Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Gaudensia Mariana
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, gaudensiamariana12@gmail.com
Dipo Wahyoeno
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, dipo@untag-sby.ac.id

Abstract: *This research is normative research, the research that uses various legal approaches. This research focuses on the formulated problem, that is a procedure in efforts to resolve industrial relations disputes guided by Law No. 2 of 2004 about Industrial Relations Dispute Efforts. Article 1 Paragraph (1) Law No. 2 of 2004 defines industrial relations disputes as, "differences of opinion that result in conflict between employers or a combination of employers and workers/labourers or trade/labor unions due to disputes regarding rights, disputes over interests, disputes over termination of employment relations and disputes between trade/labor unions in one company". Apart from that, Article 2 of this Law also mentions several types of disputes in industrial relations, which states that, "Types of Industrial Relations Disputes include: a. rights disputes; b. interest disputes; c. employment termination disputes; and d. disputes between trade unions/labor unions only within one company". The result of this research states that there are 3 methods that can be used as an effort to resolve industrial relations disputes, that are bipartite, tripartite, and arbitration.*

Keywords: *Article 2 of Law No.2 of 2004, Process of Resolving Industrial Relations, Industrial Relations Disputes, Industrial Relations.*

Abstrak: Penelitian ini adalah sebuah penelitian normatif, di mana penelitian ini menggunakan berbagai pendekatan hukum. Penelitian ini berfokus pada rumusan masalah, yaitu sebagai prosedur dalam upaya penyelesaian perselisihan hubungan industri yang berpedoman pada Undang-Undang No. 2 tahun 2004 tentang Upaya Perselisihan Hubungan Industrial. Pasal 1 Ayat (1) Undang-Undang No. 2 tahun 2004 mendefinisikan perselisihan hubungan industrial sebagai, "perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan". Selain itu, Pasal 2 undang-undang tersebut juga telah menyebutkan beberapa jenis dari perselisihan dalam hubungan industrial, di mana pasal tersebut menyatakan, "Jenis Perselisihan Hubungan Industrial meliputi: a. perselisihan hak; b. perselisihan kepentingan; c. perselisihan pemutusan hubungan kerja; dan d. perselisihan antar serikt pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan". Hasil penelitian ini menyatakan bahwa terdapat 3 langkah yang dapat menjadi upaya dalam menyelesaikan perselisihan tersebut, yakni yakni bipartit, tripartit, serta arbitrase.

Kata Kunci: Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Perselisihan Hubungan Industrial, Hubungan Industrial

Pendahuluan

Pada 1997, Indonesia mengalami krisis moneter yang berlangsung dalam jangka waktu kurang lebih dua tahun. Krisis finansial yang dialami oleh Indonesia tersebut menyebabkan kelumpuhan pada sektor perekonomian Indonesia dan mengakibatkan jumlah pengangguran semakin meningkat karena diakibatkan oleh banyaknya perusahaan yang tutup. Selain itu, kelumpuhan perekonomian Indonesia pada saat itu juga mendorong perubahan besar terhadap sistem perekonomian, khususnya terhadap sistem perburuhan di Indonesia. Menanggai hal tersebut, Indonesia mengesahkan 3 peraturan perundang-undangan terkait ketenagakerjaan, antara lain:

a. UU No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja atau Serikat Buruh (UU SP/SB);
b. UU No. 13 Tahun 2003 (UU Ketenagakerjaan); dan
c. UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industri (UU PPHI).

Undang-undang yang terakhir yang disahkan dan membahas terkait ketenagakerjaan adalah UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industri (PPHI), di mana undang-undang tersebut diadakan dengan berfokus pada penyelesaian konflik atau terhadap sengketa hubungan industrial.

Konflik yang berupa perselisihan menjadi hal yang dapat ditemui secara tiba-tiba. Konflik disebabkan oleh manusia yang merupakan makhluk sosial. Manusia akan selalu berinteraksi dan berkaitan antara satu sama lainnya. Manusia melakukan interaksi tersebut dengan tujuan untuk saling memenuhi kebutuhan. Salah satu cara agar kebutuhan tersebut dapat terpenuhi adalah melalui pekerjaan, sehingga manusia tersebut akan mendapatkan upah atas pekerjaannya. Ketika seorang manusia bekerja untuk manusia lainnya atau untuk suatu perusahaan,

maka hal tersebut akan menimbulkan suatu hubungan kerja di antara keduanya. Hubungan kerja tercipta di saat pemberi kerja dan pekerja menyetujui kesepakatan yang mereka tentukan bersama-sama.

