

BAB II

KETENTUAN TENTANG PENYELESAIAN PERSELISIHAN

HUBUNGAN INDUSTRIAL BERDASARKAN PUTUSAN MAHKAMAH

AGUNG NOMOR 319 K/PDT.SUS-PHI/2022

A. Tinjauan Umum Ketenagakerjaan Dan Hubungan Industrial

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Dalam Pasal 50 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, disebutkan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan. Jadi, hubungan kerja adalah hubungan (hukum) antara pengusaha dengan buruh/pekerja berdasarkan perjanjian kerja.³³ Dengan demikian, hubungan kerja tersebut adalah sesuatu yang abstrack, sedangkan perjanjian kerja adalah sesuatu yang konkret atau nyata. Dengan adanya perjanjian kerja, akan ada ikatan antara pengusaha dan pekerja. Dengan perkataan lain, ikatan karena adanya perjanjian kerja inilah yang merupakan hubungan kerja.

Di dalam perjanjian akan dimuat mengenai hak dan kewajiban dari para pihak, maka untuk membuat sebuah perjanjian kerja harus memenuhi

³³ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, him. 45.

unsur- unsur mengenai sahnya suatu perjanjian sesuai dengan Pasal 1320 KUH Perdata, yaitu sebagai berikut:

1. Sepakat Mereka Yang Mengikatkan Diri Artinya bahwa perjanjian itu haruslah merupakan kesepakatan dari para pihak yang membuatnya. Perjanjian yang tidak memenuhi ketentuan tersebut adalah batal.
2. Kecakapan Membuat Perjanjian Dalam pasal 330 KUH Perdata tercantum bahwa seseorang telah cakap hukum (dewasa) apabila telah berusia 21 (dua puluh satu) tahun. Dalam Pasal 1 Angka 26 Undang-Undang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa anak adalah setiap orang yang berumur dibawah 18 (delapan belas) tahun. Dengan demikian, pengertian orang dewasa adalah setiap orang yang berumur 18 (delapan belas) tahun. Hal ini berarti bahwa setiap orang yang sudah berusia 18 (delapan belas) tahun, tidak peduli sudah kawin atau belum, dapat dikatakan cakap hukum dan sudah memiliki kecakapan untuk membuat suatu perjanjian.
3. Suatu Hal Tertentu Objek dari suatu perjanjian haruslah ada, misalnya dalam hal perjanjian kerja, maka objeknya adalah perjanjian tentang pekerjaan. Dalam perjanjian itu akan dirinci mengenai pekerjaan yang akan dilakukan, waktu kerja, waktu istirahat, besarnya upah dan lain-lain.
4. Suatu Sebab yang Halal Artinya bahwa isi perjanjian itu tidak boleh bertentangan dengan undangundang, moral, adat istiadat, kesusilaan dan lain-lain. Perjanjian kerja awalnya diatur dalam Bab 7 A Buku III KUH Perdata serta dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-02/MEN/1993 tentang Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu yang kini sudah

tidak berlaku lagi dengan adanya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang didalamnya diatur tentang Perjanjian Kerja. Menurut Pasal 1601a KUH Perdata, perjanjian kerja adalah suatu persetujuan bahwa pihak kesatu, yaitu buruh, mengikatkan diri untuk menyerahkan tenaganya kepada pihak lain, yaitu majikan, dengan upah selama waktu yang tertentu. Sedangkan menurut Shamad, perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana seseorang mengikatkan diri untuk bekerja pada orang lain dengan menerima imbalan berupa upah sesuai dengan syarat-syarat yang dijanjikan atau disetujui bersama. Menurut Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, "Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang membuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak". Perjanjian kerja menurut Prinst adalah suatu perjanjian yang dibuat antara pekerja dengan majikan/pengusaha dengan objeknya adalah pekerjaan.

