

**PENYELESAIAN SENGKETA KETENAGAKERJAAN
DALAM PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA
MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 13
TAHUN 2003¹**

Oleh: Anjel Ria Meiliva Kanter²

ABSTRAK

Penelitian ini merupakan bagian dari penelitian hukum kepustakaan yakni dengan cara meneliti bahan pustaka atau yang dinamakan penelitian hukum normatif, yakni suatu metode yang digunakan dengan mempelajari buku literatur, perundang-undangan, kamus hukum yang berhubungan dengan materi pembahasan yang digunakan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa asas hukum ketenagakerjaan adalah asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah. Tujuan hukum ketenagakerjaan ialah: a) untuk mencapai/melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan; b) untuk melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha. Sifat hukum ketenagakerjaan dapat dibagi menjadi dua bagian, yaitu bersifat imperatif dan bersifat fakultatif. Sedangkan penyelesaian sengketa setelah pemutusan hubungan kerja mewajibkan pengusaha, pekerja/buruh dan serikat pekerja/buruh untuk mencapai musyawarah/mufakat dan bila supaya musyawarah untuk mufakat tidak tercapai menggunakan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang merupakan dasar hukum penyelesaian perselisihan. Hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa asas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi, asas adil dan merata; Tujuan hukum ketenagakerjaan ialah: untuk mencapai/melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan dan untuk melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas; sedangkan sifat hukum ketenagakerjaan dapat dibagi menjadi dua bagian, yaitu bersifat imperatif dan bersifat fakultatif. Penyelesaian sengketa setelah

Pemutusan Hubungan Kerja diatur berdasarkan pasal 136 ayat 1 dan ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, bila upaya musyawarah untuk mufakat tidak tercapai maka dipakai Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang merupakan dasar hukum penyelesaian perselisihan.

Kata kunci: Sengketa, ketenagakerjaan, pemutusan hubungan kerja.

A. PENDAHULUAN

Dalam penegakan hukum ketenagakerjaan di Indonesia terdapat tiga pihak yang memiliki peranan penting, yaitu masyarakat pengusaha, pekerja/buruh dan serikat pekerja/buruh, dan pemerintah. Pengusaha hendaknya benar-benar wajib menaati segala ketentuan hukum ketenagakerjaan yang ada. Akan lebih baik lagi jika pengusaha tidak hanya membatasi diri dengan aturan hukum normatif, tetapi malah melakukan dan memberikan hal-hal yang memiliki nilai positif dan kualitasnya di atas ketentuan normatif. Hal ini secara tegas tertulis dalam pasal 102 ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yang mengemukakan bahwa, dalam melaksanakan hubungan industrial, pengusaha dan organisasi pengusahanya mempunyai fungsi menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan.³

Secara normatif, UUD 1945 menjamin hak setiap warganegara untuk memperoleh pekerjaan (pasal 27 ayat 2). Hal ini dipertegas kembali dalam UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (hasil amandemen kedua) Bab XA tentang Hak Asasi Manusia (Pasal 38 A-28J). Pasal 28 D mengamanatkan bahwa "setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja". Selanjutnya dalam Pasal 28 I ayat 4 menegaskan bahwa perlindungan (*protection*), pemajuan (*furtherance*), penegakan (*enforcement*), dan pemenuhan (*fulfilment*) hak asasi manusia

¹ Artikel Skripsi.

² Mahasiswa pada Fakultas Hukum Universitas Sam Ratulangi. NIM. 110711619

³ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, pasal 102.

adalah tanggung jawab negara terutama pemerintah.⁴

Sebelumnya pemerintah telah menetapkan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (HAM), Pasal 38 ayat 2 menyebutkan “setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil “. Sedangkan, dalam pasal 71, mengatur mengenai tanggung jawab pemerintah untuk menghormati, melindungi, menegakkan, dan memajukan hak asasi manusia baik yang diatur dalam undang-undang, maupun hukum internasional.⁵ Dari landasan hukum ini, jelaslah bahwa salah satu kewajiban konstitusional dari negara/pemerintah adalah menyediakan lapangan pekerjaan bagi warganegarannya, karena bekerja merupakan bagian dari hak asasi warga negara dalam rangka mempertahankan eksistensi kehidupannya.

