

KEWENANGAN PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL TERHADAP UPAYA PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

(COMPETENCE LABOUR INDUSTRIAL TRIBUNAL COURT CONCERNING EFFORTS DISPUTE SETTLEMENT INDUSTRIAL RELATED)

Simon Nahak

Fakultas Hukum Universitas Warmadewa
Jl. Terompong No. 24 Tanjung Bungkal Denpasar,
Tlp. (0361) 223858 (hunting, 7449633, Fax (0361) 235073

ABSTRACT

Industrial related conflict is a dispute has become like this consequence of the distination opinion that result in conflict between industrialist with worker/labour Industrial tribunal is court ad hoc in general court, so industrial tribunal is a part specialis from general court. Kompetensi and duty investigate and dicide from industrial tribunal this settled in article 56 UU No. 2 Tahun 2004 for do kompetensi at District court . while effort dispute settlement industrial related finished by methode Non Litigation and litigation

Key Word : Dispute Settlement Industrial Related

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Kehadiran Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial, Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh serta Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menunjukkan bukti reformasi di bidang hukum perburuhan. Penyelesaian program legislasi ini merupakan peristiwa yang penting dalam sejarah hukum perburuhan di Indonesia. Membahas hukum perburuhan tidak hanya dilihat dari dimensi perdata saja, namun dilihat juga dari banyak dimensi yuridis, baik segi Perdata, Pidana, Tata pemerintahan/Tata Usaha Negara, maupun dalam dimensi Hukum Acaranya karena terjadinya perselisihan perburuhan/industrial akan berdampak tidak hanya secara local, nasional bahkan internasional karena kehadiran organisasi buruh juga diakui dan diterima secara internasional dibawah naungan International Labour Organization (ILO) dalam organ Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB). (*Demystifying The Cor Convention Of The ILO Through Social Dialogue The Indonesian Experience, International Labour Organization, Jakarta Office,*

1999:3). Selanjutnya dilihat juga dari dimensi ekonomi, budaya dan politik. Namun dalam tulisan ini hanya disoroti dari pisau analisa hukum acaranya jika terjadi perselisihan perburuhan. Lahirnya UU No. 2 Tahun 2004 telah hadir pula Pengadilan Ad Hoc Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di beberapa wilayah hukum Pengadilan Negeri di Indonesia. Selanjutnya dengan lahirnya UU No. 2 Tahun 2004 tersebut secara otomatis penyelesaian kasus-kasus perburuhan melalui Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P 4 P) dan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhann di tingkat Daerah (P 4 D) tidak berlaku lagi. (H.Muchsin, Menyongsong Kehadiran Pengadilan Industrial, Varia Peradilan Majalah Hukum Tahun Ke XX No. 241 Nopember 2005 : 36). Pemerintah bekerjasama dengan organisasi pekerja dan pengusaha telah mencapai tujuan untuk menciptakan kerangka hukum dasar yang mengatur hubungan pekerja dan pengusaha sejalan dengan aspirasi dan kepentingan Nasional serta standar dan praktik perburuan Internasional yang bertujuan untuk meningkatkan hubungan industrial yang baik dan harmonis sekaligus menghormati hak-hak pekerja serta memastikan efisiensi, stabilitas dan kesetaraan di tempat kerja.

Hubungan Industrial adalah suatu system hubungan yang berbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang dan / jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 (Pasal 1 point 16 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003). (Mulyanto, Masalah Perselisihan Hubungan Industrial, dalam Varia Peradilan Majalah Hukum Tahun Ke XXIII No. 270 Mei 2008:19). Pengadilan Hubungan Industrial merupakan Pengadilan khusus yang berada pada lingkungan Pengadilan umum. Kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 ini lebih luas dibandingkan dengan Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 yang mengatur tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuan sebelumnya yang dipergunakan sebagai dasar hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang dirasa tidak dapat lagi mengakomodir perkembangan yang terjadi, karena hak-hak pekerja/buruh perseorangan pada saat itu belum terakomodasi untuk menjadi pihak dalam perselisihan perburuan pada saat itu karena hanya mengatur tentang perselisihan hak dan perselisihan kepentingan, itupun secara kolektif Penyelesaian perkara secara cepat, tetap adil dan murah belum tentu dapat terwujud, apalagi dengan ditetapkannya putusan Panitia Penyelesaian Perburuan Pusat (P 4 P) sebagai objek sengketa Tata Usaha Negara sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No. 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara. Dengan adanya ketentuan ini maka jalan yang harus ditempuh baik oleh pihak pekerja/buruh maupun oleh pengusaha untuk mencari keadilan menjadi semakin panjang, sehingga asas peradilan cepat dengan biaya murah tidak tercapai.

