

PENYELESAIAN SENGKETA HUBUNGAN INDUSTRIAL BERBASIS WIN-WIN SOLUTION

Oleh:
Meria Utama
Iza Rumesten RS
Irsan

Abstrak:

Hubungan antara pekerja dan pengusaha seringkali dalam prakteknya mengalami hambatan dan seringkali juga bisa menimbulkan konflik. Umumnya permasalahan yang terjadi adalah mengenai cuti, pemutusan hubungan kerja, tunjangan lembur yang apabila tidak ditanggulangi dengan serius dapat menyebabkan pertikaian yang semakin meruncing dan bisa berakibat fatal baik bagi pekerja maupun perusahaan sendiri. Selama ini hukum di Indonesia sebenarnya telah mengakomodir model penyelesaian sengketa ini dengan jalan bipartite ataupun tripartite, bahkan lembaga pengadilanpun turut berpartisipasi dalam menyelesaikan sengketa buruh yang terjadi selama ini. Namun cara ini kurang efektif karena pendekatan yang dilakukan sering kali merugikan salah satu pihak yang umumnya adalah pekerja. Sehingga dalam setiap pertikaian yang terjadi maka ujungnya adalah ketidakpuasan bagi pihak yang bertikai. Undang-undang juga mengakomodir bentuk penyelesaian sengketa yang lain yaitu melalui jalur ADR untuk mendapatkan hasil yang win-win yaitu sama-sama menguntungkan bagi pihak yang bertikai. Berdasarkan hasil penelitian maka bentuk yang sebenarnya dari metode ADR yang win-win ini yaitu negosiasi, mediasi bahkan arbitrase juga akan bisa efektif dan merepresantasikan keinginan dari para pihakakan tetapi bentuk mediasi adalah bentuk yang paling bentuk ideal dari penyelesaian sengketa hubungan industrial yang berbasis win-win solution dikarenakan para pihak yaitu pekerja yang bersengketa memiliki kesempatan untuk mengutarakan kepentingannya dan menjemputani pula kepentingan dari pengusaha sehingga outcome dari metode ini adalah penyelesaian yang sama-sama menguntungkan para pihak.

Kata Kunci: sengketa, hubungan industrial, ADR, hukum perburuhan.

A. Pendahuluan

Relasi antara pekerja¹ (termasuk organisasi pekerja) dan pengusaha² (termasuk organisasi pengusaha) dalam suatu perusahaan selalu seperti dua sisi mata uang. Dimana ada pekerja maka disitu ada pengusaha. Interaksi keduanya tidak dapat dipisahkan. Dalam konteks yang lebih luas, pekerja dan pengusaha merupakan para pelaku utama di tingkat perusahaan. Merekalah aktor intelektual

¹ Setelah berlakunya Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka istilah pekerja secara definitif telah menggantikan istilah buruh. Hal ini didasari bahwa penggunaan istilah buruh lebih berkonotasi negatif, dan bertendensi merendahkan martabat dan profesi seseorang.

² Sama seperti istilah pekerja, istilah pengusaha juga mengalami penghalusan makna. Dimana istilah ini menggantikan istilah majikan yang lebih bersifat tendensius.

yang berperan dalam menentukan sukses tidaknya kinerja perusahaan. Relasi diantara keduanya diwujudkan dalam bentuk hubungan kerja yang terjadi setelah diadakan perjanjian kerja.³

Secara filosofis, pengusaha dan pekerja mempunyai kepentingan yang sama yaitu kelangsungan hidup dan kemajuan perusahaan. Pengusaha dalam meningkatkan produktivitas kinerja perusahaannya, tentu membutuhkan jasa dan kinerja positif dari para pekerja. Begitu juga sebaliknya, pekerja juga membutuhkan upah dan insentif dari pengusaha sebagai output dari kinerjanya.