Perusahaan atau pengusaha merupakan bagian dari roda perekonomian negara. Di perusahaan-perusahaan ini, ada hubungan pasar tenaga kerja antara majikan dan karyawan. Namun, hubungan perburuhan tidak lepas dari perselisihan atau perselisihan yang kemudian disebut sebagai perselisihan hubungan industri. Hubungan perburuhan antara pekerja dan pengusaha seharusnya dapat berlangsung dengan menjunjung tinggi keharmonisan dan kelanggengan. Namun, dalam praktiknya, di lapangan sering terjadi suatu permasalahan yang kompleks. Permasalahan-permasalahan industrial antara pihak-pihak tersebut tidak dapat terselesaikan maka dapat berakibat pada perselisihan. Oleh karena itu, peraturan tentang penyelesaian konflik perburuhan telah diundangkan. Akan tetapi, implementasi peraturan perundang-undangan tersebut masih menghadapi kendala dalam upaya menyelesaikan perselisihan yang terjadi.

Hubungan kerja ditimbulkan oleh adanya kesepakatan antara pihak pengusaha/perusahaan dan pekerja. Hubungan kerja selanjutnya memicu adanya hak dan kewajiban bagi pengusaha/perusahaan dan pekerja. Di samping itu, keberadaan hak sendiri mampu menjadi sebuah perselisihan yang disebut sebagai perselisihan hak. Perselisihan hak didefinisikan dalam Pasal 1 Ayat (1) UU No. 2 Tahun 2004, yaitu, "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". Perselisihan tersebut dapat terjadi di antara pengusaha dengan pekerja, atau di antara pengusaha dengan serikat pekerja.

Dalam hubungan industrial, pihak yang terlibat tentunya akan berada di seputar pekerja dan pemberi kerja. Namun, terdapat kemungkinan bahwa terdapat pihak lainnya yang terlibat di dalam hubungan tersebut. Seluruh pihak yang terlibat tersebut saling terikat dengan sistem hubungan industrial apabila para pihak mempunyai kepentingan terhadap kelangsungan usaha industri tersebut. Dilihat dari kepentingan bersama para pihak, seluruh pihak yang terlibat akan mendapatkan hak dan kewajiban yang harus dipenuhi, serta mampu untuk berkontribusi secara optimal dalam mencapai tujuan (Sugeng Santoso PN, 2018).

Upaya pemenuhan hak dan kewajiban dalam hubungan industrial tersebut tentu tidak selalu berjalan dengan lancar. Hal tersebut juga dapat memicu perselisihan. Perselisihan hubungan industrial pun telah terdefinisi pada Pasal 1 Ayat (1) UU No. 2 Tahun 2004, yang menyatakan bahwa, "Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/ buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan".

Hubungan industrial juga didefinisikan melalui Pasal 1 Angka 16 UU No. 13 Tahun 2003, yang berbunyi, "Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para 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".

Perselisihan merupakan hal yang menjadi suatu ancaman bagi hubungan industrial antara beberapa badan hukum, atau antara swasta dan badan hukum. Ketika gaya hidup masyarakat menjadi lebih

kompleks, ruang lingkup peristiwa atau perselisihan menjadi lebih besar. Di samping itu, terdapat pula hubungan pasar tenaga kerja, di mana hubungan tersebut terjadi di antara pihak yang menjadi produsen barang dan/atau jasa, yaitu pengusaha dan pekerja/karyawan.

Perselisihan yang berkaitan dengan hubungan perburuhan terdiri dari beberapa jenis, sesuai yang telah dinyatakan di dalam Pasal 2 UU No. 2 Tahun 2004, yang berbunyi, "Jenis Perselisihan Hubungan Industrial meliputi: a. perselisihan hak; b. perselisihan kepentingan; c. perselisihan pemutusan hubungan kerja; dan d. perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan".

Hubungan hukum antara pengusaha dan pekerja dimulai dengan kesimpulan kontrak kerja, baik dalam bentuk tulisan ataupun lisan. Suatu kontrak yang mengandung hak dan kewajiban seringkali menimbulkan permasalahan dalam pelaksanaannya yang apabila tidak ada saling pengertian atau tidak dapat diselesaikan, nantinya dapat menimbulkan konflik diantara para pihak (Sherley et al., 2021).

Berdasarkan pada apa yang telah dijelaskan diatas, perselisihan dalam bidang industrial menjadi suatu fenomena yang tidak dapat terelakkan. Meskipun sudah dilakukan berbagai upaya untuk meminimalisir timbulnya perselisihan maupun konflik dalam bidang industri, tetapi tetap saja ada permasalahan-permasalahan yang memicu timbulnya konflik dan perselisihan tersebut. Dengan demikian, permasalahan ini tentu memerlukan kajian lebih lanjut. Sehingga, penulis melakukan sebuah penelitian yang ditujukan untuk mengetahui bagaimana mekanisme untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial sesuai dengan UU No. 2 Tahun 2004. Melalui penelitian ini, penulis mampu mengetahui seberapa besar pengaruh dari implementasi UU No. 2 Tahun 2004 dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang terjadi di Indonesia.

