

PROSES PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 2 TAHUN 2004 TENTANG PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Gaudensia Mariana¹, Dipo Wahyoeno²

^{1,2}Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

E-mail: gaudensiamariana12@gmail.com¹, dipo@untag-sby.ac.id²

Abstract

This research is a normative type of research using various existing legal approaches. This research focuses on the formulation of the problem, As an Industrial Relations Dispute Procedure is based on Law No. 2 of 2004 on Industrial Relations Dispute Efforts. According to Law Number 2 of 2004 concerning Settlement of Industrial Relations Disputes, differences of opinion cause conflicts between employers and workers or a combination of employers and workers/employees or trade unions/trade unions. Article 2 of Law No.2 of 2004 states that the types of labor disputes are litigation, disputes of interest, disputes over the termination of employment, and union/union disputes in only one company. From the results of this study, it is known that three methods that can be applied to resolve industrial relations disputes are bipartite, tripartite, and arbitration.

Keywords: Article 2 of Law No.2 of 2004, Process of Resolving Industrial Relations, Industrial Relations Disputes, Industrial Relations.

Abstrak

Penelitian ini merupakan penelitian jenis penelitian yang bersifat normative dengan menggunakan berbagai pendekatan-pendekatan hukum yang ada. Penelitian ini menitikberatkan pada rumusan masalah, yaitu Sebagai Prosedur Perselisihan Hubungan Industri didasarkan pada Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Upaya Perselisihan Hubungan Industri. Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, perbedaan pendapat menimbulkan konflik antara pengusaha dan pekerja atau gabungan antara pengusaha dan pekerja/karyawan atau serikat pekerja/serikat buruh. Pasal 2 Undang-Undang No.2 Tahun 2004 menyebutkan jenis perselisihan perburuhan adalah litigasi, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan serikat / serikat hanya dalam satu perusahaan. Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa tiga metode yang dapat diterapkan untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industry yaitu bipartit, tripartit dan arbitrase.

Kata Kunci: Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Perselisihan Hubungan Industrial, Hubungan Industrial

PENDAHULUAN

Karena Krisis finansial yang pernah dialami negara Indonesia, yaitu krisis ekonomi yang terjadi pada tahun 1997 merupakan krisis moneter yang telah berlangsung selama kurang lebih hampir dua tahun lamanya. Oleh karena krisis yang cukup lama tersebut sehingga lumpuhnya perekonomian Indonesia dan mengakibatkan jumlah pengangguran semakin meningkat karena diakibatkan oleh banyaknya perusahaan yang tutup. Dan kemudian karena masalah tersebut mendorong perubahan besar terhadap system perekonomian khususnya

terhadap system perburuhan di Indonesia. Oleh karena itu, tiga undang-undang ketenagakerjaan diundangkan, yaitu:

- a. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja atau Serikat Pekerja (UU SP/SB);
- b. UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 (UU Ketenagakerjaan);
- c. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan hubungan industri (UU PPHI).

Undang-Undang terakhir yang diundangkan yaitu undang-undang tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI). Undang- undang tersebut diadakan dengan berfokus pada penyelesaian konflik atau terhadap sengketa hubungan industrial.

Dikarenakan manusia yang merupakan makhluk sosial, yakni makhluk yang tidak dapat lepas dari interaksi dan berhubungan satu sama lain yang berguna untuk memenuhi kebutuhan setiap individu manusia baik yang bersifat jasmani maupun yang bersifat rohani. Seseorang akan melakukannya dengan baik untuk memulai bisnis mereka sendiri atau bekerja untuk orang lain atau bisnis untuk memenuhi kebutuhan mereka. Ketika Anda bekerja untuk orang atau perusahaan lain, hubungan kerja muncul di antara keduanya. Hubungan kerja ini tercipta karena adanya kesepakatan antara pemberi kerja dan pekerja.

Perusahaan atau pengusaha merupakan bagian dari roda perekonomian negara. Di perusahaan-perusahaan ini, ada hubungan pasar tenaga kerja antara majikan dan karyawan. Namun, hubungan perburuhan tidak lepas dari perselisihan atau perselisihan yang kemudian disebut sebagai perselisihan hubungan industri. Suatu hubungan industrial yang selalu diharapkan berlangsung dengan harmonis dan langgeng antara pekerja dan pengusaha, tetapi dalam praktiknya di lapangan sering terjadi suatu permasalahan yang kompleks. Permasalahan-permasalahan industrial antara pihak-pihak tersebut tidak dapat terselesaikan maka dapat berakibat pada perselisihan. Oleh karena itu, peraturan tentang penyelesaian konflik perburuhan telah diundangkan, namun masih terdapat kendala dalam proses yang ada pada setiap penyelesaian perselisihan tersebut.