Namun demikian, tidak selamanya relasi tersebut berjalan mulus, karena relasi ini cenderung bersifat fluktuatif. Hal ini disebabkan, bukan hanya karena posisi tawar (*bargaining position*) yang lemah dari pekerja, tapi juga tidak ada akses informasi yang diperoleh pekerja dalam bingkai transparansi. Sebagai pihak yang lemah, pekerja tentunya menjelma sebagai pihak pesakitan di mata pengusaha. Permasalahan kontrak kerja, pemutusan hubungan kerja (PHK)⁴, tidak dibayarnya uang insentif, terlambatnya pembayaran uang pesangon, dan lain sebagainya menjadi potret nyata nan klasik betapa ketidakseimbangan peran terjadi diantara keduanya.

Secara yuridis, pekerja yang mengalami PHK, tetap berhak untuk mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, serta uang pisah. Namun realitasnya, banyak kasus yang terjadi malah

³ Iman Soepomo, 1986, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Cet-6, Jakarta: Penerbit Djambatan, hlm. 53.

⁴ Menurut teori yang berkembang, pada dasarnya bahwa buruh berhak pula untuk mengakhiri hubungan kerja, tetapi dalam praktek majikanlah yang mengakhirinya. Sehingga pengakhiran itu selalu merupakan pengakhiran hubungan kerja oleh pihak majikan yang berujung pada awal dari segala kesengsaraan bagi para pekerja. Selengkapnya baca *Ibid.*, hlm. 66.

sebaliknya. Dimana pengusaha secara sepihak menentukan besarnya uang yang harus gant rugi tanpa mempertimbangkan alas hukum yang sah dan kepentingan dari pekerja itu sendiri. Dinamika semacam ini sering kali menjadi perbedaan pendapat, bahkan bertendensi menimbulkan potensi konflik. Tidak heran apabila reaksi yang disuarakan oleh para pekerja menghasilkan tindakan yang anakris. Oleh karenanya, permasalahan ini perlu diselesaikan secara bijak agar tidak menjadi suatu problematika yang berlarut-larut.

Sebelum reformasi dalam pembaharuan perundang-undangan perburuhan dan ketenagakerjaan, masalah penyelesaian sengketa buruh masih memakai undang-undang lama antara lain: (i) Undang-undang No.22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (lembaran Negara No.42 Tahun 1957), dan (ii) Undang-undang No.12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta (Lembaga Negara No.93 Tahun 1964).

Dalam kedua produk Perundang-undangan ini, model penyelesaian perselisihan buruh yang ditawarkan lebih dititikberatkan pada musyawarah mufakat antara buruh dan majikan melalui Lembaga Bepartie, dan bila tidak terselesaikan dapat dilanjutkan ke Lembaga Tripartie, dan seterusnya dapat dilanjutkan ke Pengadilan P4D dan P4P.⁵

Akan tetapi pada zaman sekarang ini dimana semakin kompleksnya permasalahan perburuhan, undang-undang lama tersebut tidak dapat lagi memberikan jalan keluar dalam menyelesaikan perselisihan perburuhan, sehingga akhirnya diundangkanlah undang-undang lain, seperti Undang-undang No. 39

⁵ <http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/1522/1/hkadm-kelelung.pdf>, diakses pada hari Kamis, tanggal 3 Maret 2011, pukul 21.05 WIB.

Tahun 1999 tentang Hak Azasi Manusia, Undang-undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja, dan Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Dalam ketentuan tersebut, telah diatur beberapa model penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah dicoba untuk diterapkan. Namun, dalam prakteknya, masih saja terdapat beberapa hambatan dan permasalahan sehingga menimbulkan eksese ketidakefektifitasan. Bukan hanya sekedar masalah efektifitas, tapi juga rasa kepuasan dari para pihak dalam menyelesaikan perselisihan juga menjadi sorotan. Walaupun perselisihan ketenagakerjaan ini tergolong sengketa publik karena menyangkut stabilitas nasional⁶, namun pada dasarnya perselisihan ini lebih cenderung bernuansa privat, yang tentunya sangat bergantung dari seberapa besar hasil penyelesaian perselisihan tersebut dapat memuaskan semua pihak (*win-win solution*). Sehingga pemilihan model penyelesaian sengketa pun menjadi syarat penentu bagi langkah-langkah strategis berikutnya. Karena seperti yang sudah diketahui sebelumnya bahwa penyelesaian sengketa alternative bisa masuk ke berbagai bidang sebagai sebuah wacana penyelesaian sengketa yang saling menguntungkan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka permasalahan yang akan dibahas dalam tulisan ini adalah: Model penyelesaian perselisihan hubungan industrial bagaimanakah yang effective untuk penyelesaian sengketa bagi pekerja dan perusahaan pada tingkat perusahaan yang berbasis *win-win solution*.

