

**TINJAUAN YURIDIS TERHADAP TATA CARA PENYELESAIAN
SENGKETA HUBUNGAN INDUSTRIAL DARI TINGKAT NON LITIGASI
SAMPAI TINGKAT LITIGASI**

Hairul Maksum

Fakultas Hukum Universitas Gunung Rinjani
E-mail; hairulmaksum71@gmail.com

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini untuk memberikan pemahaman kepada masyarakat, baik itu masyarakat pekerja dan masyarakat pemberi kerja agar dapat mengetahui bagaimana tatacara penyelesaian sengketa ketenagakerjaan, dan bagaimana seharusnya mempertahankan hak-hak mereka apabila dilanggar. Metode yang digunakan Penelitian ini adalah metode penelitian hukum normatif, yang dalam pelaksanaannya menggunakan pendekatan perundangan serta model pendekatan konseptual. Adapun hasil penelitian ini, diantaranya : Pertama, melalui jalur perundingan secara Bipartit, yaitu apabila terjadi perselisihan maka pihak pekerja/serikat pekerja dan perusahaan terlebih dahulu melakukan perundingan dalam internal perusahaan untuk menyelesaikan masalah sebelum menyelesaikan sengketa menggunakan jasa pihak ketiga. Kedua, melalui jalur arbitrase, Ketiga, melalui jalur Konsiliasi dan Keempat, melalui jalur mediasi. Untuk menyelesaikan sengketa melalui jalur litigasi/Pengadilan harus dilampirkan risalah penyelesaian sengketa non litigasi seperti Mediasi dan konsiliasi yang telah dilakukan sebelumnya oleh para pihak yang bersengketa, dan apabila tidak dilampirkan risalah tersebut maka hakim wajib menolak gugatan penggugat.

Kata Kunci : *Penyelesaian, sengketa, Litigasi, Non Litigasi*

Abstract

In conducting this research, the aim is to provide understanding to the community, both the working community and the employer community, so that they can find out how to resolve labor disputes and defend their rights if they are violated. This research is normative in its implementation of the legal approach model and conceptual model. The results of this study include: First, through the bipartite negotiation route, i.e., if there is a dispute, the workers/labor unions and the company first conduct negotiations within the company internally to resolve the problem before resolving the dispute using the services of a third party. Second, through arbitration; third, through conciliation; and fourth, through mediation. To settle a dispute through litigation or the courts, the disputing parties must attach the minutes of any non-litigation dispute resolution, such as mediation or conciliation, that they have done in the past. judge must reject the plaintiff's claim.

Keywords: *dispute, litigation, non-litigation*

Pendahuluan

Dalam sejarah hukum perburuhan di Indonesia pada mulanya hubungan industrial belum dikenal, karena sejarah hukum perburuhan di Indonesia dimulai sejak sebelum Indonesia merdeka, yang mana pada zaman itu diawali dengan masa yang sangat suram, yang ditandai dengan adanya zaman perbudakan, zaman rodi (kerja paksa), dan zaman poenale sanksi,

Zaman perbudakan merupakan suatu zaman yang mana seseorang melakukan pekerjaannya bukan atas keinginannya sendiri, akan tetapi dilakukan atas dasar tekanan dari pihak lain tanpa di upah. Pada zaman itu seorang budak tidak dapat memilih pekerjaannya, dan tidak mempunyai hak untuk membela diri, bahkan seorang budak tidak mempunyai hak apapun terhadap kehidupan dan masa depannya. Dalam sejarahnya seorang budak juga dapat diperjualbelikan layaknya barang mati, sehingga pada masa itu manusia bukan saja disebut sebagai subjek hukum, melainkan dapat juga disebut sebagai objek hukum.

Setelah zaman perbudakan, maka ada timbul lagi sebuah zaman pada masa penjajahan Belanda yang disebut sebagai zaman Rodi (kerja paksa). Rodi pada masa pemerintahan kolonial Belanda berfungsi untuk kepentingan sebuah kongsi dagang milik pemerintah Hindia Belanda (*VOC*), yang di Indonesia lebih dikenal dengan nama Kompeni. Dalam penjelasan yang dipaparkan oleh Husni (2010), bahwa sejarah pembentukan kerja paksa (Rodi) pada saat itu bertujuan untuk membentuk hubungan antar aktor dalam proses produksi barang dan jasa. Hubungan ini terbentuk atas dasar kesepakatan antar aktor adalah untuk berbagai kepentingan bangsa penjajah, diantaranya adalah untuk mendirikan pabrik, untuk membuat jalan, untuk mengangkut barang dan sebagainya. Salah satu hasil rodi (kerja paksa) yang terkenal adalah pembuatan jalan dari anyer (Jawa Barat) sampai Banyuwangi (Jawa Timur), itu berlangsung pada sekitar tahun 1809 pada masa Pemerintahan Gubernur Jenderal Hindia Belanda, bernama Herman Willem Daendels. (Husni; 2010:3-4)