Dalam pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 menyebutkan bahwa perselisihan hak merupakan “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”.

Pihak-pihak yang berselisih dalam suatu perselisihan hubungan industrial adalah:

1. Pengusaha dengan pekerja atau buruh
2. Pengusaha dengan serikat pekerja atau serikat buruh

Para pihak dalam hubungan industrial adalah pekerja dan pemberi kerja serta pihak lain yang terkait, yang semuanya terkait dengan sistem hubungan industrial apabila para pihak mempunyai kepentingan terhadap kelangsungan usaha industri tersebut. Dilihat dari kepentingan bersama para pihak, idealnya kedua belah pihak memiliki hak dan kewajiban serta saling memberikan kontribusi yang optimal terhadap produktivitas usaha (Sugeng Santoso PN, 2018).

Hal itu diatur dalam Pasal 1(1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 bahwa: "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, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan".

Dan dalam pasal 1 angka 16 undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan 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".

Sengketa atau perselisihan sering muncul dalam semua hubungan antara badan hukum, dan swasta dan badan hukum. Ketika gaya hidup masyarakat menjadi lebih kompleks, ruang lingkup peristiwa atau perselisihan menjadi lebih besar. Perselisihan yang sering muncul adalah perselisihan hubungan industri. Dalam hubungan industrial, perselisihan biasanya timbul antara pekerja/karyawan dengan pengusaha atau antara organisasi pekerja/buruh dengan serikat pekerja. Hubungan pasar tenaga kerja adalah hubungan yang terjadi antar pelaku produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari pengusaha, pekerja/karyawan.

Berdasarkan Pasal 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, telah ditetapkan bahwa jenis perselisihan yang berkaitan dengan hubungan perburuhan hanyalah proses peradilan,

perselisihan kepentingan, perselisihan yang berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja, serta perselisihan antar perusahaan dan serikat pekerja. perselisihan. satu mengikuti

Hubungan hukum antara pekerja dan majikan dimulai dengan kesimpulan kontrak kerja baik tertulis maupun lisan. Suatu kontrak yang mengandung hak dan kewajiban seringkali menimbulkan permasalahan dalam pelaksanaannya yang apabila tidak ada saling pengertian atau tidak dapat diselesaikan, nantinya dapat menimbulkan konflik diantara para pihak. (Sherley et al., 2021).

Berdasarkan pada apa yang sudah coba dijelaskan diatas, perselisihan dalam bidang industrial menjadi suatu fenomena yang tidak dapat terelakkan. Meskipun sudah dilakukan berbagai upaya untuk meminimalisis timbulnya perselisihan maupun konflik dalam bidang industry namun tetap saja ada permasalahan-permasalahan yang memicu timbulnya konflik dan perselisihan tersebut. hal tersebut menjadi sebuah tantangan yang menarik untuk dikaji lebih detail lagi. Dalam penelitian ini, penulis mencoba buat mengetahui bagaimana mekanisme penyelesaian perselisihan pasar energi kerja menurut Undang-Undang Nomor dua Tahun 2004 mengenai penyelesaian perselisihan pasar energi kerja. Fenomena ini menjadi salah satu fenomena yang menarik bagi penulis untuk menganalisisnya lebih lanjut sebagai upaya untuk mengetahui seberapa berpengaruhnya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 ini dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif yang mengusung tema untuk mengkaji mengenai persoalan dan penyelesaian hukum. Dalam penelitian ini ada beberapa pendekatan yang digunakan dalam meneliti fenomena yang ada. Pendekatan-pendekatan tersebut yaitu pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konsep. Sementara itu jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian yang bersifat normative. Penelitian normative dalam hal ini digunakan untuk menganalisis fenomena yang hendak diteliti guna menemukan kebenaran hukum didalamnya secara logis. Dalam penelitian normative ini digunakan dengan mempelajari permasalahan yang terjadi akibat hukum jika Mahkamah Agung memutus perselisihan industrial melebihi waktu 30 hari kerja.