Metode

Penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah suatu penelitian kualitatif dan *normative* yang mengusung tema untuk mengkaji mengenai persoalan dan penyelesaian hukum. Penelitian ini digunakan untuk menganalisis fenomena yang hendak diteliti guna menemukan kebenaran hukum didalamnya secara logis. Dalam penelitian *normative* ini digunakan dengan mempelajari permasalahan yang terjadi akibat hukum jika Mahkamah Agung memutus perselisihan industrial melebihi waktu 30 hari kerja.

Penelitian ini melibatkan beberapa jenis pendekatan, di antaranya adalah:

a. Pendekatan Legislatif

   "Pendekatan hukum adalah melalui penelaahan dan analisis terhadap semua undang-undang yang berkaitan dengan subjek hukum yang ditinjau". Digunakan untuk mempelajari lebih lanjut tentang konsekuensi hukum jika Mahkamah Agung memutuskan sengketa ketenagakerjaan setelah 30 hari kerja.

b. Pendekatan Konseptual

   Pendekatan konseptual ada ketika peneliti tidak menyimpang dari peraturan hukum yang ada. Pendekatan ini disebabkan oleh tidak adanya pengaturan hukum tentang masalah tersebut. Dalam pendekatan konseptual perlu mengacu pada landasan hukum. Asas-asas hukum tersebut tercermin dalam pendapat para ulama atau fikih. Meski tidak eksplisit, istilah-istilah hukum juga terdapat dalam undang-undang.

Hasil dan Pembahasan

Pada dunia industri, ancaman yang berupa perselisihan hubungan industrial sewaktu-waktu dapat terjadi. Dalam Pasal 1 Ayat (1) UU No. 2 Tahun 2004, perselisihan hubungan industrial didefinisikan sebagai, "perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/bburuh atau serikat pekerja/serikat buruh, karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusah hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan".

Perselisihan hubungan industrial juga telah terdefinisi di dalam Pasal 16 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa, "Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan berdasarkan nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 yang terbentuk antara pelaku-pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa, yang terdiri dari pengusaha, pekerja/karyawan, dan negara Indonesia".

Semua masalah yang menimbulkan perselisihan dalam masyarakat adalah perselisihan perburuhan. Perselisihan biasanya muncul antara karyawan dan majikan atau antara karyawan/karyawan dan organisasi bisnis yang menjalin hubungan kerja. Dalam hubungan kerja tersebut, terdapat hubungan industrial, di mana hubungan ini terwujud akibat adanya keterkaitan di antara produsen barang dan/atau jasa, yaitu pengusaha dan pekerja/buruh.

Biasanya perkara perselisihan hubungan industrial ini disebabkan oleh berbagai faktor yang muncul, Perselisihan berdasarkan undang-undang pasar tenaga kerja juga dapat muncul dengan atau tanpa pelanggaran undang-undang, yang tidak dapat lagi didamaikan oleh pemberi kerja dan pekerja. Sebagaimana tercantum dalam UU No. 2 Tahun 2004, yang menjelaskan jenis-jenis perselisihan perburuhan yaitu:

a. Perselisihan hak;

"Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundangundangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama". Perselisihan ini dapat timbul karena hak-hak yang dimiliki oleh salah satu atau seluruh pihak tidak dapat dipenuhi. Selain itu, perselisihan ini juga dapat terjadi karena adanya perbedaan pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan. Contohnya: seorang pekerja/buruh melakukan aksi mogok kerja dikarenakan upah atau imbalan yang mereka terima tidak sesuai dengan ketentuan yang disepakati.

b. Perselisihan kepentingan;

"Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syaratsyarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama". Perselisihan ini dapat timbul di dalam hubungan antara pengusaha dan pekerja, dikareakan adanya ketidaksesuaian persepsi dalam pemenuhan persyaratan yang telah disepakati bersama sebelumnya.

Contohnya: dikarenakan ketidaksesuaian pendapat terkait pembuatan persyaratan kerja yang disepakati yaitu kenaikan upah, uang makan dan lainnya.

c. Perselisihan pemutusan hubungan kerja;

"Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak". Perselisihan ini dapat terjadi karena beberapa kondisi,

seperti ketika hubungan kerja dari salah satu pihak telah dinyatakan berakhir atau karena kurangnya pemahaman bersama tentang pengakhiran hubungan kerja tersebut.

Contohnya: PHK karena pekerja pensiun, pekerja meninggal dunia, pekerja memutuskan unuk *resign.*

d. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

"Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatpekerjaan". Perselisihan ini dapat terjadi karena terdapat ketidakseragaman keanggotaan, hingga pemenuhan hak dan kewajiban pekerja yang tidak berjalan sebagaimana mestinya.