Permasalahan

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka penulis memberikan rumusan permasalahan hukum (*legal issue*) yaitu : Apa yang menjadi kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial ? Bagaimana cara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ?

LANDASAN TEORITIS

Perselisihan Hubungan Industrial/ Perburuan adalah perselisihan yang terjadi akibat adanya perbedaan pendapat yang

mengakibatkan pertentangan antara pengusaha dengan pekerja/buruh ataupun dengan serikat pekerja/buruh. Sedangkan Perselisihan Perburuan adalah pertentangan antara majikan atau perkumpulan majikan dengan serikat buruh atau gabungan serikat buruh, berhubung dengan tidak adanya persesuaian paham mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan atau keadaan perburuan.

Jenis-jenis perselisihan tersebut antara lain :

Perselisihan Hak (*rechtsgeschil*)

Yang dimaksud dengan Perselisihan Hak adalah perselisihan yang timbul akibat adanya perbedaan penafsiran antara buruh dan pengusaha terhadap hal-hal yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan baik itu dalam Undang-Undang (UU), Perjanjian Kerja (PK), Peraturan Perusahaan (PP) maupun dalam Perjanjian Kerja Bersama. Perselisihan Hak sering juga disebut dengan Perselisihan Normatif (PKB), yaitu perselisihan terhadap hal-hal yang telah ada pengaturan atau dasar hukumnya. Perbedaan penafsiran itu terjadi karena tidak tegasnya batasan ataupun penjelasan dalam peraturan perundang-undangan dimaksud dan atau adanya perbedaan penilaian atas suatu fakta hukum (*legal facts*) sebagai contoh dalam UU ketenagakerjaan disebutkan bahwa PHK tidak memenuhi ketentuan UU atau dilakukan secara sewenang-wenang adalah batal demi hukum, dengan demikian secara hukum pekerja/buruh wajib dipekerjakan kembali oleh pengusaha. Dalam praktek baik pekerja/buruh maupun pengusaha akan enggan untuk kembali melanjutkan hubungan kerja, karena adanya disharmoni, dalam hal ini PHK akan tetap dilaksanakan kendati UU menentukan lain. Ketenagakerjaan secara umum tidak mengatur kompensasi atas PHK yang demikian, karena tidak adanya batasan/aturan yang jelas, maka pengusaha maupun pekerja dimungkinkan untuk mengajukan penawaran sesuai dengan keinginannya masing-masing, pengusaha akan menawar kompensasi yang serendah-rendahnya sedangkan pekerja tentunya akan meminta kompensasi setinggi-tingginya. Inilah yang menjadi permasalahan dalam perselisihan hak.

Perselisihan Kepentingan (*belange-geschil*)

Perselisihan Kepentingan adalah perselisihan yang timbul terhadap hal-hal yang belum diatur dalam peraturan perundang-

undangan baik itu Undang-Undang Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan maupun Perjanjian Kerja Bersama. Karena itulah perselisihan kepentingan sering juga disebut juga perselisihan yang tidak normatif, sebagai contoh misalnya perselisihan tentang penyediaan bus jemputan bagi pekerja/buruh, perselisihan tentang pengadaan seragam bagi pekerja/buruh, itu semua bersifat tidak normative sepanjang tidak diatur dalam peraturan perundang-undangan baik itu dalam UU, Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan maupun dalam Perjanjian Kerja Bersama yang mewajibkannya.