⁶ *Ibid.*

B. Pembahasan

1. Perjanjian Kerja dan Hubungan kerja

Perjanjian kerja diatur dalam Bab IX UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam Pasal 1 angka 14 disebutkan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.⁷ Kemudian, dalam Pasal 1 angka 15 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.⁸ Hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja. Dengan demikian jelaslah bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja.

Dari pengertian tersebut jelaslah bahwa hubungan kerja sebagai bentuk hubungan hukum lahir atau tercipta setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha. Substansi perjanjian kerja yang dibuat tidak boleh bertentangan dengan perjanjian perburuhan atau kesepakatan kerja bersama (KKB)/Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang ada, demikian halnya dengan peraturan perusahaan, substansinya tidak boleh bertentangan dengan KKB/PKB. Atas dasar itulah, dalam pembahasan mengenai hubungan kerja ketiganya akan dibahas secara terpadu karena merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan sebagai komponen hubungan industrial.

⁷ F. X. Djumaldji, 2006, *Perjanjian Kerja*, Edisi Revisi, Jakarta: Sinar Grafika, hlm. 7.

⁸ Lalu Husni, *Op. cit.*, hlm. 53.

Berikut macam-macam perjanjian kerja:⁹

1. Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu (PKWT), yaitu perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.
2. Perjanjian Kerja untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), yaitu perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja tetap.

2. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial untuk penyelesaian sengketa bagi pekerja dan perusahaan pada tingkat perusahaan

Mulai awal tahun 2005, berbagai kasus perselisihan dalam hubungan industrial, akan ditangani dengan mekanisme yang baru dengan waktu yang relatif lebih cepat.” Dengan terbitnya UU no. 2 tahun 2004 tentang PPHI (Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial), berbagai kasus perburuhan, bisa diselesaikan dalam waktu yang lebih cepat, tepat, efisien, dan murah,¹⁰ Pembuatan UU PPHI tersebut merupakan upaya untuk mengakomodasikan berbagai perubahan yang terjadi. “Untuk berbagai kasus, selama ini kita menggunakan UU no. 12 tahun 1964 tentang PHK dan UU no. 12 tahun 1964 tentang Perselisihan. Dengan umur UU yang 40 tahun lebih, tentunya sulit mengakomodasi berbagai perubahan yang terjadi,” katanya. Penyelesaian kasus perburuhan selama ini, cenderung berlarut-larut, karena terlalu banyaknya tahapan yang harus dilalui. Berdasarkan catatan Depnakertrans, ada beberapa kasus yang memerlukan waktu penyelesaian hingga lima tahun.

⁹ F. X. Djumaldji, *Loc. cit.*

¹⁰ Dirjen Pembinaan Hubungan Industrial Depnakertrans, Muzni Tambusi dalam “lokakarya UU no. 2 tahun 2004”, yang dilangsungkan Apindo (Asosiasi Pengusaha Indonesia) Jabar, di Hotel Panghegar, Jln. Merdeka, Bandung.