Sejarah telah menunjukkan bahwa pada masa lalu terjadinya hubungan ketenagakerjaan ternyata diawali dengan masa-masa yang sangat sulit, yang tidak menghargai hak asasi manusia yaitu dengan terjadinya penindasan dan perlakuan hidup yang tidak adil diluar batas kemanusiaan, sehingga pada masa itu dalam hubungan kerja tidak dikenal yang namanya Perjanjian Kerja, tidak dikenal yang namanya upah, dan tidak dikenal yang namanya upah minimum. Pada masa itu dalam melakukan hubungan kerja, manusia dianggap tidak selayaknya seperti manusia oleh orang-orang yang merasa mempunyai kemampuan lebih dalam bidang ekonomi, karena mereka merasa kuat sehingga semaunya melakukan penindasan.

Atas dasar pengalaman pahit tersebut, maka sejak di Proklamkan kemerdekaan Indonesia, peraturan tentang perburuhan/ketenagakerjaan sudah mulai berubah kearah yang lebih baik dengan terbitnya peraturan-peraturan hukum yang mengatur tentang ketenagakerjaan yang lebih berpihak kepada pekerja, diantaranya UU No. 3 Tahun 1951 tentang Pengawas ketenagakerjaan, UU No, 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang di dalamnya juga mengatur tentang hubungan industrial.

Sesuai ketentuan diatas, menurut Husni (2010), maka dengan terbitnya peraturan tentang perburuhan yang dituangkan dalam peraturan no 13 thn 2003, maka karakter hukum ketenagakerjaan bukan lagi hanya bersifat privat, akan tetapi disamping bersifat privat juga bersifat publik, karena didalamnya mengatur kepentingan para pihak yang berhubungan dengan hak dan kewajiban, yang mana apabila dilanggar oleh pekerja ataupun oleh pengusaha sebagai pemberi kerja, maka akan mendapatkan sanksi, baik berupa sanksi pidana dan sanksi perdata. (Husni, 2010:20-23)

Maksud dan tujuan dibentuknya peraturan tentang korelasi industrial yakni untuk mengembangkan produktivitas serta kesejahteraan buruh dan usahawan, sehingga dalam menjalankannya agar berimbang antara hak dan kewajiban dari keduanya. Pekerja dinilai merupakan subjek hukum dalam posisi

yang lemah dalam hubungan kerja sehingga perlu mendapat perlindungan terhadap hak-haknya, dan pengusaha di nilai dalam posisi yang kuat dalam hubungan kerja, sehingga perlu diawasi dalam menjalankan kewajibannya.

Dalam menjalankan proses hubungan industrial yang baik membutuhkan pengawasan yang ketat oleh Lembaga Pengawas ketenagakerjaan daerah (kabupaten/kota) agar terpenuhi hak dan kewajiban dari keduanya, tujuannya adalah untuk menengahi apabila terjadi konflik antara pekerja dan pengusaha dalam hubungan kerja, baik dalam bentuk perselisihan hak dan dalam bentuk perselisihan kepentingan.

Bentuk usaha yang dapat dilakukan dalam menyelesaikan konflik dalam hubungan industrial diutamakan lebih mengedepankan melalui proses non litigasi (Luar Pengadilan) melalui jalan musyawarah dan mufakat yaitu melalui proses Bipartit dan Tripartit, sebelum berlanjut dalam proses litigasi (Pengadilan), yang mana tujuan utamanya adalah untuk mencari jalan tengah dalam menyelesaikan masalah agar supaya masing-masing pihak jangan terabaikan hak-haknya.

Dalam hubungan industrial melalui proses non litigasi, unsur pemerintah merupakan pihak yang dianggap netral sebagai penengah apabila ada permasalahan ketenagakerjaan/ perburuhan, sehingga unsur pemerintah disamping sebagai pengawas, juga berfungsi sebagai Konsiliator atau sebagai Mediator apabila terjadi konflik dalam hubungan industrial tersebut.