Perselisihan PHK

Perselisihan PHK adalah merupakan jenis perselisihan yang sering terjadi dalam kasus di Pengadilan Hubungan Industrial dan yang sebagian besar PHK tersebut dilakukan oleh pihak Pengusaha terhadap Pekerja/Buruh. Tindakan PHK seharusnya menjadi pilihan terakhir dalam mengatasi masalah perusahaan. Sebelum PHK terjadi hendaknya terlebih dahulu diupayakan semacam pembinaan, merumahkan pekerja maupun memberikan penjelasan secara transparan kepada pekerja. Namun bila upaya-upaya pencegahan tersebut tidak berhasil dan PHK tidak terhindarkan, maka untuk sampai ketindakan PHK, haruslah melalui beberapa tahapan. (Hidayat Muharam, Panduan Memahami Hukum Ketenagakerjaan Serta Pelaksanaannya di Indonesia, 2006:125). Tahapan utama bahwa PHK tersebut haruslah dirundingkan terlebih dahulu oleh Pengusaha dengan Serikat Pekerja atau dengan Pekerja. Apabila dalam perundingan tersebut tidak menghasilkan persetujuan pengusaha hanya dapat melakukan PHK, setelah memperoleh penetapan dari lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dan selama menunggu putusan Pengadilan Hubungan Industrial pengusaha dapat melakukan skorsing terhadap pekerja, namun pengusaha wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang diterima pekerja.

Baik pengusaha maupun pekerja mempunyai hak yang sama untuk melakukan PHK. PHK yang dilakukan oleh pekerja pada umumnya tidak terlalu banyak dipersoalkan, yang banyak menimbulkan persoalan adalah PHK yang dilakukan oleh pengusaha. Pengusaha dapat melakukan PHK terhadap pekerja apabila berbagai upaya pencegahan/pembinaan telah dilakukan akan tetapi tidak berhasil. Jika

pengusaha akan melakukan PHK haruslah melalui prosedur dan disertai dengan alasan-alasan yang kuat. Pada umumnya pengusaha melakukan PHK terhadap pekerja/buruh dengan alasan antara lain:

buruh melakukan pelanggaran berat sebagaimana disebutkan dalam UU ketenagakerjaan;
buruh tersangkut perkara pidana dan/atau ditahan oleh pihak yang berwajib;
buruh mangkir selama lima hari berturut-turut setelah dipanggil tidak bisa menunjukkan alasan kemangkirannya; sehingga *berlakulah hukum tidak ada kerja tidak ada gaji (no work no pay)* garis miring pemakalah;
buruh melakukan pelanggaran disiplin;
Perusahaan pailit, tutup maupun merger

PHK yang dimohonkan oleh pekerja pada umumnya adalah karena pengusaha melakukan kesalahan kepada pekerja maupun karena pekerja ingin mengundurkan diri, hal tersebut diajukan guna untuk mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja maupun uang penggantian hak, karena untuk mendapatkan hal tersebut maka pekerja harus mengajukan permohonan PHK melalui PHI di tempat buruh bekerja. (Simon Nahak, Hukum Acara Perselisihan Perburuhan, Makalah disajikan dalam rangka Pendidikan Khusus Profesi Advokat (PKPA) kerjasama PERADI Denpasar & PERADI Pusat Jakarta, 2008 : 5)

Perselisihan antar Serikat Buruh/Pekerja Dalam Satu Perusahaan

Sejalan dengan era keterbukaan dan demokratisasi dalam dunia industri yang diwujudkan dengan adanya kebebasan untuk berserikat bagi pekerja/buruh, sehingga jumlah serikat pekerja/serikat buruh di suatu perusahaan tidak dapat dibatasi lagi, karena dalam UU No. 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/ Serikat Buruh memberikan kemudahan bagi buruh untuk membentuk serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam satu perusahaan minimal dengan sepuluh orang anggota. UU tersebut juga menekankan bahwa siapapun dilarang menghalangi atau memaksa untuk tidak membentuk Serikat Buruh/Serikat pekerja. Dengan kondisi yang demikian disatu perusahaan dimungkinkan akan terdapat beberapa Serikat Buruh/Serikat Pekerja yang bernaung dibawah "bendera" yang berbeda, yang mana dalam menjalankan aktivitasnya bisa berpotensi menimbulkan konflik antara satu dengan yang lain, sehingga dengan demikian

PHI akan menjadi penengah atas perselisihan tersebut.

