

PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL BERDASARKAN UU NOMOR 2 TAHUN 2004

Oleh : Dahlia dan Agatha Jumiaty⁴

Abstract: Industrial dispute solving that managed in UU No. 2 Tahun 2004 can be solved by bipartite negotiation, conciliation, arbitration, mediation, and industrial dispute court. Principle of this matter is to prior bipartite negotiation as the first step before go to other way. As it managed in UU No. 2 Tahun 2004 it suppose to be everyone that related can solve fast, fair, and cheaply.

Key words: industrial relation, industrial dispute, and industrial dispute solving.

PENDAHULUAN

Konflik atau perbedaan pandangan adalah hal biasa. Konflik dapat terjadi di manapun dan menimpa siapapun yang memiliki kepentingan. Konflik dalam serikat buruh bahkan tidak dapat dipisahkan dari keseharian kerja organisasi buruh ini. Permasalahan selalu muncul dan kerap kali tercampur antara yang organisasional dengan yang personal. Tentu hal ini pun berlaku di banyak organisasi atau kelompok kepentingan lain.

Beberapa literatur menyebutkan bahwa faktor-faktor pendorong terjadinya konflik antara lain adanya perbedaan pendapat dan pandangan, perbedaan tujuan, ketidaksesuaian cara pencapaian tujuan, ketidakcocokan perilaku, pemberian pengaruh negatif dari pihak lain pada apa yang akan dicapai oleh pihak lainnya, persaingan, kurangnya kerja sama dan lain-lain.

Secara sosiologis perselisihan dapat terjadi dimana-mana, di lingkungan rumah tangga, sekolah, pasar, terminal, perusahaan, kantor dan sebagainya. Secara psikologis perselisihan merupakan luapan emosi yang mempengaruhi hubungan seseorang dengan orang lain. Masalah perselisihan merupakan hal yang lumrah karena telah menjadi kodrat manusia itu sendiri (Asyadi dalam Asikin, 1993:163).

Perselisihan di lingkungan kerja atau perusahaan merupakan hal yang tidak dapat dihindarkan. Perselisihan yang terjadi di lingkungan perusahaan dikenal dengan istilah perselisihan perburuhan atau perselisihan hubungan industrial. Secara historis, perselisihan perburuhan adalah pertentangan antara majikan atau perkumpulan majikan dengan serikat buruh atau

⁴ Dosen Fakultas Hukum Unisri

gabungan serikat buruh berhubung dengan tidak adanya persesuaian paham mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerjaja/atau keadaan perburuhan (Pasal 1 ayat (1) huruf c Undang-Undang No. 22 Tahun 1957). Berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor-Kep 15.A/Men/1994 istilah perselisihan perburuhan diganti menjadi perselisihan hubungan industrial. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 1 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial, bahwa perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan hak, perselisihan kepentingan dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Berdasarkan Pasal 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 diatur bahwa jenis perselisihan hubungan industrial meliputi empat (4) macam, yaitu:

- a. Perselisihan hak
- b. Perselisihan kepentingan
- c. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan
- d. Perselisihan pemutusan hubungan kerja

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 untuk penyelesaian perselisihan dapat melalui pengadilan dan di luar pengadilan. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial mengedepankan musyawarah untuk mufakat (*win-win solution*) agar dengan demikian, proses produksi barang dan jasa tetap berjalan sebagaimana mestinya. Penyelesaian melalui pengadilan dilakukan melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Pengadilan hubungan industrial adalah Pengadilan Khusus yang dibentuk dilingkungan Pengadilan Negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberikan putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial menurut UU Nomor 2 Tahun 2004, selain dapat ditempuh melalui jalur pengadilan, dapat juga melalui jalur di luar pengadilan yaitu melalui perundingan bipartite, mediasi, konsiliasi dan arbitrase. Penyelesaian melalui perundingan bipartit, adalah perundingan antara pekerja/buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Hal ini berbeda dengan Lembaga Kerjasama Bipartit sebagaimana dimaksud UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa Lembaga Kerjasama Bipartit merupakan sebuah forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu perusahaan yang anggotanya terdiri dari

pengusaha dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang sudah tercatat pada institusi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja atau buruh.

