

PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DI LUAR PENGADILAN DITINJAU DARI UNDANG-UNDANG NO. 2 TAHUN 2004¹
Oleh: Sigit Risfanditama Amin²

ABSTRAK

Hakikat hukum ketenagakerjaan adalah perlindungan terhadap tenaga kerja, yakni dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja. Asas pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan berdasarkan atas keterpaduan dengan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah. Tidak dapat dipungkiri dalam hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan terjadi pemutusan hubungan kerja, bahkan timbul perselisihan antar kedua pihak. Adapun pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha. Berdasarkan uraian tersebut di atas, yang melatarbelakangi permasalahan dalam penulisan ini ialah bagaimana mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan melalui bipartit dan mediasi menurut UU No. 2 Tahun 2004 serta bagaimana mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan melalui konsiliasi dan arbitrase menurut UU No. 2 Tahun 2004. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian yuridis normatif. Mengingat penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif, maka pendekatan yang digunakan adalah pendekatan yuridis normatif disertai dengan pendekatan historis hukum dan pendekatan empiris. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Luar Pengadilan Melalui Bipartit dan Mediasi Menurut UU No. 2/2004: Lingkup penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui bipartit meliputi keempat jenis perselisihan, yakni perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan; Mekanisme penyelesaian

perselisihan hubungan industrial melalui bipartit dilakukan melalui perundingan yang melibatkan kedua belah pihak yang berselisih yaitu antara pihak pengusaha atau gabungan pengusaha dengan buruh atau serikat buruh; 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. Selanjutnya Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Luar Pengadilan Melalui Konsiliasi dan Arbitrase Berdasarkan UU No. 2 /2004: Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 13 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 meliputi tiga jenis perselisihan, yakni perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan antara serikat pekerja dalam satu perusahaan; Mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja 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. Dari hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan melalui bipartit dilakukan oleh para pihak yang berselisih tanpa melibatkan pihak lain sebagai penengah, apabila tercapai kesepakatan dibuat perjanjian bersama dan didaftarkan pada pengadilan hubungan industrial, apabila tidak tercapai kesepakatan, maka salah satu pihak atau para pihak mencatatkan perselisihan pada instansi ketenagakerjaan. Mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan melalui konsiliasi ditengahi oleh konsiliator yang bukan berasal dari pegawai pemerintah, jika tercapai kesepakatan, dibuat perjanjian bersama dan didaftarkan pada pengadilan hubungan industrial. jika tidak tercapai kesepakatan Konsiliator akan mengeluarkan anjuran tertulis.

¹ Artikel Skripsi. Dosen Pembimbing : Leonard S. Tindangen, SH, MH; Evie Sompri, SH, MH.

² Mahasiswa pada Fakultas Hukum Unsrat, NIM 110711343

A. PENDAHULUAN

Asas pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan berdasarkan atas keterpaduan dengan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah “artinya asas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi serta asas adil dan merata. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan dengan berbagai pihak yaitu antara pemerintah, pengusaha dan pekerja. Oleh sebab itu, pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan secara terpadu dalam bentuk kerja sama yang saling mendukung.”³

Tidak dapat dipungkiri dalam hubungan kerja antara pekerja dengan perusahaan terjadi pemutusan hubungan kerja, bahkan timbul perselisihan antar kedua pihak. Adapun pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha.⁴

Pengusaha, pekerja serikat pekerja dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja, dalam hal segala upaya telah dilakukan, akan tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja harus dirundingkan secara musyawarah antara pengusaha dengan serikat pekerja atau dengan pekerja apabila pekerja yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja. Dalam hal perundingan benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.⁵

Perselisihan hubungan kerja penyelesaiannya dapat ditempuh di luar pengadilan (melalui bipartit, mediasi, konsiliasi dan arbitrase) dan melalui pengadilan, hal ini tergantung kepada para pihak mengambil jalan penyelesaian perselisihan hubungan industrial,

³Penjelasan Pasal 3 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

⁴Pasal 1 angka 25 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

⁵Pasal 151 ayat (1), (2), (3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

yang disepakatinya sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2004.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan melalui bipartit dan mediasi menurut Undang-Undang No. 2 Tahun 2004?
2. Bagaimana mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan melalui konsiliasi dan arbitrase menurut Undang-Undang No. 2 Tahun 2004?