Sementara itu, jenis-jenis pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini antara lain yaitu:

a. Pendekatan Legislatif

“Pendekatan hukum adalah melalui penelaahan dan analisis terhadap semua undang-undang yang berkaitan dengan subjek hukum yang ditinjau”. Digunakan untuk mempelajari lebih lanjut tentang konsekuensi hukum jika Mahkamah Agung memutuskan sengketa ketenagakerjaan setelah 30 hari kerja.

b. Pendekatan Konseptual

Pendekatan konseptual ada ketika peneliti tidak menyimpang dari peraturan hukum yang ada. Hal ini terjadi karena tidak ada pengaturan hukum tentang masalah tersebut. Dalam pendekatan konseptual perlu mengacu pada landasan hukum. “Asas-asas hukum tersebut tercermin dalam pendapat para ulama atau fikih. Meski tidak eksplisit, istilah-istilah hukum juga terdapat dalam undang-undang.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Perselisihan industrial berdasarkan ketentuan pasal 1 ayat 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial merupakan: “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, perselisihan pemutusah hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan”.

Pengertian perselisihan hubungan industri juga tertuang dalam Pasal 16 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi: “Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan berdasarkan nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 yang terbentuk antara pelaku-pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa, yang terdiri dari pengusaha, pekerja/karyawan, dan negara. Indonesia”.

Semua masalah yang menimbulkan perselisihan dalam masyarakat adalah perselisihan perburuhan. Masalah dalam hubungan pasar tenaga kerja Perselisihan biasanya muncul antara karyawan dan majikan atau antara karyawan/karyawan dan organisasi bisnis dalam suatu hubungan kerja. Hubungan industrial ini merupakan suatu hubungan dalam suatu hubungan kerja yang terwujud antara para pelaku dalam produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh.

Biasanya perkara perselisihan hubungan industrial ini disebabkan oleh berbagai factor yang muncul, Perselisihan berdasarkan undang-undang pasar tenaga kerja juga dapat muncul dengan atau tanpa pelanggaran undang-undang, yang tidak dapat lagi didamaikan oleh pemberi kerja dan pekerja. Sebagaimana tercantum dalam Pasal 2 Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan No. 2 Tahun 2004, yang menjelaskan jenis-jenis perselisihan perburuhan yaitu:

a. Perselisihan hak;

Perselisihan hak yang dapat timbul karena tidak dipenuhinya hak terhadap para pihak. Kemudian terdapat perbedaan pelaksanaan dalam pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan yang diatur sedemikian rupa sehingga perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau kesepakatan bersama tidak dapat dipenuhi.

Contohnya: seorang pekerja/buruh melakukan aksi mogok kerja dikarenakan upah atau imbalan yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai dengan ketentuan yang ada.

b. Perselisihan kepentingan;

merupakan perselisihan yang sering kali muncul dalam suatu hubungan antara pengusaha dan pekerja karena adanya ketidaksesuaian persepsi dalam pemenuhan syarat-syarat perjanjian kerja yang sudah ditetapkan, baik itu peraturan kerja perusahaan, atau Kontrak kerja yang dibuat oleh pemberi kerja dan karyawan/karyawan.

Contohnya: dikarenakan ketidaksesuaian pendapat terkait pembuatan syarat-syarat kerja yang disepakati yaitu kenaikan upah, uang makan dan lainnya.

c. Perselisihan pemutusan hubungan kerja;

Perselisihan yang timbul karena berakhirnya hubungan kerja salah satu pihak, masalah yang timbul karena kurangnya pemahaman bersama tentang berakhirnya hubungan kerja salah satu pihak, dapat menjadi pelanggaran aturan dalam hal ini.

Contohnya: PHK karena pekerja pensiun, pekerja meninggal dunia, pekerja memutuskan untuk resign

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

Perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lainnya hanya terjadi di dalam perusahaan karena tidak ada keseragaman keanggotaan, pelaksanaan hak dan kewajiban serikat pekerja.

Dalam suatu perselisihan hubungan industrial yang berselisih adalah pengusaha atau perusahaan dan serikat buruh/serikat pekerja.

Prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industri dalam perselisihan dan perselisihan berdasarkan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industri

Penyelesaian sengketa atau penyelesaian sengketa pada prinsipnya dapat diselesaikan oleh para pihak sendiri, dan apabila para pihak tidak dapat menyelesaikan sengketa tersebut, hanya dapat diselesaikan dengan adanya pihak ketiga yang disediakan baik oleh negara maupun oleh para pihak yang bersengketa. . diri Pengajuan pihak ketiga dalam sengketa ketenagakerjaan dapat diajukan melalui Dinas Tenaga Kerja dan Migrasi (DISNAKER).