Setiap manusia selalu membutuhkan biaya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk mendapatkan biaya hidup seseorang perlu bekerja. Bekerja dapat dilakukan secara mandiri atau bekerja kepada orang lain. Bekerja kepada orang lain dapat dilakukan dengan bekerja kepada negara yang selanjutnya disebut sebagai pegawai atau bekerja kepada orang lain (swasta) yang disebut sebagai buruh atau pekerja.

B. PERUMUSAN MASALAH

1. Bagaimana asas, tujuan dan sifat hukum ketenagakerjaan yang berlaku?
2. Bagaimana penyelesaian sengketa setelah pemutusan hubungan kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003?

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan bagian dari penelitian hukum kepustakaan yakni dengan cara meneliti bahan pustaka atau yang dinamakan penelitian hukum normatif.

⁴ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. RajaGrafindo, Jakarta, 2010, hal 11.

⁵*Ibid*, hal. 11.

PEMBAHASAN

1. Bagaimana Asas, Tujuan dan Sifat Hukum Ketenagakerjaan Yang Berlaku

1) Asas Hukum Ketenagakerjaan

Berdasarkan Pasal 2 Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 dinyatakan bahwa: “Pembangunan ketenagakerjaan berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945”.⁶

Selanjutnya, dalam penjelasan pasal tersebut ditegaskan bahwa: “Pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya. Oleh sebab itu, pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan untuk mewujudkan manusia dan masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materiil maupun spiritual”

Pasal 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menegaskan bahwa “Pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah.”⁷ Asas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional , khususnya asas demokrasi, asas adil, dan merata. Hal ini dilakukan karena pembangunan ketenagakerjaan menyangkut multidimensi dan terkait dengan berbagai pihak, yaitu antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja/buruh, oleh karenanya pembangunan ketenagakerjaan dilakukan secara terpadu dalam bentuk kerja sama yang saling mendukung. Jadi, asas hukum ketenagakerjaan adalah asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah. Artinya, tenaga kerja merupakan bagian penting bagi suatu perusahaan karena menyangkut eksistensi suatu perusahaan dalam dunia industri. Lingkup ketenagakerjaan meliputi fungsi pekerja dengan menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya. Di sisi lain pengusaha memiliki fungsi menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha ,

⁶ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Pasal 2, hal 7.

⁷ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Pasal 3, hal 7.

memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis dan berkeadilan.

2) Tujuan Hukum Ketenagakerjaan.

Tujuan hukum ketenagakerjaan ialah:

- a. Untuk mencapai/melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan.
- b. Untuk melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha.⁸

Butir (a) lebih menunjukkan bahwa hukum ketenagakerjaan harus menjaga ketertiban, keamanan dan keadilan bagi pihak-pihak yang terkait dalam proses produksi, untuk dapat mencapai ketenangan bekerja dan kelangsungan berusaha. Sedangkan butir (b) dilatarbelakangi adanya pengalaman selama ini yang kerap kali terjadi kesewenang-wenangan pengusaha terhadap pekerja/buruh. Untuk itu diperlukan suatu perlindungan hukum secara komprehensif dan konkret dari pemerintah.

Berdasarkan ketentuan Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa Pembangunan ketenagakerjaan bertujuan :

- a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi.
- b. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah.
- c. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan
- d. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

3) Sifat Hukum Ketenagakerjaan

Telah diuraikan sebelumnya bahwa hukum ketenagakerjaan mengatur hubungan kerja antara tenaga kerja dan pengusaha, yang berarti mengatur kepentingan orang perorangan. Atas dasar itulah, maka hukum ketenagakerjaan bersifat privat (perdata). Disamping itu, dalam pelaksanaan hubungan kerja untuk masalah-masalah tertentu diperlukan campur tangan pemerintah, karenanya hukum ketenagakerjaan bersifat

publik, baik yang terkait dengan aspek hukum tata usaha negara maupun hukum pidana.⁹

Sifat hukum ketenagakerjaan dapat dibagi menjadi dua bagian, yaitu bersifat imperatif dan bersifat fakultatif. Hukum bersifat imperatif atau *dwingenrecht* (hukum memaksa) artinya hukum yang harus ditaati secara mutlak, tidak boleh dilanggar.