Hal-hal yang menyebabkan perselisihan perburuhan, selama ini antara lain yang terpopuler adalah :

Hak yang telah ditetapkan baik dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama, maupun peraturan perundang-undangan;

Keadaan ketenaga kerjaan yang belum ditetapkan, baik dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama, maupun Peraturan Perundang-undangan; Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

PEMBAHASAN

Kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial

Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ditetapkan bahwa :

Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum, jadi Pengadilan Hubungan Industrial merupakan bagian khusus dari pengadilan umum. Mengenai wewenang dan tugas memeriksa dan memutus dari Pengadilan Hubungan Industrial ini ditetapkan dalam Pasal 56 UU No. 2 Tahun 2004 yaitu :

di tingkat pertama mengenai perselisihan hak;
di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan;
di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja;
di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Sedangkan Hukum acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah Hukum Acara Perdata yang berlaku pada Pengadilan dalam lingkungan Peradilan Umum, kecuali yang diatur secara khusus dalam undang – undang ini. (Pasal 57 UUU No. 2 Tahun 2004) Hukum Acara dalam PPHI adalah Hukum Acara Perdata kecuali diatur secara khusus dalam Undang – Undang ini.

Muara dari Pengadilan Hubungan Industrial ini berpusat pada Mahkamah Agung yang merupakan lembaga tertinggi yang melaksanakan kekuasaan kehakiman di Indonesia;

Susunan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri terdiri dari : Hakim;

Hakim Ad Hoc; Panitera Muda, dan Panitera Pengganti;

Sedangkan Susunan Pengadilan Hubungan Industrial pada Mahkamah Agung terdiri dari : Hakim Agung; Hakim Ad Hoc pada Mahkamah Agung, dan Panitera.

Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri diangkat dan diberhentikan berdasarkan Keputusan Mahkamah Agung, sedangkan Hakim Ad Hoc pada Pengadilan Hubungan Industrial diangkat dengan Keputusan Presiden atas usul Ketua Mahkamah Agung;

Calon Hakim Ad Hoc diajukan oleh Ketua Mahkamah Agung dari nama yang disetujui oleh Menteri atas usul serikat pekerja/serikat buruh atau organisasi pengusaha;

Hakim Ad Hoc mempunyai masa tugas dalam jangka waktu 5 (lima) tahun dan dapat diangkat kembali untuk 1 (satu) kali jabatan.

Pengangkatan Hakim Ad Hoc Pengadilan Hubungan Industrial dilakukan dengan memperhatikan kebutuhan dan sumber daya yang tersedia. Untuk pertama kalinya pengangkatan Hakim Ad Hoc Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri paling sedikit 5 (lima) orang dari unsur serikat pekerja/serikat buruh dan 5 (lima) orang dari unsur organisasi pengusaha;

Majelis Hakim yang bertugas untuk memeriksa dan memutus perselisihan dalam Pengadilan Hubungan Industrial terdiri dari 1 (satu) orang Hakim sebagai Ketua Majelis dan 2 (dua) orang Hakim Ad Hoc sebagai Anggota Majelis yang memeriksa dan memutus perselisihan;

Hakim Ad Hoc yang bertugas masing – masing 1 (satu) orang dari unsur serikat pekerja/serikat buruh dan 1 (satu) orang dari unsur organisasi pengusaha;

Pemeriksaan yang dilakukan oleh Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial dapat dilakukan dengan cara : Pemeriksaan dengan Acara Biasa; Pemeriksaan dengan Acara Cepat;

Dalam mengambil putusan, Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial harus mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan keadilan.

Pasal 58 UU No. 2 Tahun 2004 menentukan dalam proses beracara di Pengadilan Hubungan Industrial pihak-pihak yang berperkara tidak dikenakan biaya termasuk biaya eksekusi yang nilai gugatannya di bawah Rp. 150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah)

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Bahwa ada 2 (dua) cara penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial/Perburuhan antara lain :

Penyelesaian Perselisihan di Luar Pengadilan (Non Litigasi)

Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UUPPHI) mengamanatkan bahwa setiap penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial tidak dapat langsung diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial melainkan terlebih dahulu harus melalui proses musyawarah kedua belah pihak yakni: Mulyanto dalam Varia Peradilan Majalah Hukum Tahun ke XXIII No. 270 Mei 2008: 23

Bipartit.

