajib memeriksa isi gugatan dan bila terdapat kekurangan, hakim meminta penggugat untuk menyempurnakan gugatannya. Kemudian, Ketua Pengadilan Negeri harus sudah menetapkan Majelis

---

<sup>24</sup> Zaeni Asyhadie II, *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, 2007, h. 158.

Hakim yang akan memeriksa dan memutus perselisihan hubungan industrial tersebut selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari setelah menerima gugatan. Setelah Majelis Hakim ditetapkan, Ketua Majelis Hakim harus sudah menentukan tanggal persidangan dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari sejak penetapan Majelis Hakim tersebut. Pemanggilan para pihak yang berselisih untuk datang ke persidangan dilakukan secara sah dengan surat panggilan sidang, di mana pemberian surat panggilan sidang kepada pihak yang dipanggil atau melalui orang lain harus dilakukan dengan bukti tanda terima. Namun apabila salah satu pihak atau bahkan kedua belah pihak tidak dapat hadir tanpa alasan yang dapat dipertanggungjawabkan pada sidang pertama, maka Ketua Majelis Hakim harus menetapkan hari sidang berikutnya paling lambat tujuh hari kerja sejak tanggal penundaan sidang pertama di mana penundaan tersebut hanya dapat dilakukan paling banyak dua kali. Dan jika penggugat atau kuasa hukumnya tidak menghadap pengadilan pada sidang penundaan terakhir maka gugatannya dianggap gugur tetapi masih diberikan kesempatan untuk mengajukan gugatan sekali lagi. Sedangkan bagi pihak tergugat ataupun kuasa hukumnya yang tidak datang pada persidangan penundaan terakhir, majelis hakim tetap dapat memeriksa dan memutus perkara tanpa kehadiran tergugat.

Selain pemeriksaan dengan acara biasa, dalam Pengadilan Hubungan Industrial juga dikenal pemeriksaan dengan acara cepat. Dalam Pasal 98 ayat (1) Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyatakan sebagai berikut :

”Apabila terdapat kepentingan para pihak dan/ atau salah satu pihak yang cukup mendesak yang harus dapat disimpulkan dari alasan-alasan permohonan dari yang berkepentingan, para pihak dan/ atau salah satu pihak dapat memohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial supaya pemeriksaan sengketa dipercepat.”

Apabila ada permohonan pemeriksaan dengan acara cepat, maka dalam jangka waktu tujuh hari kerja setelah diterimanya permohonan tersebut, Ketua Pengadilan Negeri mengeluarkan penetapan mengenai dikabulkan atau tidak dikabulkannya permohonan tersebut. Terhadap penetapan tersebut tidak dapat digunakan upaya hukum misalnya banding, kasasi ataupun peninjauan kembali sebab hanya merupakan penetapan. Sebagaimana dimaksud dalam Pasal 98 ayat (1) dikabulkan, Ketua Pengadilan Negeri dalam jangka waktu 7 (tujuh) hari kerja sejak dikeluarkannya penetapan dimaksud dalam ayat (2) menentukan Majelis Hakim, hari, tempat dan waktu sidang tanpa melalui prosedur pemeriksaan.



Putusan Majelis Hakim harus diambil dengan mempertimbangkan hukum perjanjian yang ada, kebiasaan dan keadilan serta harus dibacakan dalam sidang yang terbuka untuk umum, di mana setiap orang yang hadir dalam persidangan wajib menghormati tata tertib persidangan. Apabila salah satu pihak tidak hadir dalam sidang pembacaan putusan, maka Ketua Majelis Hakim harus memerintahkan Panitera Pengganti untuk menyampaikan pemberitahuan putusan kepada pihak yang tidak hadir dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak putusan dijatuhkan.

Apabila salah satu pihak atau kedua belah pihak merasa keberatan atas putusan Pengadilan Hubungan Industrial tersebut, maka dapat mengajukan kasasi ke Mahkamah Agung. Tidak semua perkara perselisihan hubungan industrial yang telah diputus pada pengadilan tingkat pertama dapat diajukan kasasi. Perkara yang dapat diajukan kasasi adalah perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja, dua perkara lainnya yaitu perselisihan kepentingan dan perselisihan antarserikat pekerja/ serikat buruh dalam satu perusahaan, tidak dapat diajukan kasasi karena putusan pada pengadilan tingkat pertama bersifat final dan tetap.

Pengajuan kasasi harus dilakukan secara tertulis dan dapat disampaikan melalui Sub-Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat dalam waktu selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja. Perselisihan yang dimohonkan kasasi tersebut diperiksa dan diputus oleh Majelis Hakim Kasasi yang terdiri dari satu orang Hakim Agung dan dua orang Hakim Ad-Hoc Agung yang susunan majelisnya ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung. Tata cara penyelesaian oleh Majelis Hakim Kasasi dilakukan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku dan putusan mengenai perselisihan oleh Majelis Hakim Kasasi harus sudah dilakukan selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sejak tanggal penerimaan permohonan kasasi.