Dengan adanya UU No. 2/2004, hal tersebut tak akan terjadi. Karena selain tahapannya akan lebih pendek, juga adanya batasan waktu untuk penyelesaian. Sehingga penyelesaian kasus perburuhan, mulai dari nol hingga keluar putusan kasasi dari MA, maksimal diselesaikan dalam 140 hari. “Lamanya waktu penyelesaian kasus, merupakan salah satu hambatan serius dalam permasalahan ketenagakerjaan. Dalam setahun, kasus yang masuk ke P4P (panitia penyelesaian perselisihan perburuhan pusat) jumlahnya mencapai 2.800. Sedangkan di tingkat P4D ada 8.000 kasus. Sementara di Australia hanya ada 5 sampai 10 kasus per tahun,”. Dalam PPHI tahapan penyelesaian kasus tak lagi menggunakan mekanisme P4D dan P4P. Jika kasus tak selesai melalui perundingan bipartit dan tripartit, akan dibawa ke pengadilan khusus yang dinamakan PHI (pengadilan hubungan industrial).

Untuk mencegah meluasnya dampak negatif suatu perselisihan, perlu segera dilakukan penyelesaian yang bersifat komprehensif. Dalam UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) menegaskan bahwa perselisihan hubungan industrial dapat diselesaikan dengan menempuh mekanisme:

1. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan
2. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial di dalam pengadilan

3. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Luar Pengadilan

Penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial dalam Undang-undang No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

(UUPPHI), memungkinkan penyelesaian sengketa Tenaga Kerja diluar pengadilan. Berikut lebih jelasnya.

a. Penyelesaian Melalui Bipartie

Pasal 6 dan Pasal 7 UUPPHI memberi jalan penyelesaian sengketa Buruh dan Tenaga Kerja berdasarkan musyawarah mufakat dengan mengadakan azas kekeluargaan antara buruh dan majikan. Pada dasarnya, lembaga bipatride ini merupakan forum komunikasi, konsultasi, dan musyawarah yang anggotanya terdiri dari unsur pekerja dan pengusaha. Keberadaan lembaga ini diatur dalam peraturan perundang-undangan dengan ketentuan bahwa setiap perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja 50 (lima puluh) orang atau lebih wajib membentuk Lembaga Kerja Sama Bipatride.¹¹ Dengan kata lain, penyelesaian perselisihan bipartit berarti penyelesaian hubungan industrial antara pekerja/serikat pekerja dengan pengusaha secara intern di dalam lingkungan perusahaan tanpa melibatkan pihak ketiga.¹²

Dalam penyelesaiannya melalui bipatride ini, dilakukan paling lama 30 (tiga puluh) hari. Hal ini wajib dilakukan oleh pengusaha maupun pekerja di dalam mereka menyelesaikan perselisihan.¹³ Bila terdapat kesepakatan antara buruh dan majikan atau antara serikat pekerja dengan majikan, maka dapat dituangkan dalam perjanjian kesepakatan kedua belah pihak yang disebut dengan perjanjian bersama. Dalam perjanjian bersama atau kesepakatan tersebut harus

¹¹ Soedardji, *Op. cit.*, hlm. 36.

¹² Juanda Pangaribuan, 2005, *Tuntunan Praktis Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Jakarta: Bumi Intitama Sejahtera, hlm. 8.

¹³ ¹³ Soedardji, *Op. cit.*, hlm. 54.

ditandatangani kedua belah pihak sebagai dokumen bersama dan merupakan perjanjian perdamaian.¹⁴

b. Penyelesaian Melalui Mediasi

Dalam UUPPHI disebutkan bahwa mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator netral.¹⁵

Mediator berperan dalam proses di mana pihak ketiga berusaha mendorong serikat pekerja dan pengusaha untuk mencapai suatu perstujuan. Namun, mediator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial ini tidak diperkenankan untuk mengambil keputusan, haruslah bersifat netral, dan tidak memihak, serta hanya boleh mendengar, mengusulkan, menghubungkan, membujuk, dan menasehati. Keputusan perselisihan diserahkan sepenuhnya kepada kedua belah pihak yang bertentangan.¹⁶

Pemerintah dapat mengangkat seorang Mediator yang bertugas melakukan Mediasi atau Juru Damai yang dapat menjadi penengah dalam menyelesaikan sengketa antara Buruh dan Majikan. Seorang Mediator yang diangkat tersebut mempunyai syarat-syarat sebagaimana dituangkan dalam Pasal 9 UUPPHI dan minimal berpendidikan S-1. Dalam waktu 7 (tujuh) hari setiap menerima pengaduan si Buruh, Mediator telah mengadakan duduk perkara

¹⁴ <http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/1522/1/hkmadm-kelelung.pdf>, diakses pada hari Kamis, tanggal 7 Maret 2011, pukul 09.25 WIB.