Dari uraian di atas, dapat dilihat bahwa prinsip yang menonjol dalam suatu perjanjian kerja adalah adanya keterkaitan seseorang (pekerja/buruh) kepada orang lain (pengusaha) untuk bekerja di bawah perintah dengan menerima upah. Jadi, bila seseorang telah mengikatkan dirinya dalam suatu perjanjian kerja, berarti ia secara pribadi otomatis harus bersedia bekerja dibawah perintah orang lain. Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa perjanjian kerja yang menimbulkan hubungan kerja mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Dengan demikian, agar dapat disebut perjanjian kerja harus dipenuhi 3 (tiga) unsur sebagai berikut:

a. Ada Orang Di Bawah Pimpinan Orang Lain.

Adanya unsur perintah menimbulkan adanya pimpinan orang lain. Di dalam perjanjian kerja, unsur perintah ini memegang peranan yang pokok sebab tanpa adanya unsur perintah, hal itu bukan perjanjian kerja. Dengan adanya unsur perintah dalam perjanjian kerja, kedudukan kedua belah pihak tidaklah sama yaitu pihak yang satu kedudukannya di atas (pihak yang memerintah), sedang pihak lain kedudukannya di bawah (pihak yang diperintah).

b. Penuaian Kerja.

Penuaian kerja maksudnya melakukan pekerjaan. Di dalam penuaian kerja, yang tersangkut dalam kerja adalah manusia itu sendiri sehingga upah sebagai kontraprestasi dipandang dari sudut sosial ekonomis.

c. Adanya Upah.

Upah menurut Pasal 1 Angka 30 Undang-Undang Ketenagakerjaan Tahun 2003 adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh atau dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat diketahui bahwa hukum ketenagakerjaan mempunyai unsur serangkaian peraturan yang tertulis maupun tidak tertulis bahwa peraturan tersebut mengenai suatu kejadian

dengan adanya orang yang bekerja pada orang lain (majikan) dan adanya balas jasa yang berupa upah.

1. Pengertian Hubungan Industrial

Perjanjian kerja yang dalam bahasa Belanda disebut *Arbeidsoverenkoms*, mempunyai beberapa pengertian. Pasal 1601a KUHPerduta memberikan pengertian sebagai berikut: "Perjanjian kerja ialah suatu persetujuan bahwa pihak kesatu, yaitu buruh, mengikatkan diri untuk menyerahkan tenaganya kepada pihak lain, yaitu majikan, dengan upah selama waktu yang tertentu". Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 14 memberikan pengertian yakni: "Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat- syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak".³⁴Selain pengertian normatif seperti di atas, bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (buruh), mengingatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua yakni majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.

2. Prinsip-Prinsip Dasar Hubungan Industrial

Prinsip dasar perjanjian kerja yang menjadi dasar hubungan kerja sesuai dengan ketentuan pasal 1 angka 4 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah:

³⁴ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Raja Grafindo Persada Jakarta, 2012, hlm.64.

- a. Adanya pekerjaan (arbeid);
- b. Dibawah perintah/gejag verhouding (maksudnya buruh melakukan pekerjaan atas perintah majikan, sehingga bersifat subordinasi);
- c. Adanya upah tertentu/loan;
- d. Dalam waktu (tjid) yang ditentukan (dapat tanpa batas waktu/pensiun atau berdasarkan waktu tertentu).

Unsur yang pertama, adalah Adanya pekerjaan (arbeid), yaitu pekerjaan bebas sesuai dengan kesepakatan buruh dan majikan, asalkan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Unsur kedua, yaitu dibawah perintah (gejag verhouding), di dalam hubungan kerja kedudukan majikan adalah pemberi kerja, sehingga ia berhak dan sekaligus berkewajiban untuk memberikan perintah-perintah yang berkaitan dengan pekerjaannya. Kedudukan buruh sebagai pihak yang menerima perintah untuk melaksanakan pekerjaan Unsur ketiga, adanya upah (loan) tertentu yang menjadi imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh buruh. Pengertian upah berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 30 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja.³⁵ Unsur yang keempat adalah waktu (tjid)

³⁵ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta 2010, hlm 37.

artinya buruh bekerja untuk waktu yang ditentukan atau untuk waktu yang tidak tertentu atau selama-lamanya.