Prosedur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dalam Perselisihan berdasarkan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Pada prinsipnya, perselisihan merupakan sutu permasalahan yang dapat diselesaikan secara mandiri oleh para pihak yang terlibat. Apabila pihak-pihak tersebut tidak mampu untuk menyelesaikan perselisihan, maka untuk menyelesaikan perselisihan tersebut dapat dengan memperoleh bantuan dari pihak ketiga. Pihak ketiga tersebut dapat disediakan oleh negara atau oleh para pihak yang berselisih secara mandiri. Adanya pihak ketiga untuk menyelesaikan sengketa dapat diajukan melalui Dinas Tenaga Kerja dan Migrasi (DISNAKER). Masalah perselisihan perburuhan dapat diselesaikan dalam dua tahap litigasi, yaitu di luar dan di dalam pengadilan.

Pada mulanya, perselisihan akan diselesaikan di luar pengadilan. Seluruh pihak yang terlibat harus menjalankan prosedur yang disebut sebagai prosedur dua bagian, sebagaimana yang telah dituangkan di dalam UU No. 2 Tahun 2004. Perindustrian sebelum diselesaikan dengan cara konsiliasi, konsiliasi atau arbitrasi. Kemudian pergi ke pengadilan tenaga kerja sebelum kasasi ke Mahkamah Agung.

Prosedur arbitrase hubungan industrial dilakukan melalui beberapa perselisihan sebelum prosedur mediasi, yaitu:

1. Bipartit

   Dalam UU No. 2 Tahun 2004, bipartit adalah "perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial".

   Jika dalam proses bipartit berhasil mencapai sebuah kesepakatan mengenai bagaimana penyelesaian dari perselisihan tersebut, maka seluruh pihak yang terlibat di dalam perselisihan dapat membuat sebuah perjanjian yang disepakati secara bersama-sama dan dapat didaftarkan Pengadilan Hubungan Industrial. Sebaliknya, ketika perundingan tidak mencapai atau tidak menemukan kata sepakat, maka seluruh pihak yang terlibat di dalam perselisihan harus menjalani prosedur dalam proses tripartit, untuk mennyelesaikan perselisihan hubungan industrial tersebut (Ahmad Zairudin, 2022).

   Penyelesaian perselisihan dalam hubungan industrial secara bipatrit telah tertuang pada Pasal 3 Ayat (2) UU No. 2 Tahun 2004, yang berbunyi, "Penyelesaian perselisihan melalui bipartit sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan". Selanjutnya, Ayat (3) dari pasal tersebut

menyatakan bahwa, "Apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal". Oleh karena itu, untuk dinyatakan telah selesai atau berhasil, penyelesaian secara bipartrit wajib diselesaikan dalam waktu 30 hari.

Ketika penyelesaian secara bipartrit dinyatakan tidak berhasil atau gagal, maka perwakilan dari pihak yang berselisih harus melaporkan ketidaksepakatan mereka kepada otoritas tenaga kerja lokal dan menunjukkan bahwa upaya untuk menyelesaikannya melalui bipartrit telah dilakukan. Apabila tidak ada dokumen pendukung yang dilampirkan dalam pelaporan tersebut, maka berkas yang telah dilampirkan saat pelaporan akan dikembalikan kepada pelapor, untuk kemudian diisi dalam jangka waktu maksimal 7 hari setelah menerima berkas tersebut. Setelah kantor ketenagakerjaan menerima dokumen yang telah diisi, maka pihak yang berselisih berhak untuk mendapatkan kesempatan untuk kembali mencapai kesepakatan. Namun, apabila kesempatan kedua masih belum mampu menghasilkan suatu kesepakatan dalam jangka waktu 7 hari kerja, maka penyelesaian perselisihan akan dilimpahkan kepada mediator. Pelimpahan ini dapat terjadi apabila kasus perselisihan yang terjadi adalah perselisihan manfaat, perselisihan PHK, atau perselisihan antar serikat pekerja.

2. Tripartit

   Tripartit sendiri didefinisikan sebagai suatu kegiatan untuk merundingkan bagaimana cara menyelesaikan suatu perselisihan. Namun, perundingan ini tidak hanya dilaksanakan untuk pengusaha dan pekerja/karyawan saja, tetapi juga diikuti oleh

pihak ketiga. Mengacu pada PHI, proses tripartit terbagi ke dalam tiga sub proses, yaitu konsiliasi, mediasi, dan arbitrase (Arsalan & Putri, 2020).

a. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Mediasi

Mediasi merupakan telah didefinisikan di dalam UU No. 2 Tahun 2004, yang berbunyi, "Mediasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral".

Prosedur dalam menyelesaikan perselisihan dilaksanakan oleh arbiter yang berperan sebagai mediator dan berkedudukan di Dinas Sumber Daya Manusia pada Kabupaten atau Kota yang berwenang. Definisi mediator sendiri telah tertuang pada UU No. 2 Tahun 2004, yang berbunyi, "Mediator Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab 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 hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan".