¹⁵ Juanda Pangaribuan, *Op. cit.*, hlm. 12.

¹⁶ D. Koeshartono dan M. F. Shellyana Junaedi, 2005, *Hubungan Industrial: Kajian Konsep dan Permasalahan*, Yogyakarta: Penerbit Universitas Atmajaya Yogyakarta, hlm. 85.

sengketa yang akan diadakan dalam pertemuan Mediasi antara para pihak tersebut.¹⁷

Pengangkatan dan akomodasi mediator ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja. Bila telah tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan melalui Mediator tersebut dibuatkan perjanjian bersama yang ditandatangani para pihak dan mediator tersebut, kemudian perjanjian tersebut didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.

c. Penyelesaian Melalui Konsiliasi

Definisi konsiliasi menurut UUPPHI adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antara serikat perkerja hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator resmi.¹⁸

Konsiliator sendiri merupakan pejabat Konsiliasi yang bukan dari pejabat pemerintah, melainkan dari swasta¹⁹ yang diangkat dan diberhentikan oleh Menteri Tenaga Kerja berdasarkan saran organisasi serikat pekerja atau Serikat Buruh. Segala persyaratan menjadi pejabat Konsiliator tersebut didalam pasal 19 UUPPHI. Dimana tugas terpenting dari Kosiliator adalah memanggil para saksi

¹⁷ <http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/1522/1/hkmdm-kelelung.pdf>, diakses pada hari Kamis, tanggal 7 Maret 2011, pukul 09.25 WIB.

¹⁸ Juanda Pangaribuan, *Op. cit.*, hlm. 16.

¹⁹ Soedardji, *Op. cit.*, hlm. 55; Lihat juga Juanda Pangaribuan, *Loc. cit.* Ia menyatakan bahwa konsiliator merupakan pejabat yang kompeten di bidang ketenagakerjaan. Konsiliator bukan pegawai negeri sipil seperti mediator. Konsiliator merupakan orang dengan status sebagai swasta murni. Oleh karena, itu atas penggunaan jasa-jasanya sebagai konsiliator dalam suatu perselisihan, maka dia berhak mendapatkan honorarium dari para pihak yang berselisih.

atau para pihak terkait dalam tempo selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari sejak menerima penyelesaian Konsiliator tersebut.²⁰

Pejabat Konsiliator dapat memanggil para pihak yang bersengketa dan membuat perjanjian bersama apabila kesepakatan telah tercapai. Pendaftaran perjanjian bersama yang diprakarsai oleh Konsiliator tersebut dapat didaftarkan di depan pengadilan Negeri setempat. Demikian juga eksekusinya dapat dijalankan di Kepaniteraan Pengadilan Negeri setempat tersebut.

d. Penyelesaian Melalui Arbitrase

UUPPHI telah mengintrodusir Arbitrase sebagai media penyelesaian perselisihan yang meliputi perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja dan pengusaha di dalam suatu 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.²¹

Arbitrase memiliki perbedaan dengan mediasi dan konsolasi. Perbedaan itu terletak pada tata cara pemeriksaan perselisihan dan akibat hukum hasil pemeriksaannya. Pemeriksaan pada arbitrase dilakukan dengan hukum acara yang mirip dengan hukum acara Pengadilan Hubungan Industrial. Hasil pemeriksaan arbiter dituangkan dalam suatu putusan tertulis. Sedangkan hasil pemeriksaan mediator dan konsolator, dituangkan dalam bentuk anjuran tertulis.²²

²⁰ <http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/1522/1/hkadm-kelelung.pdf>, diakses pada hari Kamis, tanggal 7 Maret 2011, pukul 09.25 WIB.