3. Pengertian Perselisihan Hubungan Industrial

Istilah hubungan industrial berasal dari industrial relation, merupakan perkembangan dari istilah hubungan perburuhan (*labour relations* atau *labour management relations*).³⁶ Istilah hubungan perburuhan memberikan kesan yang sempit seakan-akan hanya mencakup hubungan antara pengusaha dan pekerja. Pada dasarnya hubungan industrial mencakup aspek yang sangat luas, yakni aspek sosial budaya, psikologi, ekonomi, politik, hukum, dan hankamnas sehingga hubungan industrial tidak hanya meliputi pengusaha dan pekerja saja, namun melibatkan pemerintah dan masyarakat dalam arti luas.³⁷ Dengan demikian, penggunaan istilah hubungan industrial dirasakan lebih tepat daripada hubungan perburuhan. Pengertian hubungan industrial dalam ketentuan Pasal 1 angka 16 UU No.13 Tahun 2003 menyatakan bahwa 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 1945.³⁸

³⁶ *Ibid*, hlm. 56.

³⁷ Santanoe Kertonegoro, *Hubungan Industrial, Hubungan Antar Pengusaha dan pekerja, dan pemerintah*, YTKI, Jakarta, 1999, hlm. 14.

³⁸ Sumanto, *Hubungan Industrial, COA Publising Service*, Yogyakarta, 2014, hlm. 133

Hubungan industrial yang berlaku di Indonesia adalah Hubungan Industrial Pancasila, yang merupakan hubungan antar pelaku dalam proses produksi barang dan jasa (pekerja, pengusaha, dan pemerintah) yang didasarkan atas nilai-nilai yang merupakan manifestasi dari keseluruhan sila-sila dari Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang tumbuh dan berkembang di atas kepribadian dan kebudayaan nasional Indonesia. Adapun ciri-ciri dari Hubungan Industrial Pancasila adalah:

- a. mengakui dan meyakini bahwa bekerja bukan hanya bertujuan untuk sekedar mencari nafkah saja, akan tetapi sebagai pengabdian kepada tuhan, kepada sesama manusia, kepada masyarakat, bangsa dan negara;
- b. menganggap pekerja bukan hanya sekedar faktor produksi belaka, tetapi sebagai manusia pribadi dengan segala harkat dan martabatnya,
- c. melihat antara pekerja dan pengusaha bukanlah mempunyai kepentingan yang bertentangan, akan tetapi mempunyai kepentingan yang sama yaitu kemajuan perusahaan, karena dengan perusahaan yang maju semua pihak akan mendapatkan kesejahteraan;
- d. setiap perbedaan pendapat antara pekerja dan pengusaha harus diselesaikan dengan jalan musyawarah untuk mencapai mufakat yang dilakukan secara kekeluargaan;
- e. terdapat keseimbangan antara hak dan kewajiban kedua belah pihak dalam perusahaan, keseimbangan itu dicapai bukan didasarkan atas

perimbangan kekuatan (balance of power), akan tetapi atas dasar rasa keadilan dan kepatutan.³⁹

Hubungan industrial merupakan hubungan antara semua pihak yang terkait atau berkepentingan atas proses produksi barang atau pelayanan jasa di suatu perusahaan, pihak yang berkepentingan (stakeholder) dalam sebuah perusahaan terdiri dari: pengusaha atau pemegang saham yang sehari-hari diwakili manajemen, para pekerja dan serikat pekerja; para perusahaan pemasok, masyarakat konsumen; pengusaha pengguna, dan masyarakat sekitar. Disamping para stakeholder tersebut para pelaku hubungan industrial telah berkembang dengan melibatkan para konsultan hubungan industrial atau pengacara, para arbitrator, konsiliator, mediator, dan dosen; serta hakim pengadilan hubungan industrial. Fungsi utama hubungan industrial, yaitu:

- a. Untuk menjaga kelancaran atau peningkatan produksi
- b. Untuk memelihara dan menciptakan ketenangan kerja
- c. Untuk mencegah dan menghindari adanya pemogokan
- d. Untuk ikut menciptakan serta memelihara stabilitas nasional.