2. Prosedur Sengketa/Perselisihan Industrial Penyelesaian Hubungan

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang merupakan dasar hukum penyelesaian perselisihan, tidak hanya berlaku untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial pada perusahaan swasta dan perusahaan di lingkungan Badan Usaha Milik Negara (BUMN), tetapi juga pada usaha-usaha sosial serta usaha-usaha lain yang tidak berbentuk perusahaan tetapi mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah.

Ada 4 (empat) tahap prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara lain sebagai berikut:¹⁰

1. Bipartit

Pengertian bipartit dalam hal ini sebagai mekanisme adalah tata cara atau proses perundingan yang dilakukan antara dua pihak, yaitu pihak pengusaha dengan pihak pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh, antara lain, apabila terjadi perselisihan antara pengusaha dengan pekerja/buruh di perusahaan (surat Edaran Direktur Jendral pembinaan Hubungan industrial Nomor SE-01/D.PHI/XI/2004). Perundingan bipartit pada hakikatnya merupakan upaya musyawarah untuk mufakat antara pihak pengusaha dan pihak pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh.

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.

⁸ Abdul Khakim, *Op-cit*, hal. 9.

⁹ *Ibid*, hal. 10.

¹⁰ Undang-Undang Nomor 2 Tahun.2004

Berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui bipartit diatur sebagai berikut:¹¹

- a. Penyelesaian melalui bipartit harus diselesaikan paling lama tiga puluh hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan (Pasal 3 ayat(2)).
- b. Apabila dalam jangka waktu tiga puluh hari kerja salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan, tetapi tidak mencapai kesepakatan, upaya melalui bipartit dianggap gagal (Pasal 3 ayat (3)).
- c. Apabila upaya melalui bipartit gagal, salah satu pihak atau kedua pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui bipartit telah dilakukan (Pasal 4 ayat (1)).
- d. Apabila bukti-bukti tersebut tidak dilampirkan, kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat agar mengembalikan berkas untuk dilengkapi paling lambat dalam waktu tujuh hari sejak tanggal diterimanya pengembalian berkas (Pasal 4 ayat (2)).
- e. Setelah menerima pencatatan dari salah satu atau para pihak, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase (Pasal 4 ayat (3)).
- f. Apabila para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam jangka waktu tujuh hari kerja, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator (Pasal 4 ayat (4)).
- g. Setiap perundingan bipartit harus dibuat risalah yang ditandatangani oleh para pihak (Pasal 6).
- h. Risalah perundingan sekurang-kurangnya memuat:
 - Nama lengkap dan alamat para pihak;
 - tanggal dan tempat perundingan;
 - Pokok masalah atau alasan perselisihan;
 - pendapat para pihak;
 - kesimpulan atau hasil perundingan; dan
 - tanggal serta tandatangan para pihak yang melakukan perundingan (Pasal 6 ayat (2)).
- i. apabila tercapai kesepakatan, dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak (Pasal 7 ayat (1)).
- j. Perjanjian bersama wajib didaftarkan oleh para pihak yang melakukan perjanjian pada pengadilan hubungan industrial untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran (Pasal 7 ayat (3) dan (4)).

2. Konsiliasi atau Arbitrase

a. Konsiliasi

Lingkup penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi meliputi tiga jenis perselisihan, yakni perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dalam satu

¹¹ Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004.,Pasal 3 ayat 2,3. Pasal 4 ayat 1,2,3,4 dan Pasal 6.ayat1, 2. Pasal 7 ayat 1,3,4.

perusahaan (Pasal 1 angka 13 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004).

Berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi diatur sebagai berikut:¹²

- 1) Penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi dilakukan oleh konsiliator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota (Pasal 17).
- 2) Penyelesaian konsiliasi dilaksanakan setelah para pihak mengajukan permintaan secara tertulis kepada konsiliator yang di tunjuk dan disepakati oleh para pihak (Pasal 18 ayat (2)).
- 3) Selambat-lambatnya tujuh hari kerja setelah menerima permintaan penyelesaian perselisihan secara tertulis, konsiliator harus mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan selambat-lambatnya pada hari kedelapan mengadakan sidang konsiliasi pertama (Pasal 20)
- 4) apabila tercapai kesepakatan melalui konsiliasi, dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh konsiliator serta didaftar di pengadilan hubungan industrial untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran (Pasal 23 ayat (1)).
- 5) Apabila tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi, maka:
 - Konsiliator mengeluarkan anjuran tertulis;
 - Anjuran tertulis harus sudah disampaikan kepada para pihak selambat-lambatnya sepuluh hari kerja sejak sidang konsiliasi pertama;
 - Para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada konsiliator selambat-lambatnya sepuluh hari kerja sejak menerima anjuran tertulis, yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis;

- Para pihak yang tidak memberikan pendapatnya (baca: tidak memberikan jawaban) maka dianggap menolak anjuran tertulis;
- apabila para pihak menyetujui anjuran tertulis, konsiliator harus sudah selesai membantu para pihak membuat perjanjian bersama selambat-lambatnya tiga hari kerja sejak anjuran tertulis di setujui yang kemudian didaftar di pengadilan hubungan industrial untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran (Pasal 23 ayat (2)).

- 6) Konsiliator menyelesaikan tugas konsiliasi selambat-lambatnya tiga puluh hari kerja sejak menerima permintaan penyelesaian perkara (Pasal 25).
- 7) Apabila tidak tercapai kesepakatan dalam sidang konsiliasi dan konsiliator bersangkutan tidak menyampaikan anjuran tertulis dalam waktu paling lambat 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang konsiliasi pertama atau apabila konsiliator tidak membantu para pihak dalam membuat perjanjian bersama dalam waktu paling lambat 3 (tiga) hari setelah anjuran tertulisnya diterima para pihak, maka konsiliator bersangkutan dapat dikenai sanksi administratif berupa teguran tertulis. Apabila teguran tertulis telah diterima konsiliator sebanyak 3 (tiga) kali maka konsiliator tersebut dapat dikenai sanksi pencabutan sementara sebagai konsiliator untuk jangka waktu paling lama 3 (tiga) bulan. Sanksi pencabutan sementara ini hanya dapat dijatuhkan setelah konsiliator yang bersangkutan menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang sedang ditangani. Konsiliator dapat dijatuhi sanksi administratif berupa pencabutan tetap sebagai konsiliator jika:¹³
 1. telah dijatuhi sanksi administratif berupa pencabutan sementara 3 (tiga) kali.
 2. terbukti melakukan tindak pidana kejahatan.

¹² Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, Pasal 17, Pasal 18 ayat 2, Pasal 20, Pasal 23 ayat 1, 2, Pasal 25.

¹³ *Op-cit*, hal 159.

3. menyalahgunakan jabatan; dan/atau
4. membocorkan keterangan yang diperoleh dari saksi/saksi ahli dalam sidang konsiliasi

Apabila anjuran tertulis dari konsiliator ditolak oleh salah satu pihak atau oleh para pihak maka penyelesaian perselisihan diselesaikan melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang wilayah hukumnya meliputi tempat kerja pekerja/buruh. Penyelesaian perselisihan melalui Pengadilan Hubungan Industrial dilakukan dengan cara pengajuan gugatan oleh salah satu pihak sesuai hukum acara perdata yang berlaku.

b) Arbitrase

Lingkup penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase meliputi dua jenis perselisihan, yakni perselisihan kepentingan, dan perselisihan antara SP/SB dalam satu perusahaan (Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004).

Berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase diatur sebagai berikut:¹⁴

- 1) penyelesaian perselisihan melalui arbiter dilakukan oleh arbiter (Pasal 29).
- 2) penyelesaian melalui arbitrase dilaksanakan atas dasar kesepakatan para pihak yang berselisih (Pasal 32 ayat (1)).
- 3) kesepakatan para pihak yang berselisih tersebut dinyatakan secara tertulis dalam surat perjanjian arbitrase, yang dibuat rangkap tiga (Pasal 32 ayat (2)).
- 4) apabila para pihak telah menandatangani surat perjanjian arbitrase, para pihak berhak memilih arbiter dari daftar arbiter yang ditetapkan menteri (Pasal 33 ayat (1)).
- 5) arbiter yang bersedia untuk ditunjuk para pihak yang

berselisih membuat perjanjian penunjukan arbiter dengan para pihak yang berselisih tersebut (Pasal 34 ayat (1)).

- 6) Apabila arbiter telah menerima penunjukan dan menandatangani surat perjanjian penunjukan, arbiter yang bersangkutan tidak dapat menarik diri, kecuali atas persetujuan para pihak (Pasal 35 ayat (1)).
- 7) Arbiter wajib menyelesaikan tugas arbitrase selambat-lambatnya tiga puluh hari kerja sejak penandatanganan surat perjanjian penunjukan arbiter (Pasal 40 ayat (1)).
- 8) Arbiter harus memulai pemeriksaan atas perselisihan selambat-lambatnya tiga hari kerja setelah penandatanganan surat perjanjian penunjukan arbiter (Pasal 40 ayat (2)).
- 9) Atas kesepakatan para pihak, arbiter berwenang memperpanjang jangka waktu penyelesaian perselisihan hubungan industrial satu kali perpanjangan selambat-lambatnya empat belas hari kerja (Pasal 40 ayat (3)).
- 10) Pemeriksaan oleh arbiter atau majelis arbiter dilakukan secara tertutup, kecuali para pihak yang berselisih menghendaki lain (Pasal 41).
- 11) Dalam sidang arbitrase, para pihak yang berselisih dapat diwakili oleh kuasanya dengan surat kuasa khusus (Pasal 42).
- 12) Penyelesaian perselisihan hubungan industrial oleh arbiter diawali dengan upaya mendamaikan kedua pihak yang berselisih (Pasal 44 ayat (1)).
- 13) Apabila perdamaian tercapai, arbiter atau majelis arbiter membuat akta perdamaian yang ditandatangani oleh para pihak yang berselisih dan arbiter atau

¹⁴ Pasal 29,32 ayat 1,2. Pasal 33 ayat 1,Pasal 34 ayat 1, Pasal 35 ayat 1,Pasal 40 ayat 1,2,3, Pasal 41 ayat 1, Pasal 44 ayat 1,2,3,Pasal 48, Pasal 51 ayat 1,2,Pasal 52 ayat 1 dan Pasal 53 Undang-Undang Nomor Tahun 2004..

- majelis arbiter, kemudian didaftarkan di pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri di wilayah arbiter mengadakan perdamaian (Pasal 44 ayat (2) dan (3)).
- 14) apabila upaya perdamaian tersebut gagal, arbiter atau majelis arbiter meneruskan sidang arbitrase (Pasal 44 ayat (5)).
 - 15) Terhadap kegiatan dalam pemeriksaan dan sidang arbitrase dibuat berita acara pemeriksaan oleh arbiter atau majelis arbiter (Pasal 48).
 - 16) Putusan arbitrase mempunyai ketentuan hukum yang mengikat para pihak yang berselisih dan merupakan putusan yang bersifat akhir dan tetap (Pasal 51 ayat (1)).
 - 17) Putusan arbitrase didaftarkan di pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri di wilayah arbiter menetapkan putusan (Pasal 51 ayat (2)).
 - 18) Terhadap putusan arbitrase, salah satu pihak dapat mengajukan permohonan pembatalan kepada Mahkamah Agung dalam waktu selambat-lambatnya tiga puluh hari kerja sejak ditetapkan putusan arbiter, apabila putusan diduga mengandung unsur-unsur sebagai berikut:
 - Surat atau dokumen yang diajukan dalam pemeriksaan, setelah putusan dijatuhkan, diakui atau dinyatakan palsu;
 - setelah putusan diambil ditemukan dokumen yang bersifat menentukan, yang disembunyikan oleh pihak lawan;
 - putusan diambil dari tipumuslihat yang

dilakukan oleh salah satu pihak dalam pemeriksaan perselisihan;

- putusan melampaui kekuasaan arbiter hubungan industrial; atau
 - putusan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan (Pasal 52 ayat (1)).
- 19) perselisihan hubungan industrial yang sedang atau telah di selesaikan melalui arbitrase tidak dapat diajukan ke pengadilan hubungan industrial (Pasal 53).