Penulisan selanjutnya dibahas mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

PEMBAHASAN

1. Tinjauan Tentang Hubungan Industrial

a. Pengertian Hubungan Industrial

Istilah hubungan industrial berasal dari kata industrial relation, merupakan perkembangan dari istilah hubungan perburuhan (*labour relation atau labour management relations*). Menurut Sentanoe Kertonegoro, istilah hubungan perburuhan memberi kesan yang sempit seakan-akan hanya menyangkut hubungan antara pengusaha dan pekerja (Sentanoe Kertonegoro, 1999:14).

Pada dasarnya masalah 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, namun melibatkan pemerintah dan masyarakat dalam arti luas. Dengan demikian, penggunaan istilah hubungan industrial dirasakan lebih tepat daripada hubungan perburuhan.

Pengertian hubungan industrial berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 16 UU Nomor 13 Tahun 2003 adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri atas unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah yang didasarkan pada nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Berdasarkan pengertian di atas dapat diuraikan unsur-unsur dari hubungan industrial, yakni: adanya suatu sistem hubungan industrial; adanya pelaku yang meliputi pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah; adanya proses produksi barang dan/atau jasa (Asri Wijayanti, 2009:57).

Hubungan Industrial di Indonesia, menurut Abdul Khakim mempunyai perbedaan dengan yang ada di negara lain. Ciri-ciri itu adalah sebagai berikut :

1. Mengakui dan meyakini bahwa bekerja bukan sekedar mencari nafkah saja, tetapi sebagai pengabdian manusia kepada Tuhannya, sesama manusia, masyarakat, bangsa dan Negara.

2. Menganggap pekerja bukan sebagai faktor produksi, melainkan sebagai manusia yang bermartabat.
3. Melihat antara pengusaha dan pekerja bukan dalam perbedaan kepentingan, tetapi mempunyai kepentingan yang sama untuk memajukan perusahaan (Abdul Khakim, 2003:50).

b. Fungsi Hubungan Industrial

Fungsi hubungan industrial yang dimaksud adalah fungsi masing-masing pihak yang melaksanakan hubungan industrial yaitu: pemerintah, pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dan pengusaha. Berdasarkan Pasal 102 ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003, fungsi pemerintah dalam melaksanakan hubungan industrial adalah: menetapkan kebijakan; memberikan pelayanan; melaksanakan pengawasan; dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Berdasarkan Pasal 102 ayat (2) UU Nomor 13 Tahun 2003 fungsi pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dalam melaksanakan hubungan industrial adalah :

- 1) menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya.
- 2) menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi.
- 3) menyalurkan aspirasi secara demokratis.
- 4) mengembangkan ketrampilan dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan,dan
- 5) memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.

Selanjutnya berdasarkan ketentuan Pasal 102 ayat (3) UU Nomor 13 Tahun 2003, fungsi pengusaha dalam melaksanakan hubungan industrial adalah: menciptakan kemitraan; mengembangkan usaha; memperluas lapangan kerja; dan memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis dan berkeadilan.

c. Sistem Hubungan Industrial

Secara umum terdapat lima sistem hubungan industrial, yaitu sebagai berikut:

1. Sistem hubungan industrial atas dasar kegunaan (*utility system*).

Pada bagian ini hubungan perburuhan diatur sedemikian rupa, sehingga utility buruh dapat digunakan sepenuhnya. Ada kebijaksanaan *full employment of man power*. Buruh diberi

upah dan jaminan yang tinggi apabila ia dapat memberikan tenaganya dengan maksimal. Tenaga mereka diperas untuk mencapai produksi yang sebesar-besarnya.

2. Sistem hubungan industrial atas dasar demokrasi (*Democratic system*).

Sistem ini mengutamakan konsultasi atau musyawarah antara buruh dan majikan.

3. Sistem hubungan industrial atas dasar kemanusiaan (*Human system*).

Sistem ini tidak begitu memperhitungkan peningkatan produktivitas dan efisiensi.

4. Sistem hubungan industrial atas dasar komitmen seumur hidup (*life long commitment/life time employment*).

Sistem ini terdapat di Jepang. Buruh cenderung setia kepada majikan, baik perusahaan dalam keadaan untung atau rugi. Buruh mempunyai disiplin yang tinggi, bekerja keras dengan penuh dedikasi. Di pihak lain majikan memperlakukan buruhnya sebagai anak dan dianggap keluarga, dengan memberikan fasilitas-fasilitas.

5. Sistem hubungan industrial atas dasar perjuangan kelas.

Muncul atas ide dari Karl Marx dimana terdapat pertentangan kelas pemilik modal (kapitalis). Semakin tajam pertentangan maka semakin cepat diselesaikan dengan membinasakan kapitalis oleh proletar yang lapar yang menuntut keadilan.

d. Sarana Hubungan Industrial.