²¹ Soedardji, *Op. cit.*, hlm. 56.

²² Juanda Pangaribuan, *Op. cit.*, hlm. 22.

Untuk ditetapkan sebagai seorang Arbiter sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 31 ayat (1) UUPPHI berbunyi :

- a. beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa
- b. cakap melakukan tindakan hukum
- c. warga negara Indonesia
- d. berumur sekurang-kurangnya 45 (empat puluh lima) tahun
- e. pendidikan sekurang-kurangnya Starata Satu (S-1)
- f. berbadan sehat sesuai dengan surat keterangan dokter
- g. menguasai peraturan perundang-undangan dibidang ketenaga kerjaan yang dibuktikan dengan sertifikat atau bukti kelulusan telah mengikuti ujian arbitrase dan
- h. memiliki pengalaman dibidang hubungan industrial sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun.

Pengangkatan arbiter berdasarkan keputusan Menteri Ketenagakerjaan. Para pihak yang bersengketa dapat memilih Arbiter yang mereka sukai seperti yang ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja. Menurut ketentuan Pasal 44 UUPPHI, seorang arbiter harus membuat Akte Perdamaian yang ditandatangani oleh kedua belah pihak dengan disaksikan seorang Arbiter atau Majelis Arbiter.

Penetapan Akte Perdamaian tersebut didaftarkan dimuka pengadilan, dan dapat pula di ekekusi oleh Pengadilan atau putusan tersebut, sebagaimana lazimnya. Putusan Kesepakatan Arbiter tersebut dibuat rangkap 3 (tiga) dan diberikan kepada masing-masing pihak satu rangkap, serta didaftarkan didepan Pengadilan Hubungan Industrial terhadap putusan tersebut yang telah berkekuatan

hukum tidak dapat dimajukan lagi atau sengketa yang sama tersebut tidak dapat dimajukan lagi ke Pengadilan Hubungan Industrial.²³

4. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Pengadilan²⁴

Sebelum keluarnya Undang-undang Hubungan Industrial penyelesaian sengketa perburuhan diatur didalam Undang-undang No.22 tahun 1957 melalui peradilan P4D dan P4P. Untuk mengantisipasi penyelesaian dan penyaluran sengketa Buruh dan Tenaga Kerja sejalan dengan tuntutan kemajuan zaman dibuat dan diundangkan UUPPHI sebagai wadah peradilan Hubungan Industrial disamping peradilan umum.

Pengadilan Hubungan Industrial sendiri merupakan pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili, dan memberi putusan terhadap suatu perselisihan hubungan industrial.²⁵

Pengadilan Hubungan Industrial berada pada setiap pengadilan negeri. Namun, untuk pertama kali menurut UUPPHI, makan akan dibentuk pada setiap pengadilan negeri kabupaten/kota yang merupakan ibukota provinsi dan di kabupaten/kota yang padat industri.²⁶

Dalam Pasal 56 UUPPHI mengatakan Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutuskan :

²³ <http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/1522/1/hkadm-kelelung.pdf>, diakses pada hari Kamis, tanggal 7 Maret 2011, pukul 09.25 WIB.

²⁴ <http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/1522/1/hkadm-kelelung.pdf>, diakses pada hari Kamis, tanggal 7 Maret 2011, pukul 09.25 WIB.

²⁵ Juanda Pangaribuan, *Op. cit.*, hlm. 28.

²⁶ Juanda Pangaribuan, *Loc. cit.*

- a. di tingkat pertama mengenai perselisihan hak
- b. di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan
- c. di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja
- d. di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Adapun susunan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri terdiri dari :

- a. Hakim
- b. Hakim ad Hoc
- c. Panitera Muda, dan
- d. Panitera Pengganti.