Pengawasan tentang masalah perburuhan sebelumnya telah diatur di dalam bentuk peraturan perundang-undangan, yaitu dalam Undang-Undang No. 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 NR. 23 Dari Republik Indonesia Untuk Seluruh Indonesia. Petugas pengawasan hubungan industrial dalam menjalankan fungsinya bertujuan agar perusahaan dalam menjalankan kegiatan produksinya dapat berjalan dengan semestinya dan tetap mendapat perlindungan hukum berimbang, yang tidak lain tujuannya adalah agar supaya

perusahaan dapat berkembang dengan pesat, dan pekerja mendapatkan hak haknya dengan baik

Dengan demikian berdasarkan apa yang telah dipaparkan dalam latar belakang diatas, sehingga dapat ditarik beberapa permasalahan terhadap pokok-pokok pikiran dalam penelitian ini, diantaranya adalah :

1. Bagaimanakah prosedur penyelesaian sengketa Perselisihan Hubungan Industrial pada tingkat Non Litigasi ?
2. Bagaimanakah prosedur penyelesaian sengketa Perselisihan Hubungan Industrial pada tingkat Litigasi ?

Tinjauan Pustaka

Pengertian Perselisihan Hubungan Industrial

Perselisihan hubungan industrial atau disebut sebagai perselisihan perburuhan adalah terjadinya pertentangan antara majikan atau perkumpulan majikan dengan pekerja/serikat pekerja berhubungan dengan tidak adanya persesuaian paham mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan atau keadaan perburuhan.

Sebagai rujukan, seperti yang telah dijelaskan dalam Pasal satu ayat satu UU nomor dua Tahun 2004, menyebutkan bahwa perseteruan yang berkaitan dengan industrial ialah sebagai berikut :

“Perbedaan pandangan yang menimbulkan konflik antara pemilik usaha atau kombinasi dari pihak-pihak tersebut karena perselisihan hak, konflik keuangan, masalah yang berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja, dan konflik antara pemilik bisnis dan organisasi pekerja dalam satu perusahaan”.

Dalam Penjelasan yang diutarakan oleh Soepomo (1983), bahwa perselisihan hak dalam hubungan Industrial atau hubungan ketenagakerjaan merupakan bentuk perselisihan hukum yang diakibatkan karena terjadinya pelanggaran kesepakatan dalam perjanjian kerja maupun dalam Kesepakatan Kerja Bersama (KKB). Pada zaman hindia belanda di Indonesia, mengenai sengketa hak tersebut berdasarkan Staatsblad nomor 23 Tahun 1847, kalau terjadi konflik ketenagakerjaan merupakan kewenangan Hakim Residensi (*residentie rechter*) dalam

menyeselesaikannya/ mengadilinya. Mengenai perselisihan hak untuk saat ini di Indonesia merupakan kewenangan pengadilan negeri untuk mengadilinya, berdasarkan ketentuan UU Darurat Nomor 1 Tahun 1951, Lembaran Negara (LN) Nomor 9.

Sedangkan perselisihan kepentingan (*belangengeschild*) merupakan bentuk perselisihan yang terjadi antara Serikat pekerja atau beberapa serikat Pekerja dengan Pengusaha atau gabungan pengusaha. Terjadinya perselisihan tersebut karena tidak ditemukannya persesuaian paham tentang syarat kerja atau keadaan perburuhan, seperti gagalnya perundingan dalam pembuatan perjanjian perburuhan (KKB), perselisihan dalam usaha mengubah atau memperpanjang KKB yang masih berlaku. Dalam prakteknya mengenai perselisihan kepentingan antara majikan dan pekerja/serikat pekerja ini diselesaikan oleh Panitia Perelisihan Perburuhan, dengan tujuan untuk menghindari perselisihan yang berkepanjangan dan untuk menghindari timbulnya dampak buruk yang tidak diinginkan dalam perusahaan.

Menurut Khakim (2009), terdapat empat kategori yang berbeda dari konflik sebagaimana didefinisikan oleh Pasal 2 UU No. 2 Tahun 2004, dan mereka adalah sebagai berikut:

1. Ketidaksepakatan atas hak muncul ketika persyaratan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, kebijakan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama tidak dilaksanakan atau ditafsirkan secara sama oleh para pihak yang terlibat.
2. Ketika tidak ada kesepakatan tentang kondisi kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, aturan tegas, atau perjanjian kerja bersama, terjadi konflik kepentingan.
3. Dalam hal salah satu pihak berselisih tentang pemutusan hubungan kerja, maka berkembang perselisihan tentang pemutusan hubungan kerja.
4. Kurangnya kesepakatan tentang makna keanggotaan, pelaksanaan hak dan tanggung jawab serikat pekerja merupakan akar penyebab konflik antar serikat pekerja atau serikat pekerja dalam satu perusahaan.