Dalam melaksanakan prinsip hubungan industrial perlu adanya sikap mental dan sikap sosial yang sama antara pekerja, pengusaha dan pemerintah, sehingga tidak ada tempat bagi sikap yang berhadapan atau sikap penindasan oleh yang kuat terhadap yang lemah (Shamad,1995:18).

Guna mewujudkan falsafah hubungan industrial dalam kehidupan hubungan kerja sehari-hari mutlak perlu suasana yang kondusif dalam lingkungan kerja. Suasana tersebut dapat terwujud bila didukung sarana, antara lain :

1) Serikat pekerja/serikat buruh

Yaitu organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak, dan kepentingan pekerja/buruh, dan keluarganya.

2) Organisasi Pengusaha

Yaitu organisasi yang dibentuk oleh pengusaha Indonesia yang bersifat demokratis, bebas, mandiri dan bertanggung jawab, yang secara khusus menangani bidang hukum industrial dan ketenagakerjaan dalam pelaksanaan hubungan industrial untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sebagai salah satu sarana utama terwujudnya kesejahteraan sosial dan ekonomi dalam dunia usaha.

3) Lembaga kerjasama bipartite (LKS Bipartit)

Yaitu forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu perusahaan, yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikatpekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja/buruh.

4) Lembaga kerjasama tripartite (LKS Tripartit)

Yaitu forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan, yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh dan pemerintah.

5) Peraturan perusahaan.

Yaitu peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.

6) Perjanjian Kerja Bersama (PKB)

Yaitu perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Perjanjian kerja bersama sebagai sarana pendukung yang sangat penting dalam mewujudkan hubungan industrial, melestarikan dan mengembangkan keserasian hubungan kerja karena PKB merupakan wahana partisipasi antara pekerja/buruh dan pengusaha.

7) Peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Yaitu yang dibuat secara partisipatif dengan melibatkan unsur pekerja/buruh dan pengusaha.

8) Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Yaitu pengadilan hubungan industrial yang sudah dibentuk berdasarkan UU Nomor 2 Tahun 2004. Pengadilan hubungan industrial merupakan salah satu pengadilan khusus dalam lingkungan peradilan umum.

2. Tinjauan Tentang Perselisihan Hubungan Industrial.

a. Pengertian Perselisihan Hubungan Industrial.

Berdasarkan Pasal 1 angka 22 UU Nomor 13 Tahun 2003 dan Pasal 1 angka 1 UU Nomor 2 Tahun 2004, perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

b. Jenis Perselisihan Hubungan Industrial.

1) Berdasarkan beberapa literature hukum ketenagakerjaan, pada awalnya perselisihan hubungan industrial dibedakan menjadi dua macam, yaitu :

a) Perselisihan hak (*rechtsgeschillen*)

Yaitu perselisihan yang timbul karena salah satu pihak tidak memenuhi isi perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian perburuhan atau ketentuan peraturan perundangan.

b) Perselisihan kepentingan (*belangengeschillen*)

Yaitu perselisihan yang terjadi akibat dari perubahan syarat-syarat perburuhan atau yang timbul karena tidak ada persesuaian paham mengenai syarat-syarat kerja dan atau keadaan perburuhan.

2) Menurut Widodo dan Judiantoro, berdasarkan sifatnya perselisihan dibagi menjadi dua macam, yaitu :

a) Perselisihan perburuhan kolektif

Yakni perselisihan terjadi antara pengusaha/majikan dengan serikat pekerja/serikat buruh, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan/atau keadaan perburuhan.

b) Perselisihan perburuhan perseorangan

Yakni perselisihan antara pekerja/buruh yang tidak menjadi anggota serikat pekerja atau serikat buruh dengan pengusaha/majikan (Widodo dan Judiantoro,1992:25-26).

3) Berdasarkan ketentuan Pasal 2 UU Nomor 2 Tahun 2004 disebutkan bahwa jenis perselisihan hubungan industrial meliputi empat macam :

a) Perselisihan hak.

Yaitu perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.(Pasal 1 angka 2)

b) Perselisihan kepentingan.

Yaitu perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja,atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama (Pasal 1 angka 3).

c) Perselisihan pemutusan hubungan kerja.