C. Metode Penelitian

Penulis dalam penelitiannya menggunakan pendekatan penelitian yuridis normatif. Mengingat penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif, maka pendekatan yang digunakan adalah pendekatan yuridis normatif disertai dengan pendekatan historis hukum dan pendekatan empiris.⁶

PEMBAHASAN

1. Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Luar Pengadilan Melalui Bipartit dan Mediasi Menurut Undang-Undang No. 2 Tahun 2004

Mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial menurut Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 menyebutkan bahwa: perselisihan hubungan industrial merupakan suatu perbedaan pendapat yang mengakibatkan adanya pertentangan antara pekerja atau serikat pekerja dengan majikan atau gabungan pengusaha karena adanya perselisihan. Budiono menyebutkan bahwa: “Secara teoretis ada tiga kemungkinan untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, yaitu melalui perundingan, menyerahkan kepada Juru/dewan pemisah, dan menyerahkan kepada pegawai perburuhan untuk diperantarai.”⁷

Uraian sebelumnya menjelaskan penyelesaian perselisihan ditempuh melalui empat cara, yaitu ketiga cara tersebut di atas

⁶Soerjono Soekanto. 2000. *Penelitian Hukum*. Jakarta: Rajawali, hal. 18.

⁷Budiono. 1995. *Hukum Perburuhan di Indonesia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, hal. 161.

dan melalui pengadilan (dalam hal ini pengadilan hubungan industrial). Juru/dewan pemisah, adalah konsiliator atau arbiter, yaitu pihak-pihak lain yang berdasarkan pihak-pihak yang berselisih ditunjuk untuk membantu penyelesaian perselisihan. Sedangkan yang dimaksud pegawai perburuhan saat ini adalah mediator hubungan industrial disebut mediator, yaitu 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 mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja, serta perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Lingkup penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui bipartit meliputi keempat jenis perselisihan, yakni perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui bipartit dilakukan melalui perundingan yang melibatkan kedua belah pihak yang berselisih yaitu antara pihak pengusaha atau gabungan pengusaha dengan buruh atau serikat buruh. Perundingan bipartit dilakukan dengan cara musyawarah untuk mencapai suatu mufakat bersama. Bila dalam perundingan bipartit mencapai kata sepakat mengenai penyelesaiannya, maka para pihak membuat surat perjanjian bersama yang kemudian didaftarkan pada pengadilan hubungan industrial setempat.

Apabila kedua belah pihak tidak mencapai kesepakatan dalam perundingan bipartit, maka salah satu pihak atau para pihak mencatatkan perselisihannya pada instansi ketenagakerjaan setempat. Kemudian pejabat dari instansi ketenagakerjaan setempat akan menawarkan kepada para pihak yang berselisih untuk dapat memilih atau menyepakati salah satu diantara dua mekanisme penyelesaian perselisihan diluar pengadilan yaitu mekanisme

penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase.⁸ Ketentuan dalam pasal ini memberikan kebebasan bagi pihak yang berselisih untuk secara bebas memilih cara penyelesaian perselisihan yang mereka kehendaki.

Setelah para pihak memberikan dan menyepakati pilihan penyelesaian perselisihan yang ditawarkan tersebut, maka pejabat dari instansi ketenagakerjaan setempat melimpahkan pada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah dipilih dan disepakati oleh para pihak.

Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Penyelesaian perselisihan melalui bipartit harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan. Apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal.

Apabila perundingan bipartit gagal, maka salah satu pihak atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan, dengan melampirkan bukti bahwa upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan oleh para pihak telah dilakukan akan tetapi mengalami kegagalan.

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.⁹

Perselisihan yang dapat diselesaikan melalui mediasi adalah:

- (1) Perselisihan hak;
- (2) Perselisihan kepentingan;

⁸Pasal 4 ayat (3) Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

⁹Tabrani Abby. 2006. *Hukum Perburuhan Industrial*. Jakarta: YLBHI, hal. 186.

- (3) PHK;
- (4) Perselisihan antar serikat buruh dalam satu perusahaan.¹⁰

Bila dalam mediasi para pihak bersepakat dalam menyelesaikan masalah, maka para pihak membuat perjanjian bersama disaksikan oleh mediator yang kemudian didaftarkan pada pengadilan hubungan industrial setempat, dan jika perundingan mediasi tidak menemukan kata sepakat, maka mediator akan mengeluarkan anjuran tertulis.

Bila anjuran tertulis diterima, maka dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, mediator harus sudah selesai membantu para pihak membuat perjanjian bersama dan kemudian didaftarkan pada pengadilan hubungan industrial setempat. Apabila para pihak atau salah satu pihak menolak anjuran tersebut, maka pihak yang menolak dapat mengajukan gugatan kepada pihak yang lain melalui pengadilan hubungan industrial.