Penyelesaian perselisihan perburuhan dapat diselesaikan dalam dua tahap yaitu litigasi, dimana tahap ini adalah proses penyelesaian perselisihan melalui pengadilan sedangkan penyelesaian perselisihan di luar pengadilan adalah proses penyelesaian perselisihan perburuhan. diluar pengadilan

Di pengadilan para pihak yang bersengketa terlebih dahulu harus melalui prosedur di luar pengadilan yaitu prosedur dua bagian, dalam hal sengketa pasar tenaga kerja harus prosedur dua bagian menurut UU No. 2. Tahun 2004. Penyelesaian sengketa relatif. Perindustrian sebelum diselesaikan dengan cara konsiliasi, konsiliasi atau arbitrase. Kemudian pergi ke pengadilan tenaga kerja sebelum kasasi ke Mahkamah Agung.

Prosedur arbitrase hubungan industrial dilakukan dalam beberapa perselisihan sebelum prosedur mediasi, yaitu:

1. Bipartite

Perundingan bilateral adalah perundingan antara pekerja/karyawan atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan perburuhan berdasarkan Undang-Undang Perselisihan Perburuhan No. 2 Tahun 2004. Jika dalam proses penyelesaian bipartite ditemukan kesepakatan mengenai bagaimana penyelesaiannya maka para pihak yang bersengketa membuat perjanjian

Bersama yang kemudian akan didaftarkan pada pengadilan hubungan industrial, apabila jika perundingan tidak tercapai atau tidak menemukan kesepakatan maka para pihak yang bersengketa harus menjalani prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui jalur perundingan tripartite. (Ahmad Zairudin, 2022)

Penyelesaian perbedaan pendapat menurut pasal 3 UU No.2 Tahun 2004 secara bilateral yaitu H. harus diselesaikan selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja setelah dimulainya perundingan, dan apabila masing-masing pihak menolak untuk berunding dalam waktu 30 (tiga puluh) hari atau telah melakukan perundingan tetapi tidak dapat mencapai kesepakatan, maka perundingan bilateral dianggap gagal.

Jika negosiasi bilateral gagal, salah satu atau kedua belah pihak akan melaporkan ketidaksepakatan mereka kepada otoritas tenaga kerja lokal dan menunjukkan bahwa upaya telah dilakukan untuk menyelesaikannya melalui negosiasi bilateral. Dan apabila tidak ada dokumen pendukung yang dilampirkan, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan akan mengembalikan berkas untuk diisi selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima berkas yang dikembalikan. Setelah menerima dokumen dari satu pihak atau lebih, kantor ketenagakerjaan setempat harus memberikan kesempatan kepada para pihak untuk mencapai kesepakatan atau mediasi. Jika para pihak tidak dapat mencapai kesepakatan melalui mediasi atau arbitrase dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, Sumber Daya Manusia akan melimpahkan penyelesaian sengketa kepada mediator. Mediasi digunakan untuk menyelesaikan perselisihan manfaat, perselisihan PHK, atau perselisihan antar serikat pekerja.

2. Tripartite

Tripartit adalah perundingan antara pengusaha dan pekerja/karyawan dimana pihak ketiga ikut serta dalam penyelesaian perselisihan tersebut. Dalam PHI, proses tripartit sendiri dibagi menjadi tiga bagian, yaitu konsiliasi, mediasi, dan arbitrase. (Arsalan & Putri, 2020)

a. Menyelesaikan perselisihan hubungan industri melalui mediasi:

Mediasi dalam dunia kerja yang selanjutnya disebut mediasi adalah perselisihan hukum, benturan kepentingan, perselisihan pemecatan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh di dalam perusahaan hanya

sebagai perundingan, yang dimediasi oleh seorang atau beberapa arbiter yang tidak memihak. UU No 2 Tahun 2004.

Prosedur penyelesaian sengketa dilakukan oleh arbiter yang berkedudukan di dinas sumber daya manusia kabupaten dan kota yang berwenang. Mediator hubungan pasar tenaga kerja yang selanjutnya disebut mediator adalah pegawai badan negara yang bertanggung jawab di bidang sumber daya manusia, yang memenuhi persyaratan sebagai mediator yang ditetapkan oleh Menteri Mediasi dan wajib bertindak sebagai mediator. memberikan rekomendasi tertulis kepada pihak-pihak yang berselisih untuk menyelesaikan litigasi, perselisihan manfaat, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan perserikatan dengan perserikatan dalam satu perusahaan.