Sifat Hukum Ketenagakerjaan

Hukum perburuhan, yang sekarang dikenal dengan hukum ketenagakerjaan, pada hakekatnya tujuan pembentukannya adalah guna melaksanakan amanat konstitusi yaitu untuk mencapai Keadilan social bagi seluruh rakyat Indonesia, dan yang terpenting dalam hal ini adalah untuk melindungi hak-hak tenaga kerja dari kekuasaan majikannya.

Untuk melindungi buruh atau pekerja dalam cengkeraman kekuasaan majikan yang semena-mena, dapat diwujudkan dengan cara membentuk peraturan-peraturan yang mengatur tentang perburuhan itu sendiri yang didalamnya terdapat larangan-larangan yang memberikan sanksi apabila ada pelanggaran hukum. Berdasarkan penjelasan tersebut maka dapat diambil kesimpulan disamping hukum perburuhan bersifat privat/peradana yang mengatur hubungan perorangan, dalam hal ini adalah hubungan majikan dengan pekerja melalui terbitnya perjanjian kerja, juga hukum perburuhan dapat bersifat public.

Hukum bersifat publik merupakan peraturan yang melibatkan pemerintah dalam mengaturnya apabila terjadi masalah ketenagakerjaan (Asikin, 1993), seperti penyelesaian sengketa perburuhan atau penyelesaian PHK. Dengan penerapan hukum publik tersebut, maka dapat saja di terapkan sanksi pidana apabila sengaja dilanggar oleh pengusaha ataupun oleh pekerja.

Metode Penelitian

Dalam penelitian ini metode yang di gunakan adalah dalam bentuk penelitian Normatif, yang mana dalam melakukan kegiatan penelitian menggunakan bahan Pustaka sebagai sumber kajian utama, atau yang dikenal dengan sebutan data sekunder. (Soekanto, 2001)

Untuk melakukan penelitian yang baik, maka menurut Sedaramayanti & Hidayat (2002) Pengambilan kesimpulan dari data hasil penelitian didapatkan dari suatu keadaan yang sifatnya umum kepada keadaan yang bersifat khusus, dengan cara mengkaji peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan masalah yang sedang diteliti dan juga menggunakan konsep-konsep hukum

yang di sampaikan oleh para ahli sebagai metode pendekatannya.

Sumber hukum utama yang dipakai pada riset ini yakni beberapa peraturan yang mengatur tentang ketenagakerjaan, UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dan UU No. 3 Tahun 1951 tentang Pengawas Ketenagakerjaan adalah beberapa di antaranya.

Bahan hukum sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah dalam bentuk buku-buku tentang hukum, Jurnal hukum dan lain sebagainya yang di dalam pembahasannya menyinggung tentang masalah perburuhan yang bertautan dengan tata cara penanganan perseteruan yang bertautan dengan industrial. Sedangkan bahan hukum tersier yang digunakan dalam penelitian ini adalah dalam bentuk kamus hukum, kamus Bahasa Indonesia dan juga kamus dalam bahasa asing lainnya yang berkaitan dengan permasalahan yang sedang dibahas.

Hasil dan Pembahasan

Proses Penyelesaian Perselisihan dalam Hubungan Perburuhan melalui Jalur Non-Litigasi

Pada dasarnya ada empat prinsip yang dapat ditempuh untuk menyelesaikan permasalahan perselisihan perburuhan, yaitu (1) dapat melalui jalur perundingan (2) melalui juru/dewan pemisah (3) Melalui mediator pegawai dinas ketenagakerjaan dan (4) melalui Pengadilan Hubungan industrial. (Budiono, 1995; 161)

Seperti dalam penjelasan yang sudah dipaparkan diatas, maka dapat ditegaskan yang dimaksud dengan penyelesaian sengketa melalui jalur non litigasi adalah penyelesaian sengketa diluar jalur pengadilan, diantaranya :