Pengumpulan kajian faktual dan rapat kesepakatan segera harus diselenggarakan dalam jangka waktu maksimal 7 hari kerja sejak Badan Sengketa menerimanya.

Perselisihan hubungan industrial yang telah terselesaikan melalui proses mediasi selanjutnya menciptakan sebuah kesepakatan bersama dan ditandatangi oleh seluruh pihak yang terlibat di dalam mediasi dan juga oleh notaris mediator. Kemudian, hasil kesepakatan bersama tersebut akan didaftarkan di Pengadilan Tenaga Kerja Pengadilan Negeri yang berada di sekitar tempat tinggal para pihak. Melalui pendaftaran tersebut, seluruh pihak yang terlibat akan mendapatkan sertifikat pendaftaran. Namun, jika mediasi tidak mampu menghasilkan kesepakatan bersama, maka langkah-langkah yang dapat ditempuh adalah:

a) Mediator membuat rekomendasi tertulis, di mana rekomendasi tersebut harus tersampaikan kepada seluruh pihak yang terlibat, dengan jangka waktu maksimal 10 hari kerja sejak arbitrase pertama dilangsungkan;
b) Setelah rekomendasi tertulis diterima oleh seluruh pihak yang terlibat, maka para pihak tersebut wajib menyampaikan suatu tanggapan kepada mediator secara tertulis. Tanggapan dari para pihak tersebut dapat berupa penerimaan atau penolakan, dan harus disampaikan dalam jangka waktu maksimal 10 hari kerja setelah menerimanya;

c) Apabila terdapat pihak yang tidak memberikan tanggapan tertulis, maka pihak tersebut diasumsikan telah menanggapi dengan respon berupa penolakan;
d) Apabila rekomendasi telah mencapai kesepakatan, maka mediator wajib untuk membantu proses pencapaian kesepakatan bersama dalam jangka waktu maksimal 3 hari kerja setelah menerima rekomendasi tertulis. Hasil kesepakatan tersebut selanjutnya didaftarkan ke Pengadilan Perburuhan Pengadilan Negeri untuk mendapatkan sertifikat pendaftaran.

b. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Proses Konsiliasi

Konsiliasi telah didefinisikan oleh UU No. 2 Tahun 2004, yang berbunyi, "Konsiliasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral".

Prosedur arbitrase ini dilakukan oleh arbiter untuk pasar tenaga kerja, selanjutnya disebut arbiter, yaitu oleh seseorang atau lebih yang ditunjuk oleh Menteri, yang memenuhi persyaratan sebagai mediator. Tugas dari mediator ini adalah untuk melangsungkan proses mediasi dan memberikan rekomendasi secara tertulis. Prosedur ini

dapat dilaksanakan atas perselisihan yang disebabkan oleh kinerja, PHK, atau perselisihan kesepakatan bersama hanya dalam satu perusahaan.

Mediator harus telah menyelidiki keadaan dari kasus tersebut dan pembicaraan kontraktual pertama harus dilakukan pada hari kerja kedelapan dalam jangka waktu maksimal 7 hari setelah rekomendasi tertulis diterima.

Mediator akan melaksanakan tugasnya dalam jangka waktu 30 hari kerja setelah permohonan untuk menyelesaikan perselisihan telah diterima.

Ketika perselisihan hubungan industri diselesaikan melalui mediasi, kesepakatan bersama dibuat. Para pihak yang terlibat selanjutnya menandatanfani kesepakatan besama tersebut. Lalu, mediator akan mengesahkan kesepakatan bersama tersebut. Tahap akhir dari prosedur ini adalah mendaftarkan hasil kesepakatan ke Pengadilan Pasar Tenaga Kerja dari Pengadilan Negeri untuk mendapatkan sertifikat pendaftaran.

Apabila mediasi tidak mampu menjadi solusi atas perselisihan hubungan industrial, maka langkah-langkah yang dapat dilakukan adalah:

a) Mediator membuat suatu rekomendasi tertulis;
b) Hasil rekomendasi tertulis tersebut selanjutnya dikirimkan kepada para pihak yang terlibat dalam jangka waktu maksimal 10 hari kerja setelah pertama kali dilakukan arbitrase;
c) Ketika rekomendasi tertulis telah diterima oleh para pihak yang terlibat, maka para pihak yang terlibat wajib untuk menanggapi rekomendasi tersebut secara

tertulis dan mengirimkannya kepada mediator dalam jangka waktu maksimal 10 hari kerja. Tanggapan tertulis tersebut dapat berupa penerimaan atau penolakan;

d) Apabila terdapat pihak yang tidak memberikan tanggapan atas rekomendasi tertulis pada jangka waktu yang telah ditentukan, maka pihak tersebut diasumsikan telah memberikan tanggapan berupa penolakan;

e) Apabila para pihak yang terlibat telah memberikan tanggapan yang berupa penerimaan, maka mediator wajib untuk memberikan bantuan kepada para pihak yang terlibat dalam jangka waktu maskimal 3 hari kerja untuk dapat mencapai kesepakatan bersama. Selanjutnya, kesepakatan tersebut didaftarkan ke Pengadilan Negeri setempat untuk mendapatkan sertifikat pendaftaran.