Yaitu perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak (Pasal 1 angka 4).

d) Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Yaitu perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak dan kewajiban keserikat-pekerjaan (Pasal 1 angka 5).

c. Prinsip Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Prinsip yang harus menjadi pegangan bagi para pihak dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial adalah :

a) Wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/seikat buruh secara musyawarah untuk mufakat (Pasal 136 ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003).

b) Bila upaya musyawarah untuk mufakat tidak tercapai, maka pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui prosedur yang diatur undang-undang (Pasal 136 ayat (2) UU Nomor 13 Tahun 2003).

d. Mekanisme Penyelesaian Perselisihan hubungan Industrial.

Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 menganut penyelesaian perselisihan melalui pengadilan dan di luar pengadilan. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial

mengedepankan musyawarah untuk mufakat (melalui *win-win solution*) agar dengan demikian, proses produksi barang dan jasa tetap berjalan sebagaimana mestinya.

- a) Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit (Pasal 3- Pasal 7 UU Nomor 2 Tahun 2004).

Setiap perselisihan hubungan industrial harus terlebih dahulu diselesaikan melalui perundingan bipartit antara pengusaha dan pekerja dalam waktu tiga puluh hari (30) kerja dihitung sejak tanggal dimulainya perundingan. Dalam jangka waktu tiga puluh hari kerja apabila salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan, tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal sehingga salah satu pihak atau kedua belah pihak wajib mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui bipartite telah dilakukan. Setelah menerima pencatatan dari salah satu atau para pihak, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase. Apabila para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam jangka waktu tujuh hari, maka instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat melimpahkan penyelesaian perselisihan melalui mediator. Setiap perundingan bipartit harus dibuat risalah yang isinya terdiri dari :nama lengkap dan alamat lengkap para pihak, tanggal dan tempat perundingan, pokok masalah dan alasan perselisihan, pendapat para pihak, kesimpulan atau hasil perundingan serta tanggal dan tanda tangan para pihak yang melakukan perundingan.

- b) Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Konsiliasi (Pasal 17- Pasal 28)

Penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi dilakukan oleh konsiliator setelah para pihak mengajukan permintaan secara tertulis kepada konsiliator yang ditunjuk dan disepakati oleh para pihak. Selambat-lambatnya tujuh hari kerja setelah menerima permintaan penyelesaian perselisihan secara tertulis, konsiliator harus mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan selambat-lambatnya pada hari kedelapan mengadakan sidang konsiliasi pertama. Jika tercapai kesepakatan melalui konsiliasi,

maka dibuat perjanjian bersama yang ditanda-tangani oleh para pihak dan disaksikan oleh konsiliator serta didaftar di pengadilan hubungan industrial untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran. Apabila tidak tercapai kesepakatan maka konsiliator mengeluarkan anjuran tertulis yang harus sudah disampaikan kepada para pihak selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang konsiliasi pertama. Para pihak wajib memberikan jawaban secara tertulis kepada konsiliator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis. Para pihak yang tidak memberikan pendapatnya/jawaban dianggap menolak anjuran tertulis. Apabila para pihak menyetujui anjuran tertulis, konsiliator harus sudah selesai membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama selambat-lambatnya tiga hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui yang kemudian didaftarkan di pengadilan hubungan industrial untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran. Konsiliator wajib menyelesaikan tugas konsiliasi selambat-lambatnya tiga puluh hari kerja sejak menerima permintaan penyelesaian perkara.

c) Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Arbitrase (Pasal 29 - Pasal 54)

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase dilakukan oleh arbiter berdasarkan kesepakatan tertulis para pihak yang berselisih. Arbiter wajib menyelesaikan tugas arbitrase selambat-lambatnya tiga puluh hari kerja sejak penandatanganan surat perjanjian penunjukan arbiter. Pemeriksaan atas perselisihan dilaksanakan selambat-lambatnya tiga hari kerja setelah penandatanganan surat perjanjian penunjukan arbiter dan atas kesepakatan para pihak arbiter berwenang memperpanjang jangka waktu penyelesaian perselisihan hubungan industrial satu kali perpanjangan selambat-lambatnya empat belas hari kerja. Pemeriksaan oleh arbiter atau majelis arbiter dilakukan secara tertutup kecuali para pihak yang berselisih menghendaki lain. Dalam sidang arbitrase, para pihak yang berselisih dapat diwakili oleh kuasanya dengan surat kuasa khusus. 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, kemudian didaftarkan di pengadilan hubungan industrial

pada pengadilan negeri di wilayah arbiter mengadakan perdamaian. Apabila upaya perdamaian tersebut 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. Terhadap putusan arbitrase, salah satu pihak dapat mengajukan permohonan pembatalan kepada Mahkamah Agung dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja sejak ditetapkan putusan arbiter. Perselisihan hubungan industrial yang sedang atau telah diselesaikan melalui arbitrase tidak dapat diajukan ke pengadilan hubungan industrial.

d) Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi (Pasal 8 - Pasal 16).