1. Penyelesaian sengketa melalui jalur perundingan maksudnya adalah melalui jalur Bipartit, yaitu apabila terjadi perselisihan maka pihak pekerja/serikat pekerja dan perusahaan terlebih dahulu melakukan perundingan secara internal untuk menggapai kesepakatan dalam menyelesaikan permasalahan mereka

sebelum dilanjutkan ke jalur yang akan melibatkan pihak ke tiga, apabila tidak diketemukan kesepakatan ataupun sampai dengan diketemukannya kesepakatan diantara kedua belah pihak yang berseteru, maka selanjutnya harus dibuatkan berita acara penyelesaian sengketa, dengan tujuan untuk dijadikan bahan rujukan dalam penyelesaian sengketa kejalur yang lebih tinggi. Penyelesaian sengketa perburuhan melalui jalur Bipartit ada empat jenis perselisihan yang dapat diselesaikan diantaranya adalah Perselisihan Hak, Perselisihan Kepentingan, Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), dan Perselisihan antara serikat pekerja dalam satu perusahaan.

2. Menurut Khakim (2009), untuk penyelesaian perselisihan melalui jalur Dewan Pemisah dapat ditempuh dengan melalui jalur arbitrase dan melalui jalur Konsilliasi, yang mana dalam penyelesaian permasalahan perburuhan tersebut dilakukan berdasarkan keinginan dari para pihak yang berselisih itu sendiri dengan cara menunjuk seorang arbiter atau seorang Konsiliator sebagai penengahnya. Mengenai hal tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a) Konflik antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan, serta konflik kepentingan, juga dapat diselesaikan melalui arbitrase. Pasal 1 Angka 15 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 memberikan penjelasan dalam hal ini. Penyelesaian melalui arbitrase dapat dicapai dengan kesepakatan antara kedua pihak yang bertikai melalui sidang arbitrase, dimana putusan arbitrase bersifat mengikat dan final dalam arti tidak dapat diubah lagi jika diperoleh melalui sidang arbitrase.
- b) Sedangkan dalam upaya untuk menyelesaikan sengketa melalui jalur Konsiliasi akan dilakukan oleh seorang Konsiliator, yang mana seorang konsiliator merupakan seorang perwakilan dari kantor dinas ketenagakerjaan Kabupaten/ Kota. Jika terjadi perselisihan perburuhan, dalam

pasal 17 disebutkan bahwa “penyelesaiannya harus dilakukan oleh konsiliator yang terdaftar pada dinas/instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota”. Seorang konsiliator hanya dapat melaksanakan tugasnya jika diberikan persetujuan atau legitimasi resmi untuk melakukannya oleh Menteri atau pejabat yang menangani masalah ketenagakerjaan setelah para pihak mengajukan permintaan ketidaksetujuan secara tertulis kepada konsiliator. Menurut Pasal 20 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, setelah menerima permintaan penyelesaian konflik secara tertulis, konsiliator harus menyelidiki masalah tersebut untuk diselesaikan selambat-lambatnya tujuh (tujuh) hari kerja setelah menerima permintaan tertulis tersebut. dimulai dengan sidang konsiliasi. Kesepakatan tersebut ditandatangani oleh kedua belah pihak dan disaksikan oleh konsiliator yang menangani hal tersebut sesuai dengan Pasal 21 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, dan hasil putusan tersebut kemudian dicatatkan di Pengadilan Hubungan Industrial agar mendapatkan sertifikat pendaftaran sehingga mempunyai kekuatan eksekutorial.

- c) Mediator Dinas Tenaga Kerja Kabupaten/Kota dapat menangani keempat bentuk konflik perburuhan yang disebutkan di atas, termasuk pertikaian hak, pertikaian kepentingan, PHK serta konflik antar perkumpulan pekerja yang bernaung pada organisasi buruh.

Berdasarkan pengalaman penulis dalam menangani kasus sengketa perburuhan, waktu menjalankan fungsinya seorang mediator selambatnya-selambatnya setelah tujuh hari kerja semenjak menerima pelimpahan berkas perkara, selanjutnya mediator melakukan penelitian berkas tersebut. Setelah selesai dilakukan penelitian, maka akan dilakukan pemanggilan kepada para pihak untuk

dimintai keterangan untuk melakukan sidang mediasi, dimana dalam sidang mediasi tersebut akan digali sejauh mana sudah dilakukan penyelesaian sengketa dalam tingkat Bipartit, ataukah berdasarkan itu apakah sudah dibuatkan berita acara penyelesaian pada tingkat Bipartit tersebut. Dalam menjalankan proses mediasi, seorang mediator dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk dihadirkan guna di dengarkan keterangannya.