3. Mediasi

Lingkup penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi meliputi keempat jenis perselisihan, yakni perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. (Pasal 1 angka 11 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004).

Berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui bipartit diatur sebagai berikut.¹⁵

- a. Penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota (Pasal 8).
- b. Selambat-lambatnya tujuh hari kerja setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan mediator harus mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan segera mengadakan sidang mediasi (Pasal 10).
- c. Apabila tercapai kesepakatan melalui mediasi, dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator serta didaftar di pengadilan hubungan industrial untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran (Pasal 13 ayat (1)).

¹⁵ Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, Pasal 8,10 ,13 ayat 1.2 dan Pasal 15.

d. Apabila tidak tercapai kesepakatan melalui mediasi, maka:

- Mediator mengeluarkan anjuran tertulis;
- anjuran tertulis harus sudah disampaikan kepada para pihak selambat-lambatnya sepuluh hari kerja sejak sidang mediasi pertama;
- Para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator selambat-lambatnya sepuluh hari kerja sejak menerima anjuran tertulis, yang isinya menyetujui atau menolak anjuran;
- para pihak yang tidak memberikan pendapatnya (atau tidak memberikan jawaban) dianggap menolak anjuran tertulis;
- Apabila para pihak menyetujui anjuran tertulis, mediator harus sudah selesai membantu para pihak membuat perjanjian bersama selambat-lambatnya tiga hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui yang kemudian didaftar di pengadilan hubungan industrial untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran (Pasal 13 ayat (2)).

e. mediator menyelesaikan tugas mediasi selambat-lambatnya tiga puluh hari kerja sejak pelimpahan perkara (Pasal 15).

4. 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 di temui adanya aparat atau sebagian pihak yang salah persepsi terhadap hal ini. Jadi, mengajukan atau tidak mengajukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial hanya merupakan hak para pihak, bukan kewajiban (Pasal 5, 14, dan 24 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004).

Berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui pengadilan diatur sebagai berikut:¹⁶

- a. berlaku hukum acara perdata, kecuali yang di atur secara khusus dalam undang-undang ini (Pasal 57).
- b. Tidak dikenakan biaya termasuk biaya eksekusi untuk nilai gugatan di bawah Rp150.000.000,00 (Pasal 58).
- c. Gugatan diajukan kepada pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja (Pasal 81).⁸
- d. pengajuan gugatan harus dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, jika tidak dilampiri hakim wajib mengembalikan gugatan kepada penggugat (Pasal 83 ayat (1)).
- e. adanya *dismissal process*, di mana hakim wajib memeriksa isi gugatan (Pasal 83 ayat (2)).
- f. Serikat pekerja/serikat buruh dan organisasi pengusaha dapat bertindak sebagai kuasa hukum untuk beracara di pengadilan hubungan industrial untuk mewakili anggotanya (pasal 87).
- g. Ketua pengadilan negeri - sekaligus sebagai ketua pengadilan hukum industrial - harus sudah menetapkan majelis hakim selambat-lambatnya tujuh hari kerja setelah menerima gugatan (Pasal 88 ayat (1)).
- h. pemeriksaan dengan acara biasa:
- i. pengambilan putusan:
- j. putusan pengadilan hubungan industrial mengenai perselisihan hak dan perselisihan pemutusan

¹⁶ Lihat Undang-Undang Nomor .2 Tahun 2004 Pasal 57,58,81,83 ayat 1 dan 2, Pasal 87, Pasal 88 ayat 1, Pasal 89 ayat 1,3,5, Pasal 92,93, Pasal 94 ayat 1,2 dan Pasal 95 ayat 1.

hubungan kerja mempunyai kekuatan hukum tetap¹² apabila tidak diajukan permohonan kerja kasasi kepada Mahkamah Agung dalam waktu selambat-lambatnya empat belas hari kerja (Pasal 110).