3. Arbitrase

Arbitrase merupakan proses untuk menyelesaikan perselisihan tanpa mengikuti prosedur di pengadilan atau bisa disebut sebagai penyelesaian perselisihan di luar pengadilan. Pada proses ini, didapatkan persetujuan dari para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan bersama dengan seorang arbiter, yang mampu untuk memberikan suatu putusan dengan sifat mengikat dan final bagi seluruh pihak yang berselisih (Helwan Kasra, 2022).

Arbitrase juga telah didefinisikan di dalam UU No. 2 Tahun 2004, yang menyatakan bahwa, "Arbitrase Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut arbitrase adalah penyelesaian suatu

perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final". Arbitrase ini dilakukan oleh arbiter yang didefinisikan sebagai, "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 antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan yang diserahkan penyelesaiannya melalui arbitrase yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final".

Perselisihan hubungan industrial tersebut harus diselesaikan dalam jangka waktu maksimal 30 hari kerja setelah perjanjian penunjukkan arbiter telah ditandangani oleh arbiter itu sendiri. Setelah ditandatangani, perselisihan harus mulai diselesaikan dalam jangka waktu 3 hari kerja setelah penandatanganan penunjukkan arbiter. Selain itu, apabila telah disepakati oleh seluruh pihak yang terlibat, arbiter memiliki kewenangan untuk memperpanjang jangka waktu dalam menyelesaikan perselisihan. Perpanjangan dapat dilakukan selama jangka waktu 1-14 hari kerja.

Apabila proses arbitrase telah membuahkan suatu kesepakatan bersama, maka pihak arbiter atau pengadilan berkewajiban untuk menerbitkan surat penyelesaian perselisihan. Seluruh pihak yang terlibat selanjutnya menandatangani surat penyelesaian tersebut untuk dapat mendaftarkannya ke Pengadilan Tenaga Kerja dari Pengadilan Negeri.

Jika upaya penyelesaian melalui arbitrase gagal, arbiter atau majelis arbitrase akan melanjutkan dengan arbitrase. Arbitrase ini memberkan kesempatan kepada seluruh pihak untuk menyampaikan pandangan mereka terhadap peselisihan ini, baik melalui tulisan ataupun lisan. Hal ini bertujuan untuk menyajikan berbagai bukti yang dianggap mampu dalam mendukung pandangan mereka. Penyampaian tanggapan ini memiliki batas waktu yang telah ditentukan oleh pihak arbiter atau majelis arbitrase. Selain itu, apabila diperluka, maka pihak arbiter atau pengadilan berhak untuk mengajukan permintaan kepada para pihak yang terlibat, untuk menyerahkan pernyataan tertulis atau bukti lainnya yang belum diserahkan sebelumnya.

Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI)

Pasal 1 Ayat (17) UU No. 2 Tahun 2004 menyatakan bahwa, "Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial". Sehingga, hanya permasalahan terkait perselisihan hubungan industrial yang dapat ditangani oleh pengadilan ini.

Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) merupakan pengadilan spesifik yang berada di ruang lingkup peradilan umum. Pengadilan khusus ini hanya menangani kasus-kasus khusus, yaitu penyelesaian konflik perburuhan yang terdiri dari tuntutan hukum, perselisihan kepentingan, perselisihan akibat pemutusan hubungan kerja, hingga perselisihan serikat pekerja.

Dalam PHI, hukum yang biasanya digunakan adalah Hukum Acara Peradilan Umum, seperti HIR Jawa-Madura, dan terkadang Rv

digunakan bila tidak dalam HIR atau Rbg. Namun, ada beberapa hukum acara khusus penyelesaian perselisihan perburuhan atau perselisihan yang tidak terdapat dalam HIR, Rbg atau Rv. Beberapa hukum acara khusus, seperti percobaan gratis ketika jumlah yang disengketakan mencapai Rs. Demikian juga sebelum memproses PHI (Solusi Litigasi), penyelesaian perselisihan perburuhan terlebih dahulu harus menempuh upaya penyelesaian dari luar pengadilan, seperti melalui konsiliasi, arbitrase maupun konsiliasi. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang hendak diselesaikan di PHI tidak dapat dilaksanakan tanpa diadakannya pengadilan. Di samping itu, masih banyak lagi keanehan lainnya yang tidak diketahui dalam proses perkara perdata biasa.