Untuk Pengadilan Kasasi di Mahkamah Agung terdiri dari :

- a. Hakim Agung
- b. Hakim ad Hoc pada Mahkamah Agung ; dan
- c. Panitera

Syarat-syarat untuk dapat diangkat menjadi Hakim Ad Hoc pada Pengadilan Hubungan Industrial dan Hakim Ad Hoc pada Mahkamah Agung RI harus mempunyai syarat-syarat sebagai berikut:

- a. warga negara Indonesia
- b. bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa
- c. setia kepada Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- d. berumur paling rendah 30 (tiga puluh) tahun

- e. berbadan sehat sesuai dengan keterangan dokter
- f. berwibawa, jujur, adil, dan berkelakuan tidak tercela
- g. berpendidikan serendah-rendahnya Starata Satu (S-1) kecuali bagi Hakim Ad Hoc pada Mahkamah Agung, syarat pendidikan Sarjana Hukum, dan
- h. berpengalaman dibidang hubungan industrial minimal 5 (lima) tahun.

Pengangkatan dan penunjukan Hakim Ad Hoc tersebut pada pengadilan Hubungan Industrial berdasarkan SK. Presiden atas usul Ketua Mahkamah Agung Republik Indonesia. Sebelum memangku jabatan Hakim Ad Hoc wajib disumpah atau memberikan janji menurut agama dan kepercayaannya masing-masing serta Hakim Ad Hoc tersebut tidak boleh merangkap Jabatan sebagaimana dituangkan dalam Pasal 66 UUPPHI.

Hukum acara yang dipakai untuk mengadili sengketa perburuan tersebut adalah Hukum Acara Perdata yang berlaku dilingkungan Pengadilan Umum, kecuali di atur secara khusus oleh UUPPHI serta menunggu keputusan Presiden untuk menentukan Tata Cara pengangkatan Hakim Ad Hoc Ketenaga Kerjaan.

Sebelum Undang-Undang ini berlaku secara efektif didalam masyarakat dalam penyelesaian pemutusan Hubungan Kerja masih memakai KEP/MEN/150 Tahun 2000 dan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

5. Peranan pemerintah dalam penyelesaian sengketa hubungan industrial

Berkaitan dengan peranan pemerintah dalam sengketa perburuan, sebenarnya pemerintah disini merupakan pihak ketiga dimana actor utamanya adalah pengusaha dan buruh sendiri. Namun dalam prakteknya penyimpangan

dalam penyelesaian sengketa perburuhan sering terjadi maka di buatlah berbagai aturan terkait dengan masalah perburuhan ini. Dengan adanya penyelesaian sengketa buruh di dalam pengadilan dan diluar pengadilan merupakan satu bentuk nyata pengakuan eksistensi dari perusahaan dan buruh serta peran serta Negara dalam membantu proses penyelesaiannya. Namun tetap ada beberapa hal teknis yang dilakukan pemerintah misalnya Ada pula Penyelesaian Sengketa Buruh Melalui Komisi Nasional Hak Azasi Manusia.

Penyelesaian sengketa Buruh melalui Komisi Nasional Hak Azasi Manusia masih belum banyak diketahui karena relative masih baru, Undang-undang No.39 Tahun 1999 memberi peluang sengketa buruh dapat diselesaikan melalui Komisi Hak Azasi Manusia. Pada pasal 89 ayat 3 sub h, dikemukakan Komnas HAM dapat menyelesaikan dan memberi pendapat atas sengketa publik, baik terhadap perkara buruh yang sudah disidangkan maupun yang belum disidangkan.