Hubungan industrial akan serasi jika dikembangkan dan dilaksanakan dengan baik, maka dapat membantu meningkatkan produksi, menambah kemungkinan kesempatan kerja, dan lebih membantu menjamin pembagian yang merata dari hasil pembangunan nasional. Di samping itu hubungan industrial ini dapat membantu pemerintah dalam

³⁹ Payaman J. Simanjuntak, *Manajemen Hubungan Industrial*, Jala Permata Aksara, Jakarta, 2009, hlm. 1.

bekerja sama dengan organisasi-organisasi pengusaha serta buruh. Jadi hubungan tersebut berfungsi sebagai motivator untuk menggerakkan partisipasi sosial dan menyukseskan pembangunan sehingga tercipta ketenangan bekerja dan ketenangan berusaha.

4. Jenis-Jenis Perselisihan Hubungan Industrial

Perselisihan hubungan industrial menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 meliputi:

a. Perselisihan Hak

Perselisihan hak; yaitu perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak akibat dari beda pelaksanaan atau penafsiran terhadap Per Undang-Undangan, PK, PP atau PKB. Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Hal ini berarti bahwa sebelum pihak atau pihak-pihak yang berselisih mengundang pihak ketiga untuk menyelesaikan persoalan diantara mereka, maka harus terlebih dahulu memulai tahapan perundingan para pihak yang biasa disebut sebagai pendekatan bipartit. Berdasarkan Pasal 1 angka 10 UU No.2 Tahun 2004, perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Penyelesaian perselisihan melalui bipartit diatur dalam ketentuan Pasal 3 sampai dengan Pasal 7 UU No.2 Tahun 2004. Penyelesaian melalui perundingan 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. Setiap perundingan bipartit harus dibuat risalah yang ditandatangani oleh para pihak. Risalah perundingan sekurang-kurangnya memuat:

- 1) Nama lengkap dan alamat para pihak;
- 2) Tanggal dan tempat perundingan;
- 3) Pokok masalah atau alasan perselisihan;
- 4) Pendapat para pihak;
- 5) kesimpulan atau hasil perundingan; dan
- 6) Tanggal serta tanda tangan para pihak yang melakukan perundingan

Apabila dalam perundingan bipartit berhasil mencapai kesepakatan maka dibuat Perjanjian Bersama yang mengikat dan menjadi hukum serta wajib dilaksanakan oleh para pihak. Perjanjian Bersama ini wajib didaftarkan oleh para pihak yang melakukan perjanjian pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah para pihak mengadakan Perjanjian Bersama. Dalam hal Perjanjian Bersama tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi di

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah Perjanjian Bersama didaftar untuk mendapat penetapan eksekusi.

b. Perselisihan Kepentingan

Perselisihan kepentingan, yaitu perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja, karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dimana PK, atau PP atau PKB. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi dilakukan apabila tidak tercapainya kesepakatan dalam perundingan bipartit. Upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi diatur dalam Pasal 8 sampai dengan Pasal 16 UU No.2 Tahun 2004, Berdasarkan Pasal 1 angka 11 UU No.2 Tahun 2004 adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral. Adapun pengertian dari mediator berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 12 UU No.2 Tahun 2004 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

antarserikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/kota.

Dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima permintaan tertulis, mediator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan segera mengadakan sidang mediasi. Dalam hal tercapainya kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani para pihak dan diketahui oleh mediator dan didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran. Sedangkan apabila mediasi tidak mencapai kesepakatan, maka:

- 1) mediator mengeluarkan anjuran tertulis;
- 2) anjuran tertulis selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang mediasi pertama kepada para pihak;
- 3) para pihak harus sudah memberikan jawaban tertulis kepada mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis,

- 4) pihak yang tidak memberikan pendapatnya dianggap menolak anjuran tertulis,
- 5) dalam hal para pihak menyetujui anjuran tertulis, maka dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, para pihak harus sudah selesai membuat Perjanjian Bersama untuk kemudian didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.
- 6) dalam hal anjuran tertulis ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, maka para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat. Mediator menyelesaikan tugasnya dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan.

c. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Perselisihan PHK; yaitu perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan salah satu pihak.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi diatur dalam Pasal 17 sampai dengan Pasal 28 UU No.2 Tahun 2004. Berdasarkan Pasal 1 angka 13 UU No.2 Tahun 2004, Konsiliasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut konsiliasi

adalah penyelesaian kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral. Adapun yang dimaksud dengan konsiliator berdasarkan Pasal 1 angka 14 UU No.2 Tahun 2004 adalah seorang atau lebih yang memenuhi syarat-syarat sebagai konsiliator ditetapkan oleh Menteri, yang bertugas melakukan konsiliasi dan wajib memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Penyelesaian oleh konsiliator dilaksanakan setelah para pihak mengajukan permintaan penyelesaian secara tertulis kepada konsiliator yang ditunjuk dan disepakati para pihak. Dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja, konsiliator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan selambat-lambatnya pada hari kerja kedelapan harus sudah dilakukan sidang konsiliasi pertama.

Dalam hal tercapai kesepakatan penyelesaian melalui konsiliasi, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani para pihak yang diketahui oleh konsiliator serta didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama. Sedangkan apabila dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian melalui konsiliasi, maka:

- 1) konsiliator mengeluarkan anjuran tertulis;
- 2) anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang konsiliasi pertama harus sudah disampaikan kepada;
- 3) para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada konsiliator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis, d. pihak yang tidak memberikan pendapatnya dianggap menolak anjuran tertulis;
- 4) dalam hal para pihak menyetujui anjuran tertulis, maka dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, konsiliator harus sudah selesai membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama untuk kemudian didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.
- 5) dalam hal anjuran tertulis ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, maka para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat. Konsiliator menyelesaikan tugasnya dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima permintaan penyelesaian perselisihan.

d. Perselisihan Antarserikat Pekerja/Serikat Buruh

Perselisihan antara serikat buruh yaitu perselisihan antara serikat buruh dengan serikat buruh lain, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak dan kewajiban serikat pekerjaan. Lembaga yang berwenang menjadi wasit dalam perselisihan kepentingan, perselisihan antarserikat pekerja adalah arbiter. Para arbiter ini dapat dipilih oleh para pihak yang berselisih dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh menteri. Penyelesaian melalui arbitrase diatur dalam Pasal 29 sampai dengan Pasal 54 UU No.2 Tahun 2004.⁴⁰ Berdasarkan Pasal 1 angka 15 UU No.2 Tahun 2004, arbitrase adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final. Sedangkan yang dimaksud dengan arbiter berdasarkan Pasal 1 angka 16 UU No.2 Tahun 2004 adalah seorang atau lebih yang dipilih oleh para pihak yang berselisih dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh Menteri untuk memberikan putusan mengenai perselisihan kepentingan, dan perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan yang diserahkan penyelesaiannya melalui arbitrase yang

⁴⁰ Asri Wijanti, *Op.cit*, hlm. 191

putusannya mengikat para pihak dan bersifat final. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial oleh arbiter diawali dengan upaya mendamaikan kedua pihak yang berselisih. Apabila perdamaian tercapai, maka arbiter atau majelis arbiter wajib membuat Akta Perdamaian yang ditandatangani oleh para pihak yang berselisih dan arbiter atau majelis arbiter.

Namun apabila upaya perdamaian gagal, arbiter atau majelis arbiter meneruskan sidang arbitrase. Putusan arbitrase mempunyai kekuatan hukum yang mengikat para pihak yang berselisih dan merupakan putusan yang bersifat akhir dan tetap. Putusan arbitrase didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah arbiter menetapkan putusan. Perselisihan hubungan industrial yang sedang atau telah diselesaikan melalui arbitrase tidak dapat diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial.⁴¹

B. Tata Cara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Luar Pengadilan

1. Penyelesaian melalui Bipartit

Perundingan Bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan industrial. Dalam hal Perundingan Para Pihak tersebut dicapai