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi dilakukan oleh mediator dengan mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan sidang mediasi. Apabila tercapai kesepakatan melalui sidang mediasi, maka dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator serta didaftarkan di pengadilan hubungan industrial untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran. Apabila tidak tercapai kesepakatan melalui mediasi maka mediator mengeluarkan `anjuran tertulis. Apabila para pihak menyetujui anjuran tertulis, mediator harus sudah selesai membantu para pihak membuat perjanjian bersama selambat-lambatnya tiga hari kerja sejak anjuran teetulis disetujui-yang kemudian didaftap di pengadilan hubungan industrial untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran. Mediator menyelesaikan tugas mediasi selambat-lambatnya tiga puluh hari kerja sejak pelimpahan perkara.

e) Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan Hubungan Industrial (Pasal 55- pasal 58).

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Pengadilan Hubungan Industrial diawali dengan mengajukan gugatan kepada pengadilan hubungan industrial pada pengadilan `negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja. Pengajuan gugatan harus dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, jika tidak dilampiri maka hakim wajib mengembalikan gugatan kepada penggugat. Terhadap isi gugatan ada kewajiban

hakim untuk memeriksa melalui proses dismissal. Pemeriksaan perkara di pengadilan hubungan industrial dilakukan dengan acara biasa atau acara cepat. Putusan majelis hakim wajib diberikan selambat-lambatnya lima puluh hari kerja sejak sidang pertama dalam sidang terbuka untuk umum. Putusan pengadilan hubungan industrial mengenai perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja mempunyai kekuatan hukum tetap apabila tidak diajukan permohonan kasasi kepada mahkamah Agung dalam waktu selambat-lambatnya empat belas hari. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada Mahkamah Agung selambat-lambatnya tiga puluh kerja.

Perlunya dicermati bahwa upaya penyelesaian di luar pengadilan ternyata memiliki keterkaitan dengan mekanisme penyelesaian melalui pengadilan sebagaimana diatur dalam Pasal 83 ayat (1) UU Nomor 2 Tahun 2004 yang berbunyi sebagai berikut: "Pengajuan gugatan yang tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, maka hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada penggugat"

PENUTUP

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dalam UU Nomor 2 Tahun 2004 merupakan penyempurnaan terhadap peraturan sebelumnya yaitu UU Nomor 22 Tahun 1957. Dalam UU Nomor 2 Tahun 2004 memberi pengaturan terhadap perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, yang sebelumnya tidak diatur dalam UU Nomor 22 Tahun 1957.

Prinsip penyelesaian perselisihan hubungan industrial menurut UU Nomor 2 Tahun 2004 lebih mengedepankan musyawarah untuk mufakat melalui perundingan bipartit, sebagai langkah pertama yang wajib ditempuh para pihak yang berselisih sebelum menempuh mekanisme yang lain. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial menurut UU Nomor 2 Tahun 2004 diharapkan memberikan harapan yang prospektif bagi para pihak yang berselisih untuk mendapatkan penyelesaian secara cepat, adil dan murah. Dalam penerapannya, UU Nomor 2 Tahun 2004 masih memerlukan kajian lebih lanjut demi kesempurnaan aturan itu sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Khakim,2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 (Edisi Revisi)*,Bandung,PT Citra Aditya Bakti
- Asikin,Zainal (ed),1993, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*,PT Raja Grafindo Persada,Jakarta.
- Asri Wijayanti,2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*,Jakarta,Sinar Grafika
- Sentanoe Kertonegoro,1999, *Hubungan Industrial,Hubungan Antara Pengusaha dan Pekerja (Bipartit) dan Pemerintah (Tripartit)*,Jakarta,Yayasan Tenaga Kerja Indonesia
- Shamad,Yunus,1995, *Hubungan Industrial di Indonesia*,Jakarta,PT Bina Sumberdaya Manusia
- Widodo Hartono dan Judiantoro,1992, *Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*,Jakarta,PT Raja Grafindo Persada
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang *Ketenagakerjaan*
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*