Pengumpulan kajian faktual dan rapat kesepakatan segera harus diselenggarakan dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja setelah diterimanya Badan Sengketa.

Ketika perselisihan hubungan industri diselesaikan melalui mediasi, dibuat kesepakatan bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan notaris mediator dan didaftarkan di pengadilan tenaga kerja pengadilan negeri tempat tinggal para pihak. dengan kesepakatan bersama untuk mendapatkan sertifikat pendaftaran. Namun, jika tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industri melalui mediasi, maka:

- a) Mediator membuat rekomendasi tertulis; anjuran tertulis tersebut pada huruf a) harus disampaikan kepada para pihak dalam waktu 10 (sepuluh) hari kerja sejak tanggal arbitrase pertama;
- b) Para pihak harus memberikan tanggapan tertulis kepada mediator yang isinya menerima atau menolak anjuran tertulis, selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis;
- c) Pihak yang tidak memberikan informasi sebagaimana dimaksud dalam huruf (c) dianggap menolak anjuran tertulis;
- d) Dalam hal para pihak menyepakati anjuran tertulis sebagaimana dimaksud dalam huruf a, mediator harus berhenti membantu para pihak dalam menyusun kesepakatan bersama selambat-lambatnya 3 (tiga) hari

kerja setelah menerima anjuran tertulis tersebut. Daftar ke Pengadilan Perburuhan Pengadilan Negeri. Yurisdiksi, para pihak membuat kesepakatan bersama untuk mendapatkan sertifikat pendaftaran.

b. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui proses konsiliasi:

Arbitrase hubungan pasar tenaga kerja, yang selanjutnya disebut arbitrase, adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar perusahaan antara serikat pekerja, yang dimediasi oleh satu atau lebih arbiter yang tidak memihak.

Prosedur arbitrase ini dilakukan oleh arbiter untuk pasar tenaga kerja, selanjutnya disebut arbiter, yaitu. h. oleh seorang atau lebih yang ditunjuk oleh Menteri, yang memenuhi persyaratan sebagai mediator yang tugasnya melakukan mediasi dan wajib memberikan rekomendasi tertulis. Para pihak yang bersengketa berujung pada penyelesaian sengketa kinerja, pemutusan hubungan kerja atau perselisihan kesepakatan bersama hanya dalam satu perusahaan.

Mediator harus telah menyelidiki keadaan dari kasus tersebut dan pembicaraan kontraktual pertama harus dilakukan pada hari kerja kedelapan selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima permintaan penyelesaian perselisihan secara tertulis.

Mediator akan melaksanakan tugasnya dalam waktu 30 (tiga puluh) hari kerja sejak diterimanya permintaan penyelesaian sengketa.

Ketika perselisihan hubungan industri diselesaikan melalui mediasi, kesepakatan bersama dibuat, ditandatangani oleh para pihak dan disahkan oleh mediator, dan didaftarkan di Pengadilan Pasar Tenaga Kerja dari Pengadilan Negeri di yurisdiksi di mana para pihak berakhir. Pada kesepakatan bersama untuk mendapatkan sertifikat pendaftaran.

Apabila tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industri melalui mediasi, maka:

- a) Apabila tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industri melalui mediasi, maka: mediator membuat rekomendasi tertulis;

- b) Rekomendasi tertulis tersebut dalam huruf a) harus dikirimkan kepada para pihak dalam waktu 10 (sepuluh) hari kerja sejak tanggal arbitrase pertama;
- c) Para pihak harus memberikan tanggapan tertulis kepada mediator selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis apakah mediator menerima atau menolak anjuran tertulis tersebut;
- d) Pihak yang tidak memberikan informasi sebagaimana dimaksud dalam huruf (c) dianggap menolak anjuran tertulis;
- e) Dalam hal para pihak menyepakati anjuran tertulis sebagaimana dimaksud dalam huruf a, mediator harus telah membantu para pihak dalam menyusun kesepakatan bersama paling lambat 3 (tiga) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis tersebut. mendaftarkan di pengadilan perburuhan di pengadilan negeri yang daerahnya para pihak membuat kesepakatan bersama untuk mendapatkan tanda daftar.