⁴¹ Lilik Mulyadi dan Agus Subroto, *Penyelesaian Perkara Pengadilan Hubungan Industrial dalam Teori dan Praktek*, Alumni, Bandung, 2011, hlm 61.

kesepakatan maka Para Pihak wajib membuat Kesepakatan Bersama.⁴² Dalam pelaksanaan Kesepakatan tersebut wajib didaftarkan pada pengadilan Hubungan Industrial yang ada di Pengadilan Negeri di wilayah Para Pihak berdomisili. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui bipartit yang dilakukan oleh para pihak dengan melakukan perundingan paling lama 30 (tiga puluh) hari harus diselesaikan sejak tanggal dimulainya perundingan.⁴³

2. Penyelesaian melalui Mediasi

Mediasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediasi, adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antara serikat pekerja/buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang di tengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.⁴⁴ Mediator disini adalah pengganti institusi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai Mediator yang ditetapkan oleh menteri untuk bertugas melalui mediasi. Pada dasarnya, penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial melalui mediasi adalah wajib, dalam hal ketika instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan menawarkan kepada para pihak yang berselisih tidak memilih lembaga konsiliasi atau Arbitrase untuk menyelesaikan perselisihan yang dihadapi para pihak. Penyelesaian melalui mediasi tetap

⁴² AB Nemen dan Florencianoy Gloria, *Panduan Praktis Menghitung Pesangon*, Forum Sahabat, Jakarta, 2008, hlm. 42.

⁴³ *Ibid*, hlm. 43.

⁴⁴ *Ibid*, hlm. 43.

menggunakan mekanisme perundingan/musyawarah untuk mufakat dan Mediator harus diselesaikannya dalam waktu selambat-lambatnya 30 hari kerja terhitung sejak Yang Bersangkutan menerima perlimpahan berkas perselisihan.⁴⁵

3. Penyelesaian melalui Konsiliasi

Konsiliasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan hak, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antarserikat pekeja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral.⁴⁶ Terhadap anjuran Konsiliator apabila para pihak menyetujui, maka dalam waktu selambat-lambatnya 3 hari kerja sejak anjuran disetujui, Konsiliator harus sudah selesai membantu para pihak membuat perjanjian bersama untuk kemudian didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial untuk mendapatkan Akta Bukti Pendaftaran.⁴⁷ Sehingga penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial melalui lembaga konsiliasi dilakukan dalam waktu selambatnya 30 hari kerja terhitung sejak menerima permintaan penyelesaian perselisihan.⁴⁸

4. Penyelesaian melalui Arbitrase

Arbitrase Hubungan Industri yang selanjutnya disebut arbitrase adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan

⁴⁵ *Ibid*, hlm.44.

⁴⁶ Lalu Husni, *Op.cit*, hlm.53.

⁴⁷ Zaeni Asyadie, *Op.cit*, hlm. 43.

⁴⁸ Lalu Husni, *Op.cit*, hlm.197.

antara serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.⁴⁹ Penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial melalui Arbitrase dilakukan dalam waktu selambat-lambatnya 30 hari kerja sejak penandatanganan surat perjanjian penunjukan Arbiter dan atas kesepakatan para pihak Arbiter berwenang untuk memperpanjang jangka waktu penyelesaian 1 kali perpanjangan selambat-lambatnya 14 hari kerja.⁵⁰ Suatu perselisihan yang sedang atau telah diselesaikan melalui Arbitrase tidak dapat diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

C. Penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial

Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial." 42 Apabila penyelesaian secara bipartit maupun secara tripartite juga gagal, maka penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat ditempuh melalui Pengadilan Hubungan Industrial sebagai badan atau wadah yang memberikan keadilan, sedangkan peradilan menunjukkan pada proses memberikan keadilan dalam rangka menegakkan hukum." Pengadilan Hubungan Industrial adalah bentuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang ditempuh

⁴⁹ Sandjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Raneka Cipta, Jakarta, 2001, hlm.95

⁵⁰ Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1993, hlm 215.