Iman Soepomo, 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".¹¹ Penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota.¹²

Mediator harus memenuhi syarat sebagai berikut:

- a. Beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
- b. Warga negara Indonesia;
- c. Berbadan sehat menurut surat keterangan dokter;

- d. Berwibawa, jujur, adil, dan berkelakuan tidak bercela.
- e. Berpendidikan sekurang-kurangnya Strata Satu (S1); dan
- f. Syarat lain yang ditetapkan oleh Menteri.¹³

Mediator adalah seorang pegawai negeri sipil, maka selain syarat-syarat yang ada dalam pasal ini harus dipertimbangkan pula ketentuan yang mengatur tentang pegawai negeri sipil pada umumnya. Selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan mediator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan segera mengadakan sidang mediasi.¹⁴

Mediator dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir dalam sidang mediasi guna diminta dan didengar keterangannya. Saksi atau saksi ahli yang memenuhi panggilan berhak menerima penggantian biaya perjalanan dan akomodasi yang besarnya ditetapkan dengan Keputusan Menteri.¹⁵ Saksi ahli yang dimaksudkan adalah seseorang yang mempunyai keahlian khusus di bidangnya termasuk Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan.¹⁶

Penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial dalam hal tidak tercapai penyelesaian melalui konsiliasi atau mediasi, maka salah satu pihak atau para pihak dapat mengajukan gugatan kepada pengadilan hubungan industrial, yang perlu diingat bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui pengadilan ditempuh sebagai alternatif terakhir, dan secara hukum ini bukan merupakan kewajiban bagi para pihak yang berselisih, tetapi merupakan hak. Tidak jarang ditemui adanya aparat atau sebagian pihak yang salah persepsi terhadap hal ini. Jadi, mengajukan atau tidak mengajukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial hanya

¹⁰Panduan Bantuan Hukum. *Op Cit*, hal. 201.

¹¹Iman Soepomo. 2003. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Edisi Revisi. Jakarta: Djambatan, hal. 276.

¹²Pasal 8 Undang-Undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

¹³Pasal 9 Undang-Undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

¹⁴Pasal 10 Undang-Undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

¹⁵Pasal 11 ayat (1), (2) Undang-Undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

¹⁶Penjelasan Pasal 11 ayat (1) Undang-Undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

merupakan hak para pihak, bukan kewajiban.¹⁷

Berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui pengadilan diatur sebagai berikut:

Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial¹⁸

Gugatan perselisihan hubungan industrial diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja.¹⁹

Gugatan oleh pekerja/buruh atas pemutusan hubungan kerja dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha.²⁰

Pengajuan gugatan yang tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, maka hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada pengugat. Hakim berkewajiban memeriksa isi gugatan dan bila terdapat kekurangan hakim meminta, penggugat untuk menyempurnakan gugatannya.²¹

Penyempurnaan gugatan, Panitera atau Panitera Pengganti dapat membantu penyusunan/menyempurnakan gugatan. Untuk itu Panitera atau Panitera Pengganti mencatat dalam daftar khusus yang memuat: nama lengkap dan alamat atau tempat kedudukan para pihak; pokok-pokok persoalan yang menjadi perselisihan atau objek gugatan; dokumen-dokumen, surat-surat dan hal-hal lain yang dianggap perlu oleh penggugat.²²

Gugatan yang melibatkan lebih dari satu

penggugat dapat diajukan secara kolektif dengan memberikan kuasa khusus.²³

Penggugat dapat sewaktu-waktu mencabut gugatannya sebelum tergugat memberikan jawaban. Apabila tergugat sudah memberikan jawaban atas gugatan itu, pencabutan gugatan oleh penggugat akan dikabulkan Pengadilan Hubungan Industrial hanya apabila disetujui tergugat. Ketua Pengadilan Negeri dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima gugatan harus sudah menetapkan Majelis Hakim yang terdiri atas 1 (satu) orang Hakim sebagai Ketua Majelis dan 2 (dua) orang Hakim Ad-Hoc terdiri atas seorang Hakim Ad-Hoc yang pengangkatannya diusulkan oleh serikat pekerja/serikat buruh dan seorang Hakim Ad-Hoc yang pengangkatannya diusulkan oleh organisasi pengusaha untuk membantu tugas Majelis Hakim ditunjuk seorang Panitera Pengganti.²⁴