Penjelasan Undang-undang tersebut mengatakan sengketa publik yang dimaksud di dalam Undang-undang Hak Azasi Manusia tersebut termasuk 3 (tiga) golongan sengketa besar, antara lain sengketa pertanahan, sengketa ketenaga kerjaan dan sengketa lingkungan hidup. Sengketa ketenaga kerjaan tergolong sengketa publik dapat mengganggu ketertiban umum dan stabilitas Nasional, maka peluang pengaduan pelanggaran Hak-hak Buruh tersebut dapat disalurkan ke Komisi Nasional Hak Azasi Manusia sesuai dengan isi Pasal 90 Undang-undang No.39 Tahun 1999 yang berbunyi pada ayat 1 “ Setiap orang atau kelompok orang yang memiliki alasan kuat bahwa Hak Azasinya telah dilanggar

dapat memajukan laporan dan pengaduan lisan atau tertulis pada Komisi Nasional Hak Azasi Manusia”. Kemudian dikuatkan lagi dalam Bab VIII Pasal 101 Undang-undang No. 39 Tahun 1999 tersebut Lembaga Komnas HAM dapat menampung seluruh laporan masyarakat tentang terjadinya pelanggaran Hak Azasi Manusia.

C. Penutup

Berdasarkan penjelasan diatas berkaitan dengan penyelesaian sengketa berbasis *win-win solution* maka sebaiknya cara yang diambil adalah melalui bipartied atau mediasi. Dikarenakan dengan kedua metode ini harapannya adalah hubungan baik kedepannya dan perselisihan perburuhan dapat segera terselesaikan. Dengan karakteristiknya masing-masing keberpihakan kepada salah satu pihak seminimal mungkin dapat dihindari. Namun untuk proses mediasi maka mediator yang dipilih sebaiknya adalah mediator yang netral dan tanpa intervensi. Bisa saja melalui lembaga mediasi misalnya PMN (Pusat Mediasi Nasional), yang merupakan organisasi yang khusus membantu pihak yang ingin menyelesaikan kasus mereka melalui mediasi.

Selain melalui komnas ham dan cara lainnya, pemerintah juga mendorong Penyelesaian masalah melalui persetujuan bersama (PB) merupakan pilihan populer yang paling banyak ditempuh oleh pengusaha dan dapat diterima oleh P/B sekaligus dianjurkan pemerintah.

Pasal 6 dan Pasal 7 Undang-undang No.2 Tahun 2004 memberi jalan penyelesaian sengketa Buruh dan Tenaga Kerja berdasarkan musyawarah mufakat

dengan mengadakan azas kekeluargaan antara buruh dan majikan. Bila terdapat kesepakatan antara buruh dan majikan atau antara serikat pekerja dengan majikan, maka dapat dituangkan dalam perjanjian kesepakatan kedua belah pihak yang disebut dengan perjanjian bersama. Dalam perjanjian bersama atau kesepakatan tersebut harus ditandatangani kedua belah pihak sebagai dokumen bersama dan merupakan perjanjian perdamaian. Dalam mendukung penyelesaian sengketa perburuhan melalui perjanjian bersama ini, pemerintah juga melalui Disnaker terus menjalankan sosialisasi ke perusahaan dan kerjasama dengan ikatan atau asosiasi kerja dengan harapan penyelesaian sengketa buruh bisa cepat diselesaikan tidak harus ke pengadilan akan tetapi dalam level perusahaan atau diluar pengadilan tetap bisa mendapatkan sebuah solusi yang efektif dan menguntungkan bersama.

Daftar Pustaka

Buku:

- Djumaldji, F. X, 2006, *Perjanjian Kerja*, Edisi Revisi, Sinar Grafika, Jakarta.
- Husni,Lalu, 2008, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Edisi Revisi, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Koeshartono, D. dan M. F. Shellyana Junaedi, 2005, *Hubungan Industrial: Kajian Konsep dan Permasalahan*, Penerbit Universitas Atmajaya Yogyakarta.
- Pangaribuan, Juanda, 2005, *Tuntunan Praktis Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Bumi Intitama Sejahtera, Jakarta.
- Soedardji, 2008, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia: Panduan bagi Pengusaha, Pekerja, dan Calon Pekerja*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta.

Soepomo, Iman, 1986, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Cet-6, Penerbit Djambatan, Jakarta.

Internet:

<http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/1522/1/hkmadm-kelelung.pdf>, diakses pada hari Kamis, tanggal 3 Maret 2011, pukul 21.05 WIB.

Peraturan Perundang-Undangan:

Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

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