Menurut peraturan hukum yang ada apabila dalam proses mediasi dapat tercapai kesepakatan untuk menyelesaikan sengketa, maka selanjutnya dibuatkan Perjanjian Bersama yang ditandatangani para pihak dan oleh mediator, setelah itu Perjanjian Bersama yang telah dibuat, kemudian di daftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada wilayah hukum terjadinya sengketa perselisihan hubungan industrial dimaksud. Tujuan dari pendaftaran di Pengadilan Hubungan Industrial, agar supaya keputusan yang telah didapatkan melalui mediasi agar mempunyai kekuatan eksekutorial yang bersifat mewajibkan antar pihak.

Apabila pada proses mediasi, sudah dijalankan dengan alot, akan tetapi tidak ditemukan kesepakatan alias mediasi dinyatakan gagal, maka solusi proses penyelesaian sengketa dapat dijelaskan dalam Pasal 13 ayat (2) Undang-undang nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, berbunyi :

Ayat :

(2) Jika mediasi gagal menghasilkan penyelesaian perselisihan hubungan kerja, maka:

- (a) Saran tertulis diberikan oleh mediator;
- (b) Setelah sesi mediasi awal, saran tertulis untuk para pihak harus dikirimkan kepada mereka dalam waktu 10 hari kerja;
- (c) Dalam waktu sepuluh hari kerja setelah menerima saran

- tertulis dari mediator, para pihak harus menanggapi secara tertulis, baik menyetujui atau menolaknya;
- (d) Usulan tertulis dianggap ditolak oleh orang seperti dijelaskan pada point c yakni yang tak memberikan pandangannya;
 - (e) Dalam waktu tiga hari kerja setelah mendapat persetujuan atas rekomendasi tertulis tersebut, untuk mendapatkan tanda pendaftaran, mediator harus telah menyelesaikan kerja sama dengan para pihak untuk membuat perjanjian bersama yang dapat didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri dari pihak yang membentuk perjanjian bersama. Akibatnya, semua pihak harus menandatangani saran tertulis sebelum diimplementasikan.

Apabila usulan tertulis yang telah dibuatkan oleh mediator akan tetapi ada pihak yang tidak setuju atau salah satu pihak menolak isi dari anjuran tertulis tersebut, maka merupakan langkah awal untuk dapat melakukan proses penyelesaian sengketa melalui jalur Litigasi (pengadilan). Mengenai hal tersebut dapat dijelaskan dalam penjelasan isi pasal 14 Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan hubungan Industrial, berbunyi sebagai berikut :

Ayat :

- 1) Perselisihan dapat diselesaikan oleh Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat apabila rencana tertulis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (2) huruf (a) ditolak oleh salah satu atau kedua belah pihak.
- 2) Pilihan lainnya adalah gugatan yang diajukan oleh salah satu pihak yang bersengketa

sebagaimana dimaksud pada ayat (1) untuk menyelesaikannya.

Prosedur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Jalur Litigasi (Pengadilan Hubungan Industrial)

Dibentuknya pengadilan Hubungan Industrial merupakan bentuk pengadilan khusus dibawah kompetensi pengadilan umum (Pengadilan Negeri) dan merupakan salah satu langkah positif dalam penyelesaian sengketa hubungan industrial, yang mana Pengadilan hubungan Industrial tersebut terbentuk atas dasar perintah Undang-Undang, yaitu Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang tata cara Penyelesaian Hubungan Industrial, yang mana dalam pelaksanaannya mulai dapat efektif dilaksanakan sejak tanggal 1 april 2006. Pada awal pembentukan Undang-Undang tersebut masih terkendala tentang sarana dan prasarana dan lain-lain, terutama mengenai belum siapnya perekrutan wasit *ad hoc* khusus akan menyidangkan masalah perselisihan hubungan industrial (hakim, 2009).