3. Arbitrase

Arbitrase adalah penyelesaian sengketa di luar Pengadilan Ketenagakerjaan sedemikian rupa sehingga para pihak yang bersengketa sepakat untuk menyelesaikan sengketa tersebut dengan arbiter yang putusannya mengikat dan final bagi para pihak. (Helwan Kasra, 2022)

Berdasarkan undang-undang nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial diketahui bahwa "arbitrase merupakan Arbiter Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut arbiter 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 antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan yang diserahkan penyelesaiannya melalui arbitrase yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final". Yang dilakukan dalam arbitrase ini oleh arbiter, dimana arbitrase berarti satu atau lebih orang yang dipilih oleh para pihak yang bersengketa dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh Menteri untuk menyelesaikan kepentingan dan perselisihan antar

serikat pekerja. / Serikat hanya di perusahaan yang perjanjiannya tunduk pada arbitrase dan yang keputusannya mengikat dan final untuk para pihak.

UU No. Menurut Pasal 2 Pasal 2004, perselisihan hubungan industri harus diselesaikan selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja setelah mediator menandatangani perjanjian penunjukan mediator. Dan penyelesaian sengketa harus dimulai selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja setelah penandatanganan perjanjian penunjukan arbiter. Berdasarkan kesepakatan para pihak, arbiter berwenang untuk memperpanjang batas waktu penyelesaian perselisihan perburuhan sebanyak 1 (satu) kali perpanjangan sampai paling lama 14 (empat belas) hari kerja.

Apabila tercapai kesepakatan, arbiter atau pengadilan wajib membuat surat penyelesaian yang ditandatangani oleh para pihak yang bersengketa dan arbiter atau pengadilan, surat penyelesaian tersebut didaftarkan pada pengadilan tenaga kerja pengadilan negeri di daerah tersebut. Dimana arbiter melakukan penyelesaian Has.

Jika upaya penyelesaian melalui arbitrase gagal, arbiter atau majelis arbitrase akan melanjutkan dengan arbitrase. Dalam arbitrase, para pihak memiliki kesempatan untuk menyampaikan pandangan mereka secara tertulis atau lisan dan untuk menyajikan bukti yang mereka anggap perlu untuk mendukung pandangan mereka, dalam batas waktu yang ditetapkan oleh arbiter atau majelis arbitrase. Arbiter atau pengadilan dapat meminta para pihak untuk menyerahkan pernyataan tertulis tambahan, dokumen atau bukti lain yang mereka anggap perlu dalam waktu yang ditentukan oleh arbiter atau pengadilan.

Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI)

Pengadilan perburuhan adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang untuk menyelesaikan, menangani, dan menengahi perselisihan hubungan industri. Sebagaimana tercantum dalam Pasal 1 Ayat 17 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.

Pengadilan pasar energi kerja adalah pengadilan spesifik pada lingkungan peradilan umum. Pengadilan khusus ini hanya menangani kasus-kasus khusus, yaitu penyelesaian konflik perburuhan yang terdiri dari tuntutan hukum, perselisihan kepentingan, pemutusan hubungan kerja dan perselisihan serikat pekerja.

Hukum yang digunakan oleh Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) biasanya adalah Hukum Acara Peradilan Umum, seperti HIR Jawa-Madura, dan terkadang Rv digunakan bila tidak dalam HIR atau Rbg. Namun, ada beberapa hukum acara khusus penyelesaian perselisihan perburuhan atau perselisihan yang tidak terdapat dalam HIR, Rbg atau Rv. Beberapa hukum acara khusus, seperti percobaan gratis ketika jumlah yang disengketakan mencapai Rs. Demikian juga sebelum memproses PHI (Solusi Litigasi), penyelesaian perselisihan perburuhan terlebih dahulu harus diselesaikan di luar pengadilan, baik melalui konsiliasi, arbitrase maupun konsiliasi. Perselisihan hubungan industrial tidak dapat diselesaikan di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) tanpa diadakannya pengadilan. Dan masih banyak lagi keanehan lainnya yang tidak diketahui dalam proses perkara perdata biasa.

Pengaduan tentang perselisihan yang berkaitan dengan perburuhan diajukan ke pengadilan perburuhan dari pengadilan negeri yang memiliki yurisdiksi atas bidang pekerjaan pekerja. Pengajuan gugatan harus disertai dengan catatan sengketa yang diselesaikan secara konsiliasi atau arbitrase.