Jangka waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari sejak penetapan Majelis Hakim, maka Ketua Majelis Hakim harus sudah melakukan sidang pertama. Pemanggilan untuk datang ke sidang dilakukan secara sah apabila disampaikan dengan surat panggilan kepada para pihak di alamat tempat tinggalnya atau apabila tempat tinggalnya tidak diketahui disampaikan di tempat kediaman terakhir. Majelis Hakim dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir di persidangan guna diminta dan didengar keterangannya. Setiap orang yang dipanggil untuk menjadi saksi atau saksi ahli berkewajiban untuk memenuhi panggilan dan memberikan kesaksiannya di bawah sumpah.²⁵

Barangsiapa yang diminta keterangannya oleh Majelis Hakim guna penyelidikan untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan Undang-Undang ini wajib memberikannya tanpa syarat, termasuk membukakan buku dan memperlihatkan surat-surat yang diperlukan. Keterangan yang diminta Majelis Hakim terkait dengan seseorang yang karena jabatannya harus menjaga kerahasiaan, maka harus ditempuh prosedur sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan

¹⁷Pasal 5 Undang-Undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

¹⁸Pasal 1 Angka 17 Undang-Undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

¹⁹Pasal 81 Undang-Undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

²⁰Pasal 82 Undang-Undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

²¹Pasal 83 ayat (1), (2) Undang-Undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

²²Penjelasan Pasal 83 Undang-Undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

²³Pasal 84 Undang-Undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

²⁴Pasal 88 Undang-Undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

²⁵Pasal 90 ayat (1), (2) Undang-Undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

yang berlaku. Hakim wajib merahasiakan semua keterangan yang diminta.²⁶

2. Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Luar Pengadilan Melalui Konsiliasi dan Arbitrase Berdasarkan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 13 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 meliputi tiga jenis perselisihan, yakni perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan antara serikat pekerja dalam satu perusahaan.

Konsiliasi adalah penyelesaian melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang konsiliator yang memenuhi syarat-syarat konsiliator yang ditetapkan oleh menteri. Perselisihan yang bisa diselesaikan melalui konsiliasi adalah:

- (1) Perselisihan kepentingan;
- (2) PHK;
- (3) Perselisihan antar serikat buruh dalam satu perusahaan.²⁷

Dalam hal perundingan melalui konsiliasi menemukan kata sepakat, maka para pihak membuat perjanjian bersama yang didaftarkan ke pengadilan hubungan industrial setempat. Apabila dalam penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi tidak tercapai kata sepakat, maka konsiliator akan mengeluarkan anjuran tertulis. Para pihak dapat menerima atau menolak anjuran tertulis tersebut. Konsiliasi hubungan industrial yang selanjutnya disebut konsiliasi adalah mekanisme 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 sebagai pihak ketiga atau sebagai pihak penengah.

Penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi dilakukan oleh konsiliator yang terdaftar pada kantor instansi yang bertanggung jawab di

bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota. Penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui konsiliasi dilakukan oleh konsiliator yang wilayah kerjanya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja. Penyelesaian oleh konsiliator, dilaksanakan setelah para pihak mengajukan permintaan penyelesaian secara tertulis kepada konsiliator yang ditunjuk dan disepakati oleh para pihak. Para pihak dapat mengetahui nama konsiliator yang akan dipilih dan disepakati dari daftar nama konsiliator yang dipasang dan diumumkan pada kantor instansi Pemerintah yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan setempat.²⁸

Konsiliator yang telah terdaftar diberi legitimasi oleh Menteri atau Pejabat yang berwenang di bidang ketenagakerjaan.²⁹ Selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima permintaan penyelesaian perselisihan secara tertulis, konsiliator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan selambat-lambatnya pada hari kerja ke delapan harus sudah dilakukan sidang konsiliasi pertama.³⁰

Konsiliator dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir dalam sidang konsiliasi guna diminta dan didengar keterangannya. Saksi atau saksi ahli yang memenuhi panggilan berhak menerima penggantian biaya perjalanan dan akomodasi.³¹ Barangsiapa yang diminta keterangannya oleh konsiliator guna penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan Undang-Undang ini, wajib memberikan keterangan termasuk membukakan buku dan memperlihatkan surat-surat yang diperlukan. Keterangan yang diperlukan oleh konsiliator terkait dengan seseorang yang karena jabatannya harus menjaga kerahasiaan, maka harus ditempuh

²⁶Pasal 91 ayat (1), (2), (3) Undang-Undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

²⁷Lalu Husni. 2004. *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui dan Di Luar Pengadilan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, hal. 16.