Perlu dipahami dalam konteks penyelesaian hubungan industrial tersebut, merupakan langkah terakhir, dan secara hukum bukan merupakan kewajiban terhadap para pihak yang bersengketa, melainkan merupakan bagian dari hak menurut hukum, sebagaimana yang telah diterangkan dalam pasal 5 Perundangan-undangan point 2 tahun 2004: “Dalam hal apabila penyelesaian sengketa melalui konsiliasi atau melalui mediasi tidak dapat tercapai kesepakatan, maka salah satu pihak yang bersengketa dapat mengajukan gugatan pada pengadilan hubungan industrial.” Dalam proses persidangan Pengadilan hubungan Industrial, dalam pelaksanaannya melalui prosedur dan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Proses Pra Persidangan

Pengadilan ini menggunakan kerangka hukum yang sama dengan pengadilan yang menangani kasus perdata untuk menyelesaikan masalah perburuhan, namun dalam pelaksanaan hukum acara tersebut diberlakukan pengecualian, yang berkaitan dengan jenis perkara dan nominal kasusnya, yang mana di dalam pasal 58 Undang-Undang

nomor 2 tahun 2004 menerangkan bahwa pada perkara hubungan industrial yang nilai nominalnya di bawah Rp 150.000.000 (seratus lima puluh juta rupiah) tidak dikenakan biaya perkara, begitu juga kalau terjadi eksekusi atas putusan hakim, maka juga proses eksekusi tersebut tidak di bebaskan biaya eksekusi.

Pada saat melakukan gugatan dalam sengketa hubungan industrial, telah di tentukan bahwa pengajuan gugatan dilakukan kepada yurisdiksi pengadilan hubungan industrial pada lingkup pengadilan negeri yang merupakan wilayah hukum tempat pekerja/buruh melakukan aktifitas pekerjaannya.

Pasal 87 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 menjelaskan bahwa serikat pekerja berfungsi sebagai perwakilan hukum untuk mewakili pekerja, sedangkan organisasi pengusaha dapat mewakili pengusaha dalam tindakan pengadilan dan prosedur pengadilan hubungan industrial.

Gugatan penggugat akan dapat diterima oleh Pengadilan apabila telah lengkap dilampirkan risalah penyelesaian sengketa melalui proses non litigasi terlebih dahulu yaitu apakah pernah diselesaikan melalui mediasi atau melalui konsiliasi. Apabila pihak penggugat tidak melampirkan risalah yang dimaksud maka demi hukum, hakim wajib mengembalikan berkas perkara/gugatan kepada para penggugat. Namun sebaliknya apabila gugatan dinyatakan telah dapat diterima dan dinyatakan lengkap oleh pengadilan. Tujuh hari kerja setelah gugatan dinyatakan diterima, Ketua Pengadilan Hubungan Industrial yang merangkap Hakim Ketua Pengadilan Negeri mengangkat majelis hakim untuk mengadili perkara tersebut.

2. **Proses Pemeriksaan Perkara dan Putusan Hakim**

Dalam proses pemeriksaan perkara perselisihan hubungan industrial, proses pemeriksaan dilakukan menurut tata cara yang lazim, dimana masa waktu pemeriksaan sudah dipastikan perundangan, yaitu paling lambat satupekan jam kerja setelah dewan hakim

ditetapkan, sehingga atas dasar itu ketua majelis hakim Sidang pertama harus dilakukan oleh majelis hakim.

Dalam pelaksanaan sidang yang pertama, terlebih dahulu dilakukan pemanggilan kepada para pihak untuk menghadiri persidangan secara sah. Pemanggilan secara sah dapat dibuktikan apabila sudah dilayangkan surat pemanggilan oleh juru sita pengadilan ke alamat tempat tinggal para pihak tersebut dan sudah ditandatangani oleh para pihak.

Dalam proses pemanggilan tersebut apabila ternyata tempat tinggal para pihak tidak diketahui, maka dapat dialamatkan pemanggilan tersebut ke alamat kediamannya yang terakhir, dan untuk melayani panggilan tersebut, Kepala Desa atau Kepala Desa yang bertanggung jawab atas wilayah tempat tinggal resmi pihak yang dipanggil atau tempat tinggal terakhirnya harus melayani dokumen tersebut. Apabila tempat tinggal atau tempat tinggal yang terakhir tidak dapat ditemukan selama proses pemanggilan, maka pemanggilan tersebut ditempelkan di Gedung Pengadilan Hubungan Industrial.