sebagai alternatif terakhir dan secara hukum ini bukan merupakan kewajiban para pihak yang berselisih, melainkan hak." Berdasarkan Pasal 1 Butir 17 UU No.2 44 Tahun 2004, Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili, dan member putusan terhadap perselisihan hubungan industrial. Untuk pertama kali Pengadilan Hubungan Industrial dibentuk pada setiap Pengadilan Negeri Kabupaten/Kota yang berada di setiap Ibukota Provinsi yang daerah hukumnya meliputi provinsi yang bersangkutan Pasal 56 UU No.2 Tahun 2004 menyatakan Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus:

1. di tingkat pertama mengenai perselisihan hak;
2. di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan;
3. di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja;
4. di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Susunan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri terdiri dari:

1. Hakim;
2. Hakim Ad-Hoc;
3. Panitera Muda, dan
4. Panitera Pengganti.

Susunan Pengadilan Hubungan Industrial pada Mahkamah Agung terdiri dari:

1. Hakim Agung;
2. Hakim Ad-Hoc pada Mahkamah Agung; dan
3. Panitera.

Hakim adalah Hakim karier di Pengadilan Negeri yang diangkat untuk memeriksa perkara perselisihan hubungan industrial, dan diberhentikan oleh Ketua Mahkamah Agung. Hakim Ad-Hoc adalah Hakim Ad-Hoc Pengadilan Hubungan Industrial dan Hakim Ad-Hoc pada Mahkamah Agung yang pengangkatannya atas usul serikat pekerja/serikat buruh dan organisasi pengusaha, Hakim Ad-Hoc bukan Hakim karier, dan oleh karena itu masa jabatan dibatasi yaitu untuk jangka waktu 5 (lima) tahun dan dapat diangkat kembali untuk 1 (satu) kali masa jabatan.⁵¹

Hakim Kasasi Adalah Hakim Agung dan Hakim Ad-Hoc pada Mahkamah Agung yang berwenang memeriksa, mengadili, dan member putusan terhadap perselisihan hubungan industrial Hukum acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah Hukum Acara Perdata yang berlaku pada Pengadilan dalam lingkungan Peradilan Umum, kecuali yang diatur secara khusus dalam undang-undang ini Dalam proses beracara di Pengadilan Hubungan Industrial, pihak-pihak yang berperkara tidak dikenakan biaya termasuk biaya eksekusi yang nilai gugatannya di bawah Rp. 150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah) Berdasarkan ketentuan UU No.2 Tahun 2004 mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Pengadilan Hubungan Industrial sebagai berikut

⁵¹ Juanda Pangaribuan, *Tuntutan Praktis Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Bumi Initama Sejahtera, Jakarta, 2010, hlm 19.

1. Pengajuan Gugatan

Gugatan perselisihan hubungan industrial diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja (Pasal 81). Pengajuan gugatan yang tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, maka Hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada penggugat (Pasal 83 ayat (1)). 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 sebagai Anggota Majelis yang memeriksa dan memutus perselisihan (Pasal 88 ayat (1)).

2. Pemeriksaan dengan Acara Biasa

Dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak penetapan Majelis Hakim, maka Ketua Majelis Hakim harus sudah melakukan sidang pertama (Pasal 89 ayat (1)). 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 (Pasal 89 ayat (2)). Sidang sah apabila dilakukan oleh Majelis Hakim sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 ayat (1) (Pasal 92).

3. Pemeriksaan dengan Acara Cepat

Apabila terdapat kepentingan para pihak dan/atau salah satu pihak yang cukup mendesak yang harus dapat disimpulkan dari alasan-alasan permohonan dari yang berkepentingan para pihak dan/atau salah satu pihak dapat memohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial supaya pemeriksaan sengketa dipercepat (Pasal 98 ayat (1)). Dalam jangka waktu 7 (tujuh) hari kerja setelah diterimanya permohonan, Ketua Pengadilan Negeri mengeluarkan penetapan tentang dikabulkan atau tidak dikabulkannya permohonan tersebut (Pasal 98 ayat (2)). Dalam hal permohonan pemeriksaan dengan acara cepat dikabulkan, maka Ketua Pengadilan Negeri menentukan majelis Hakim, hari, tempat, dan waktu sidang tanpa melalui prosedur pemeriksaan (Pasal 99 ayat (1)). Tenggang waktu untuk jawaban dan pembuktian kedua belah pihak, masing-masing ditentukan tidak melebihi 14 (empat belas) hari kerja (Pasal 99 ayat (2)).