²⁸Gito F. Linggo dan Fakhri Muhamat, *Penyunting Perkembangan Ketenagakerjaan Indonesia*, Kementerian Tenaga Kerja, Jakarta, 2011, hal. 61.

²⁹Pasal 19 ayat (2) Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

³⁰Pasal 20 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

³¹Pasal 21 ayat (1) dan (2) Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

prosedur sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Konsiliator wajib merahasiakan semua keterangan yang diminta,³² yang dimaksudkan dengan membukakan buku dan memperlihatkan surat-surat dalam pasal ini adalah antara lain buku tentang upah atau surat perintah lembur dan lain-lain yang dilakukan oleh orang yang ditunjuk mediator. Oleh karena pada jabatan-jabatan tertentu berdasarkan peraturan perundang-undangan harus menjaga kerahasiaannya, maka permintaan keterangan kepada pejabat dimaksud sebagai saksi ahli harus mengikuti prosedur yang ditentukan.³³

Tercapainya kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh konsiliator dan didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.³⁴

Penyelesaian perselisihan melalui arbitrase pada umumnya telah diatur dalam Undang-Undang No. 30 tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa, adapun Arbitrase hubungan industrial yang diatur dalam Undang-Undang No. 2 tahun 2004 merupakan aturan khusus bagi penyelesaian sengketa di bidang hubungan industrial, dan berlaku asas *Lex specialis derogate lex generalis*.³⁵

Arbiter yang berwenang menyelesaikan perselisihan hubungan industrial harus arbiter yang telah ditetapkan oleh Menteri.

Mengingat keputusan arbiter ini mengikat para pihak dan bersifat akhir dan tetap, arbiter haruslah mereka yang kompeten di bidangnya, sehingga kepercayaan para pihak tidak sia-sia. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial

melalui arbiter dilakukan atas dasar kesepakatan para pihak yang berselisih. Kesepakatan para pihak yang berselisih dinyatakan secara tertulis dalam surat perjanjian arbitrase, dibuat rangkap 3 (tiga) dan masing-masing pihak mendapatkan 1 (satu) mempunyai kekuatan hukum yang sama.

Para pihak telah menandatangani surat perjanjian arbitrase para pihak berhak memilih arbiter dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh Menteri. Para pihak yang berselisih dapat menunjuk arbiter tunggal atau beberapa arbiter (majelis) dalam jumlah gasal sebanyak-banyaknya 3 (tiga) orang. Dalam hal para pihak sepakat untuk menunjuk arbiter tunggal, maka para pihak harus sudah mencapai kesepakatan dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja tentang nama arbiter dimaksud. Para pihak sepakat untuk menunjuk beberapa arbiter (majelis) dalam jumlah gasal, masing-masing pihak berhak memilih seorang arbiter dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja, sedangkan arbiter ketiga ditentukan oleh para arbiter yang ditunjuk dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja untuk diangkat sebagai Ketua Majelis Arbitrase.

Penunjukan arbiter dilakukan secara tertulis. Para pihak tidak sepakat untuk menunjuk arbiter baik tunggal maupun beberapa arbiter (majelis) dalam jumlah gasal, maka atas permohonan salah satu pihak Ketua Pengadilan dapat mengangkat arbiter dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh Menteri. Seorang arbiter yang diminta oleh para pihak wajib memberitahukan kepada para pihak tentang hal yang mungkin akan mempengaruhi kebebasannya atau menimbulkan keberpihakan putusan yang akan diberikan. Seseorang yang menerima penunjukan sebagai arbiter harus memberitahukan kepada para pihak mengenai penerimaan penunjukkan secara tertulis. Arbiter yang bersedia untuk ditunjuk membuat perjanjian penunjukan arbiter dengan para pihak yang berselisih.³⁶

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan

³²Pasal 22 ayat (1), (2), dan (3) Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

³³Penjelasan Pasal 22 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

³⁴Pasal 23 ayat (1) Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

³⁵Ugo dan Pujiyo. 2012. Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Jakarta: Sinar Grafika, hal. 79.