Terserah majelis hakim untuk menetapkan tanggal persidangan baru jika panggilan dikeluarkan dengan benar, namun karena alasan hukum, satu pihak atau lebih tidak dapat menghadiri sidang secara langsung. Dalam perjalanan persidangan yang sudah ditentukan jadwalnya, namun ternyata pada penundaan persidangan terakhir para pihak tidak hadir, maka majelis hakim dapat saja memutus perkara tersebut, baik dengan putusan gugatan gugur apabila penggugat tidak hadir, dan dapat juga majelis hakim memutus perkara verstek apabila tergugat ternyata tidak hadir. Pengecualian diberikan kepada Penggugat, pada saat putusan yang menyatakan bahwa gugatan gugur karena tidak hadirnya penggugat atau kuasanya setelah dipanggil secara patut, demi hukum penggugat diberikan kesempatan untuk kedua kalinya dan dapat mengajukan gugatan sekali lagi. Dalam proses persidangan, setelah dilakukan

jawab jinawab sampai dalam proses kesimpulan dan pembuktian, maka pada akhirnya hakim memberikan putusan terkait perkara yang sedang diadilinya, dan putusan wajib dibacakan oleh majelis hakim dengan tenggang waktu lima puluh hari kerja semenjak persidangan pertama kali dibuka.

Sebelum Putusan dibacakan oleh Majelis Hakim, terlebih dahulu hakim membuka persidangan dengan mengucapkan irah-irah “Demi Keadilan Berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa”, dan menyatakan bahwa persidangan terbuka untuk umum. Waktu memberikan pertimbangan hukum oleh majelis hakim, tentunya dipertimbangkan hal-hal yang terungkap dalam persidangan, terutama mengenai bukti perjanjian kerja yang telah disepakati para pihak sebelum terjadinya hubungan kerja.

Dalam pasal 100 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 menerangkan bahwa Majelis Hakim dalam mengambil putusannya, harus mempertimbangkan hal-hal yang berkaitan dengan masalah hubungan ketenagakerjaan, diantaranya adalah yang berkaitan dengan perjanjian kerja yang telah disepakati, kebiasaan, dan sebagai sarana untuk memastikan keadilan sesuai dengan hukum ilahi.

Kesimpulan

1. Penyelesaian sengketa Pekerja-Manajemen Penyelesaian perselisihan di luar ruang sidang dimungkinkan dengan menggunakan berbagai teknik penyelesaian konflik yang berbeda, diantaranya :
 - a. Penyelesaian sengketa melalui jalur perundingan yaitu melalui jalur Bipartit, yaitu pihak pekerja/serikat pekerja dan perusahaan terlebih dahulu melakukan perundingan secara internal untuk mendapatkan kesepakatan dalam menyelesaikan permasalahan, sebelum dilanjutkan ke jalur yang akan melibatkan pihak ke tiga,
 - b. Menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui jalur Dewan Pemisah, yang dapat

- c. ditempuh dengan melalui jalur arbitrase dan melalui jalur Konsilliasi, penyelesaian sengketa hubungan industrial melalui jalur mediasi, yang dilakukan oleh petugas mediator Dinas Ketenagakerjaan Daerah Kabupaten/Kota,
2. Untuk menyelesaikan sengketa melalui jalur litigasi/Pengadilan, upaya yang dapat ditempuh dalam pemeriksaan perkara oleh hakim Pengadilan Hubungan Industrial, harus dilampirkan risalah penyelesaian sengketa non litigasi yang telah dilakukan sebelumnya oleh para pihak yang bersengketa, baik secara Mediasi ataupun secara Konsiliasi. Apabila pihak penggugat tidak melampirkan risalah yang dimaksud dalam lampiran gugatan, maka demi hukum hakim wajib mengembalikan berkas perkara/gugatan kepada penggugat agar dilengkapi.

Daftar Pustaka

- Asikin, Zainal. 1993. Dasar-Dasar Hukum Perburuhan. Jakarta.: Raja Grafindo Persada.
- Budiono.1995. Hukum Perburuhan Indonesia Cet. I. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Husni, Lalu. 2010. Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Khakim, Abdul. 2009. Dasar-Dasar hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Bandung: Citra Aditya Bakti,
- Soepomo, Imam. 1983. Pengantar Hukum Perburuhan Cet.IV. Jakarta: Djambatan.
- Soekanto, Soerjono & Mamuji, Sri. 2021. Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat. Jakarta: Rajawali Pres.

Sedarmayanti & Hidayat, Syarifudin.
2002. Metode Penelitian.
Bandung: Mandar Maju.

Indonesia. Undang-Undang Nomor 13
Tahun 2003, tentang
Ketenagakerjaan

Indonesia. Undang-Undang Nomor 2
Tahun 2004, tentang Penyelesaian
Perselisihan Hubungan industrial

Indonesia. Undang-Undang Nomor 3
Tahun 1951, tentang Pengawas
ketenagakerjaan