Yurisdiksi Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) secara khusus mengatur perundingan bilateral, arbitrase, mediasi, arbitrase dalam perselisihan perburuhan dan Pengadilan Perburuhan yang merupakan pengadilan negeri khusus, memiliki yurisdiksi untuk menyelidiki, mengadili dan mengadili. dalam perselisihan tentang perselisihan perburuhan atau hubungan industrial. Undang-undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan industrial (PPHI) yang diselenggarakan di luar Pengadilan merupakan salah satu upaya penyelesaian tunggakan dalam perkara di pengadilan. Hal ini juga bertujuan untuk memperkuat dan memaksimalkan fungsi peradilan dalam menyelesaikan sengketa dan proses pengadilan, serta memberikan upaya hukum bagi orang yang mencari keadilan. Jika penanganan kasus tidak didahului dengan upaya konsiliasi, negosiasi kasus selanjutnya tidak sah. Hakim yang mengabaikan peninjauan tahap mediasi dan langsung melanjutkan ke tahap pemeriksaan jawab-jawab, melanggar Peraturan Acara. (Hazar Kusmayanti dkk, 2020).

Berdasarkan undang-undang penyelesaian perselisihan hubungan industrial (PPHI) diatur beberapa prinsip dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, yaitu:

- a. Sangat penting untuk mengusahakan solusi bilateral melalui negosiasi terlebih dahulu untuk mencapai kesepakatan. Penekanan pada asas ini sangat dibenarkan, karena musyawarah merupakan cara terbaik bagi para pihak untuk menyelesaikan masalah

atau perselisihan yang dihadapinya. Mengutamakan perundingan bilateral, apabila perundingan gagal atau menemui jalan buntu maka penyelesaian sengketa akan dilakukan sesuai dengan undang-undang PPHI.

- b. Apabila upaya musyawarah melalui perundingan para pihak tidak mencapai kesepakatan, maka penyelesaian perselisihan hubungan industrial dilakukan dengan prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial (PPHI). Para pihak dapat menentukan mekanisme penyelesaiannya yaitu melalui jalur non litigasi di luar pengadilan atau melalui jalur litigasi melalui pengadilan hubungan industrial.
- c. Sengketa perburuhan diajukan ketika negosiasi bilateral gagal.
- d. Mediator pasar tenaga kerja, mediator, arbiter dan hakim diwajibkan untuk menjaga kerahasiaan informasi yang mereka terima untuk menyelesaikan perselisihan.
- e. Perbedaan pendapat diputuskan di depan Pengadilan Perburuhan, kecuali hukum acara perdata yang berlaku di pengadilan umum, kecuali yang diatur secara khusus dalam PPHI. (Agus Mulya Karsonaa dkk, 2020)

KESIMPULAN

Penyelesaian perselisihan perburuhan yang menjelaskan mengenai penyelesaian perselisihan hubungan berdasarkan UU No. 2 Tahun 2004 dapat dilakukan melalui tiga prosedur yaitu Bipartit, tripartit dan arbitrase. Bipartite adalah proses perundingan antara pekerja/ buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, seperti yang telah diterangkan dalam undang-undang Nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Kemudian juga dapat dilakukan melalui proses tripartit. Tripartit adalah perundingan antara pengusaha dan pekerja/karyawan, dimana pihak ketiga ikut serta dalam penyelesaian perselisihan tersebut. Dalam PHI, proses tripartit sendiri dibagi menjadi tiga bagian, yaitu mediasi, konsiliasi, dan arbitrase. Terakhir, arbitrase adalah penyelesaian sengketa di luar pengadilan perburuhan, sehingga para pihak yang bersengketa mencapai kesepakatan untuk menyerahkan penyelesaian sengketa tersebut kepada arbiter yang putusannya bersifat mengikat dan final (final and binding) bagi para pihak.

Selain ketiga proses diatas penyelesaian perselisihan ini juga dapat dilakukan melalui pengadilan hukum industrial atau dapat juga disebut PHI. Secara umum, perselisihan terkait