³⁶Pasal 34 ayat (1) Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

melalui bipartit dilakukan oleh para pihak yang berselisih tanpa melibatkan pihak lain sebagai penengah, apabila tercapai kesepakatan dibuat perjanjian bersama dan didaftarkan pada pengadilan hubungan industrial, apabila tidak tercapai kesepakatan, maka salah satu pihak atau para pihak mencatatkan perselisihan pada instansi ketenagakerjaan. Penyelesaian perselisihan melalui mediasi dipimpin oleh seorang atau lebih mediator yang netral dari pejabat pemerintah sebagai pihak penengah, apabila tercapai kesepakatan, dibuat perjanjian bersama dan didaftarkan pada pengadilan hubungan industrial, apabila tidak tercapai kesepakatan maka mediator akan mengeluarkan anjuran tertulis.

2. Mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan melalui konsiliasi ditengahi oleh konsiliator yang bukan berasal dari pegawai pemerintah, jika tercapai kesepakatan, dibuat perjanjian bersama dan didaftarkan pada pengadilan hubungan industrial. jika tidak tercapai kesepakatan Konsiliator akan mengeluarkan anjuran tertulis. Apabila anjuran dari konsiliator tidak diterima, salah satu pihak dapat mengajukan gugatan.

B. Saran

1. Kepada semua pihak yang terkait dalam hubungan industrial diharapkan dapat menghindari terjadinya perselisihan yang timbul karena hubungan kerja. Apabila perselisihan tidak dapat dihindari, hendaknya diselesaikan secara musyawarah mufakat di tingkat bipartit, karena penyelesaian secara musyawarah adalah penyelesaian perselisihan yang terbaik. Setiap perselisihan hubungan industrial sedapat mungkin diselesaikan diluar pengadilan, melalui sarana, media dan mekanisme yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan pada umumnya dan khususnya Undang-Undang tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

2. Sangat diharapkan kepada pemerintah khususnya yang membidangi penegakan hukum ketenagakerjaan dalam mengambil putusan hendaknya benar-benar dapat berdiri tegak dan bersikap netral untuk tidak memihak kepada salah satu pihak, dan diharapkan pula secara khusus kepada pihak penengah (independen) baik yang berasal dari instansi pemerintah (Mediator) maupun dari luar instansi pemerintah (Konsiliator atau Arbitrase) yang diberi kewenangan menyelesaikan perselisihan hubungan industrial hendaknya dapat berlaku adil dalam menengahi perselisihan dan mengambil keputusan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abby Tabrani. 2006. *Hukum Perburuhan Industrial*. Jakarta: YLBHI.
- Budiono. 1995. *Hukum Perburuhan di Indonesia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Djunaidi. 2004. *Perjanjian Kerja*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Eggy Sudjana. 2005. *Nasib dan Perjuangan Buruh di Indonesia*. Jakarta: Renaisan.
- Husni Lalu. 2004. *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui dan Di Luar Pengadilan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Judiantoro Widodo. 1992. *Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Linggo Gito F. dan Fakrih Muhamat, *Penyunting Perkembangan Ketenagakerjaan Indonesia*, Kementerian Tenaga Kerja, Jakarta, 2011.
- Mahmud Peter. 2006. *Penelitian Hukum*, Jakarta: Pranata Group.
- Rokhani Endang. 2004. *Pengetahuan Dasar Hak-Hak Buruh*. Jakarta: Yakoma PGI.
- Siswanto Sastrohadiwiryono, B., 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soekanto Soerjono. 2000. *Penelitian Hukum*. Jakarta: Rajawali.
- _____ dan Sri Mamudji. 2000. *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*. Jakarta: Rajawali.
- Soepomo Iman. 1987. *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: Djambatan.

- _____. 1999. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambatan.
- _____. 2003. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Edisi Revisi. Jakarta: Djambatan.
- Sulaiman Abdullah. 2012. *Metode Penulisan Ilmu Hukum*, Jakarta: PPSDM.
- Trijono Rachmat. 2014. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Sinar Siranti.
- Ugo dan Pujiyo. 2012. *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Zaeni, Asyhadie. 2007. *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: RajaGrafindo Persada
- Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Jakarta, 2003
- Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh
- Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja di Swasta, Jakarta, 2004.
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi No.PER/31/MEN/XII/2008, tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit.
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 32/MEN/XII/2008 tentang Tata Cara Pembentukan Dan Susunan Keanggotaan Lembaga Kerja Sama Bipartit
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. Kep.I5A/Men/1994, tentang Petunjuk Penyelesaian dan Pemutusan Hubungan Kerja Di Tingkat Perusahaan Dan Pemerantaraan.
- Panduan Bantuan Hukum di Indonesia, YLBHI dan PSHK, Jakarta, 2006.