- k. penyelesaian perselisihan oleh hakim kasasi:

Yang perlu dicermati bahwa upaya penyelesaian di luar pengadilan ternyata memiliki keterkaitan dengan mekanisme penyelesaian melalui pengadilan. Hal ini dapat dilihat dalam ketentuan pasal 83 ayat 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, yang menyatakan bahwa : "Pengajuan gugatan yang tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, maka hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada penggugat". Dengan demikian, sebelum para pihak mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial, maka terlebih dahulu harus menempuh upaya penyelesaian di luar pengadilan (diantaranya mediasi atau konsiliasi).

PENUTUP

1. Kesimpulan

- 1) Asas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi, asas adil dan merata. Hal ini dilakukan karena pembangunan ketenagakerjaan menyangkut multidimensi dan terkait dengan berbagai pihak, yaitu antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja/buruh, oleh karenanya pembangunan ketenagakerjaan dilakukan secara terpadu dalam bentuk kerja sama yang saling mendukung. Jadi, asas hukum ketenagakerjaan adalah asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah. Di sisi lain pengusaha memiliki fungsi menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan

kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis dan berkeadilan.

Sedangkan Tujuan hukum ketenagakerjaan ialah:

- a. Untuk mencapai/melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan.
 - b. Untuk melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas.
2. Penyelesaian sengketa setelah Pemutusan Hubungan Kerja diatur berdasarkan pasal 136 ayat 1 dan ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yang mewajibkan pengusaha, pekerja/buruh dan serikat pekerja/buruh untuk mencapai musyawarah/mufakat. Bila supaya musyawarah untuk mufakat tidak tercapai maka dipakai Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang merupakan dasar hukum penyelesaian perselisihan

2. Saran

Perselisihan hubungan industrial ialah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh karena adanya perselisihan pemutusan hubungan kerja, karenanya perlu adanya kearifan masing-masing pihak untuk bisa musyawarah agar tercapai kesepakatan bersama.

DAFTAR PUSTAKA

- Asikin Zainal dkk, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 1997.
- Budiono Rachmad Abdul, *Hukum Perburuhan Indonesia*, PT. RajaGrafindo, Persada, Jakarta, 1997.
- KhakimA, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya, Bandung, 2009.
- Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, PT. Pradnya Paramita, Jakarta, 2007.
- Husni Lalu, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. RajaGrafindo, Jakarta, 2010.
- Salim HS, *Pengantar Hukum Perdata Tertulis(BW)*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009.

- Sembiring Joses Jimmy, *Legal Officer. Panduan Mengelola Perizinan, Dokumen, Hak, Ketenagakerjaan, & Masalah Hukum di Perusahaan*, Visimedia, Jakarta, 2009.
- Subekti R. dan R. Tjitrosudibio, *Kitab Undang-undang Hukum Perdata*, Pradnya Paramita, Jakarta, 1996.
- SoekantoSoerjono&Mamudji Sri, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2004.
- Soepomo Imam, *Hukum Perburuhan Bagian Pertama Hubungan Kerja*, PPAKRI Bhayangkara, Jakarta, 1968.
- Subekti, *Aneka Perjanjian*, Alumni, Bandung, 1982.
- Subekti R. dan R. Tjitrosudibio, *Kitab Undang-undang Hukum Perdata*, Pradnya Paramita, Jakarta, 1996.
- Tutik Triwulan Titik, *Pengantar Hukum Perdata di Indonesia*, Prestasi Pustaka Publisher, Jakarta, 2006.
- Undang-Undang Serikat Buruh Tahun 2000*, Citra Umbara, Bandung, 2000.
- Undang-Undang Ketenagakerjaan UU RI NO.13 Tahun 2003*, Nusa Media, Bandung, 2010.
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*.