hubungan pasar tenaga kerja dapat dipengaruhi oleh tiga hal, yaitu perselisihan antara pekerja dan pengusaha tentang hak, perselisihan tentang tunjangan, perselisihan tentang pemutusan hubungan kerja; dan ada perselisihan serikat pekerja/serikat hanya di satu perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- S. dkk Lestari, "PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL MELALUI UPAYA ARBITRASE," vol. 2, no. 11, pp. 3731–3736, 2022.
- M. Mustakim, "Kajian Hukum Peniadaan Peninjauan Kembali Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial," *ADHAPER J. Huk. Acara Perdata*, vol. 8, no. 1, p. 127, 2022, doi: 10.36913/jhaper.v8i1.174.
- G. Utomo, "ANALISIS PUTUSAN HAKIM TERHADAP UPAYA HUKUM PENINJAUAN KEMBALI PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL," vol. 4, no. 5, 2019.
- A. Musa, *EKSISTENSI SERIKAT BURUH TERHADAP PENYELESAIAN PERSELISIHAN ANGGOTA DI TINJAU BERDASARKAN PASAL 87 UNDANG-UNDANG NOMOR 02 TAHUN 2004 TENTANG PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL*, vol. 5, no. 3. 2020.
- F. A. Dermawan and B. Sarnawa, "Peran Dinas Tenaga Kerja dalam Proes Mediasi Penyelesaian Permasalahan Hubungan Industrial," *Media Law Sharia*, vol. 2, no. 3, pp. 272–287, 2021, doi: 10.18196/mls.v2i3.12076.
- S. dan R. Laia, "Peranan Mediator dalam Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Studi Kasus Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara)," vol. 4, no. 2, pp. 106–114, 2019, [Online]. Available: <http://repository.uma.ac.id/handle/123456789/11512>.
- T. Saputri, "KEPASTIAN HUKUM TERHADAP PELAKSANAAN PUTUSAN PERKARA (PHI) PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL PADA PENGADILAN NEGERI PEKANBARU BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NO. 2 TAHUN 2004 TENTANG PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL," no. 2, 2022.
- Suparyanto dan Rosad (2015, "PEMBERLAKUAN KETENTUAN PIDANA DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN," *Suparyanto dan Rosad (2015*, vol. 5, no. 3, pp. 248–253, 2020.
- M. R. Fadlan and Rini Irianti Sundary, "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial karena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Dihubungkan dengan UU No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial," *Bandung Conf. Ser. Law Stud.*, vol. 2, no. 2, pp. 1140–1148, 2022, doi: 10.29313/bcsls.v2i2.2590.
- R. Silalahi, "Peranan Mediator Ketenagakerjaan Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang Berdasarkan Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 (Kasus Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di PT.Kreasi San Ginesio dan PT.," vol. 6, pp. 122–137, 2020.
- P. Piter, "UPAYA HUKUM DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 2 TAHUN 2004," *Piter, Paulus*, vol. 63, no. 2, pp. 1–3, 2018, [Online]. Available: http://forschungsunion.de/pdf/industrie_4_0_umsetzungsempfehlungen.pdf%0Ahttps://www.dfki.de/fileadmin/user_upload/import/9744_171012-KI-Gipfelpapier-

- online.pdf%0Ahttps://www.bitkom.org/sites/default/files/pdf/Presse/Anhaenge-an-Pls/2018/180607 -Bitkom.
- H. P. RIKO, "Independensi Hakim Ad Hoc Di Lingkungan Peradilan Hubungan Industrial (Analisis Pasal 63 Dan 67 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial)," pp. 1–94, 2016.
- Mangaraja Manurung, "Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit," *Pionir LPPM Univ. Asahan*, vol. 20, no. 3–2, pp. 1–6, 2018.
- U. Charda, "Model of Industrial Relations Disputes Settlement in Employment Law After Birth of Law Number 2 of 2004," *J. Wawasan Yuridika*, vol. 1, no. 1, pp. 1–23, 2017, [Online]. Available: <http://ejournal.sthb.ac.id/index.php/wawasanyuridika>.
- H. Kasra, "Kritik Terhadap Sistem Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Indonesia : Studi Uu No 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Perspektif Teori Sistem Hukum," *Sol Justicia*, vol. 5, no. 1, pp. 97–112, 2022, doi: 10.54816/sj.v5i1.484.
- Bimrew Sendekie Belay, "PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL MELALUI MEDIASI MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 2 TAHUN 2004 TENTANG PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL," *הארג*, no. 8.5.2017, pp. 2003–2005, 2022.
- I. B. Santoso, "Alternatif Penyelesaian Sengketa Wajib Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial," *J. Huk. Jatiswara*, vol. 3, no. 5, pp. 116–126, 2019, [Online]. Available: <https://journal.univpancasila.ac.id/index.php/selisik/article/view/660>.
- Ahmad Zairudin. (2022). *REKONSTRUKSI PENYELESAIAN SENGKETA HUBUNGAN INDUSTRIAL DALAM HUKUM KETENAGAKERJAAN*.