Pengaduan tentang perselisihan yang berkaitan dengan perburuhan diajukan ke pengadilan perburuhan dari pengadilan negeri yang memiliki yurisdiksi atas bidang pekerjaan pekerja. Untuk mengajukan gugatan, para pihak yang terlibat harus lebih dahulu melakukan konsiliasi atau arbitrase, di mana catatan hasil konsiliasi atau arbitrase tersebut kemudian dilampirkan saat mengajukan gugatan.

Yurisdiksi UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) secara khusus mengatur perundingan bilateral, arbitrase, mediasi, arbitrase dalam perselisihan perburuhan dan Pengadilan Perburuhan. Pengadilan perburuhan merupakan pengadilan negeri khusus yang memiliki yurisdiksi untuk menyelidiki, mengadili dan mengadili dalam perselisihan tentang perselisihan perburuhan atau hubungan industrial. Upaya penyelesaian perselisihan yang diselenggarakan di luar Pengadilan merupakan salah satu upaya penyelesaian tunggakan dalam perkara di pengadilan. Hal ini juga dilakukan sebagai salah satu upaya penegakkan hukum yang memberikan kekuatan kepada pengadilan untuk menjalankan fungsi peradilan secara maksimal. Jika penanganan kasus

tidak didahului dengan upaya konsiliasi, negosiasi kasus selanjutnya tidak sah. Hakim yang tidak melakukan peninjauan terhadap tahap mediasi dan justru melanjutkan ke tahap pemeriksaan tanya-jawab, maka dinyatakan telah melanggar Peraturan Acara (Hazar Kusmayanti dkk, 2020).

Berdasarkan hasil analisis terhadapa UU No. 2 Tahun 2004, maka beberapa prinsip yang dapat diterapkan untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial adalah:

a. Sangat penting untuk mengusahakan solusi bilateral melalui negosiasi terlebih dahulu untuk mencapai kesepahaman. Penekanan pada asas ini sangat dibenarkan, karena musyawarah merupakan cara terbaik bagi seluruh pihak dalam menyelesaikan masalah atau perselisihan yang dihadapinya. Mengutamakan perundingan bilateral, apabila perundingan gagal atau menemui jalan buntu maka penyelesaian sengketa akan dilakukan sesuai dengan UU PPHI.
b. Apabila upaya musyawarah melalui perundingan yang dilakukan oleh para pihak yang terlibat tidak mampu untuk mencapai suatu kesepakatan, maka untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dilakukan dengan prosedur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI). Seluruh pihak yang berselisih dapat menentukan mekanisme penyelesaiannya yaitu diselesaikan di luar atau di dalam PHI.
c. Sengketa perburuhan diajukan ketika negosiasi bilateral gagal.

d. Mediator pasar tenaga kerja, mediator, arbiter dan hakim diwajibkan untuk menjaga kerahasiaan informasi yang mereka terima untuk menyelesaikan perselisihan.
e. Perbedaan pendapat diputuskan di depan Pengadilan Perburuhan. Namun, Pengadilan Perburuhan tidak memberlakukan hukum acara perdata sebagaimana yang berlaku di pengadilan hukum, kecuali yang telah tercantum di dalam PPHI secara khusus (Agus Mulya Karsonaa dkk, 2020).

Kesimpulan

Berdasarkan UU No. 2 Tahun 2004, dapat diketahui bahwa terdapat 3 prosedur yang dapat ditempuh sebagai upaya dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, yaitu bipartit, tripartit dan arbitrase.

Dalam undang-undang tersebut, bipartit didefinisikan sebagai "perundingan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja/serikat buruh atau antara serikat pekerja/serikat buruh dan serikat pekerja/serikat buruh yang lain dalam satu perusahaan yang berselisih". Ketika proses bipatrit tidak membuahkan hasil, langkah selanjutnya adalah melakukan tripartit. Tripartit didefinisikan sebagai upaya perundingan yang dilakukan oleh pengusaha dan pekerja/karyawan, dimana perundingan ini melibatkan pihak ketiga untuk ikut serta dalam upaya penyelesaiannya. Proses tripartit terbagi atas 3 sub proses, yaitu mediasi, konsiliasi, dan arbitrase. Arbitrase sendiri didefinisikan sebagai "penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian

perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final".

Selain ketiga proses di atas, penyelesaian perselisihan ini juga dapat dilakukan melalui pengadilan hukum industrial atau dapat juga disebut PHI. Secara umum, perselisihan terkait hubungan pasar tenaga kerja dapat dipengaruhi oleh tiga hal, yaitu perselisihan antara pekerja dan pengusaha tentang hak, perselisihan tentang tunjangan, perselisihan tentang pemutusan hubungan kerja; dan ada perselisihan serikat pekerja/serikat hanya di satu perusahaan.