4. Pengambilan Putusan

Dalam mengambil putusan Majelis Hakim mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan, dan keadilan (Pasal 100). Putusan Majelis Hakim dibacakan dalam sidang terbuka untuk umum (Pasal 101 ayat (1)). Majelis Hakim wajib memberikan putusan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam waktu selambat-lambatnya 50 (lima puluh) hari kerja terhitung sejak sidang pertama (Pasal 103). Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri mengenai perselisihan kepentingan dan perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh dalam satu

perusahaan merupakan putusan akhir dan bersifat tetap (Pasal 109). Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri mengenai perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja mempunyai kekuatan hukum tetap apabila tidak diajukan permohonan kasasi kepada Mahkamah Agung dalam waktu selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja (Pasal 110).

5. Mahkamah Agung

- a. Kasasi Perkara perselisihan hubungan industrial berbeda dengan perkara perdata dan perkara pidana, dalam perkara perselisihan hubungan industrial tidak ada upaya banding. Hal ini dimaksudkan agar perkara perselisihan hubungan industrial akan cepat memperoleh kekuatan hukum tetap atau final. Akan tetapi bilamana para pihak yang berperkara tidak puas atas putusan Hakim pada tingkat pertama, maka para pihak dapat melakukan upaya hukum kasasi kepada Mahkamah Agung. Perkara yang dapat diajukan kasasi pada Mahkamah Agung adalah sehubungan dengan perselisihan hak dan pemutusan hubungan kerja, sedangkan untuk perselisihan kepentingan dan perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan apabila telah diputus pada pengadilan tingkat pertama yaitu Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri maka putusannya bersifat final dan tetap. Undang-undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengamanatkan bahwa putusan kasasi untuk menyelesaikan perselisihan hak atau perselisihan pemutusan hubungan kerja selambat-

lambatnya 30 hari kerja terhitung sejak tanggal penerimaan permohonan Putusan kasasi tersebut dapat berupa menolak, membatalkan atau mengabulkan kasasi.

Dalam tingkat kasasi, Mahkamah Agung berwenang untuk membatalkan putusan yang disebabkan antara lain:

- 1) Pengadilan tidak berwenang atau melampaui batas wewenangnya,
- 2) Majelis Hakim salah menerapkan atau melanggar hukum yang berlaku,
- 3) Majelis Hakim lalai memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan Undang-undang yang mengancam kelalaian itu dengan batalnya perbuatan yang bersangkutan.

Penolakan kasasi lebih menyangkut *Judex Factie*, seperti Hakim tidak salah menerapkan hukum atau kasasi yang diajukan bukan merupakan wewenang Hakim kasasi atau mungkin disebabkan alasan permohonan kasasi tidak sesuai dengan pokok perkara. Sebaliknya, Mahkamah Agung dapat mengabulkan kasasi karena pengadilan telah salah menerapkan atau melanggar hukum yang berlaku atau lalai memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh Undang-undang yang mengancam kelalaian itu dengan batalnya putusan tersebut.

b. Peninjauan Kembali

Adalah upaya hukum luar biasa, yang dimaksudkan agar putusan pengadilan, termasuk Pengadilan Hubungan Industrial atau

putusan Mahkamah Agung yang telah berkekuatan hukum tetap kembali menjadi belum mempunyai kekuatan hukum tetap. Pengajuan Peninjauan Kembali dapat dilakukan apabila keadaan tertentu yang ditentukan Undang-undang, seperti adanya bukti baru (novum) dan atau adanya kekhilafan Hakim dalam menerapkan hukumnya.