Daftar Pustaka

[1] S. dkk Lestari, "PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL MELALUI UPAYA ARBITRASE," vol. 2, no. 11, pp. 3731–3736, 2022.

[2] M. Mustakim, "Kajian Hukum Peniadaan Peninjauan Kembali Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial," *ADHAPER J. Huk. Acara Perdata*, vol. 8, no. 1, p. 127, 2022, doi: 10.36913/jhaper.v8i1.174.

[3] G. Utomo, "ANALISIS PUTUSAN HAKIM TERHADAP UPAYA HUKUM PENINJAUAN KEMBALI PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL," vol. 4, no. 5, 2019.

[4] A. Musa, *EKSISTENSI SERIKAT BURUH TERHADAP PENYELESAIAN PERSELISIHAN ANGGOTA DI TINJAU BERDASARKAN PASAL 87 UNDANG-UNDANG NOMOR 02 TAHUN 2004 TENTANG PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL*, vol. 5, no. 3. 2020.

[5] F. A. Dermawan and B. Sarnawa, "Peran Dinas Tenaga Kerja dalam Proes Mediasi Penyelesaian Permasalahan Hubungan Industrial," *Media Law Sharia*, vol. 2, no. 3, pp. 272–287, 2021, doi: 10.18196/mls.v2i3.12076.

[6] S. dan R. Laia, "Peranan Mediator dalam Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Studi Kasus Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara)," vol. 4, no. 2, pp. 106–114, 2019, [Online]. Available: http://repository.uma.ac.id/handle/123456789/11512.

[7] T. Saputri, "KEPASTIAN HUKUM TERHADAP PELAKSANAAN PUTUSAN PERKARA (PHI) PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL PADA PENGADILAN NEGERI PEKANBARU BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NO. 2 TAHUN 2004

TENTANG PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL," no. 2, 2022.

[8] Suparyanto dan Rosad (2015, "PEMBERLAKUAN KETENTUAN PIDANA DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN," *Suparyanto dan Rosad (2015*, vol. 5, no. 3, pp. 248–253, 2020.

[9] M. R. Fadlan and Rini Irianti Sundary, "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial karena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Dihubungkan dengan UU No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial," *Bandung Conf. Ser. Law Stud.*, vol. 2, no. 2, pp. 1140–1148, 2022, doi: 10.29313/bcsls.v2i2.2590.

[10] R. Silalahi, "Peranan Mediator Ketenagakerjaan Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang Berdasarkan Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 (Kasus Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di PT.Kreasi San Ginesio dan PT.," vol. 6, pp. 122–137, 2020.

[11] P. Piter, "UPAYA HUKUM DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 2 TAHUN 2004," *Piter, Paulus*, vol. 63, no. 2, pp. 1–3, 2018, [Online]. Available: http://forschungsunion.de/pdf/industrie_4_0_umsetzungsempfehlungen.pdf%0Ahttps://www.dfki.de/fileadmin/user_upload/import/9744_171012-KI-Gipfelpapier-online.pdf%0Ahttps://www.bitkom.org/ sites/default/files/ pdf/Presse/Anhaenge-an-PIs/ 2018/180607 -Bitkom.

[12] H. P. RIKO, "Independensi Hakim Ad Hoc Di Lingkungan PeradilanHubungan Industrial(Analisis Pasal 63 Dan 67 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial)," pp. 1–94, 2016.

[13] Mangaraja Manurung, "Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Ibdystrial Melalui Perundingan Bipartit," *Pionir LPPM Univ. Asahan*, vol. 20, no. 3–2, pp. 1–6, 2018.

[14] U. Charda, "Model of Industrial Relations Disputes Settlement in Employment Law After Birth of Law Number 2 of 2004," *J. Wawasan Yuridika*, vol. 1, no. 1, pp. 1–23, 2017, [Online]. Available: http://ejournal.sthb.ac.id/index.php/wawasanyuridika.

[15] H. Kasra, "Kritik Terhadap Sistem Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Indonesia : Studi Uu No 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Perspektif Teori Sistem Hukum," *Sol Justicia*, vol. 5, no. 1, pp. 97–112, 2022, doi: 10.54816/sj.v5i1.484.

[16] Bimrew Sendekie Belay, "PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL MELALUI MEDIASI MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 2 TAHUN 2004 TENTANG PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL," *הארץ*, no. 8.5.2017, pp. 2003–2005, 2022.

[17] I. B. Santoso, "Alternatif Penyelesaian Sengketa Wajib Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial," *J. Huk. Jatiswara*, vol. 3, no. 5, pp. 116–126, 2019, [Online]. Available: https://journal.univpancasila.ac.id/index.php/selisik/article/view/660.