Dalam perundangan Bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dengan tanpa melibatkan pihak lain. Musyawarah semacam ini merupakan cara yang terbaik untuk memperoleh hasil yang menguntungkan kedua belah pihak, lain dari pada itu penyelesaian secara bipartite dapat menekan biaya serta menghemat waktu. Atas dasar itulah Undang-Undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang terjadi terlebih dahulu harus diselesaikan secara bipartite. Apabila perundingan secara bipartite tersebut berhasil, maka dibuatlah perjanjian bersama untuk kemudian didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial setempat agar supaya mempunyai kekuatan eksekutorial, sedangkan kalau perundingan secara bipartite tersebut gagal, setelah dicatatkan di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) setempat untuk selanjutnya ditingkatkan ke perundingan berikutnya. Jangka waktu perundingan bipartite ditentukan 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan bipartite tersebut, jika dalam jangka waktu tersebut salah satu pihak menolak untuk berunding maka perundingan bipartite dianggap gagal. Bila dalam pelaksanaan Perjanjian Bersama tersebut, salah satu pihak tidak melaksanakannya maka pihak yang merasa dirugikan atas perbuatan tersebut mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah Perjanjian

Bersama tersebut didaftarkan untuk mendapat penetapan eksekusi.

Apabila tidak tercapai kata sepakat dalam musyawarah/perundingan bipartite, maka langkah selanjutnya adalah :

Para pihak mencatatkan pada instansi yang bertanggung jawab dalam hal ketenagakerjaan dengan menyertakan bukti-bukti bahwa telah dilakukan perundingan bipartite, namun dalam perundingan bipartite tersebut gagal dicapai suatu kesepakatan bersama;

Bila bukti-bukti tentang telah dilakukannya perundingan bipartite tersebut dinyatakan tidak lengkap oleh instansi ketenagakerjaan, maka para pihak diminta untuk segera melengkapi bukti-bukti tersebut dalam jangka waktu 7 (tujuh) hari kerja;

Jika sudah dinyatakan bahwa bukti-bukti perundingan bipartite tersebut lengkap, maka instansi ketenagakerjaan tersebut akan menawarkan pada para pihak untuk menyelesaikan perselisihan tersebut melalui jalan konsiliasi atau arbitrase, kepastian tentang cara mana yang akan dipakai oleh para pihak dalam rangka penyelesaian perselisihan tersebut harus sudah diberitahukan kepada instansi ketenagakerjaan tersebut dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja;

Dengan Konsiliasi untuk perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau per-selisihan antara Serikat Pekerja/Serikat Buruh;

Dengan arbitrase untuk perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh.

Apabila selama waktu 7 (tujuh) hari kerja para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi atau arbitrase, maka penyelesaian perselisihan dilakukan melalui mediasi oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota;

Dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja, mediator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan segera mengadakan sidang mediasi dengan menghadirkan saksi atau saksi ahli;

Jika sidang mediasi mencapai suatu kesepakatan, maka kesepakatan tersebut dituangkan dalam suatu Perjanjian Bersama, yang kemudian Perjanjian Bersama tersebut didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial;

Pengadilan Hubungan Industrial setelah menerima berkas Perjanjian Bersama tersebut,

akan mengeluarkan akta bukti pendaftaran Perjanjian Bersama dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Perjanjian Bersama tersebut;

Bila dalam pelaksanaan Perjanjian Bersama tersebut, salah satu pihak tidak melaksanakannya, maka pihak yang merasa dirugikan atas perbuatan tersebut dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah Perjanjian Bersama tersebut didaftarkan untuk mendapat penetapan eksekusi;

Apabila mediasi juga tidak berhasil mencapai kesepakatan, maka mediator mengeluarkan anjuran tertulis dan para pihak harus menyampaikan jawaban tertulis kepada mediator selambat – lambanya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis. Bila menyetujui anjuran tertulis tersebut, maka selambat – lambatnya dalam waktu 3 (tiga) hari kerja mediator harus sudah selesai membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama, langkah selanjutnya sama dengan poin 7,8, dan 9;

Apabila salah satu pihak tidak menyetujui anjuran tertulis tersebut, maka dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.

Mediasi

Penyelesaian melalui mediasi dilakukan oleh seorang penengah melalui mediator yang netral tidak berpihak kepada siapapun, yang menjadi mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan. Kewajiban mediator hanyalah memberikan anjuran dalam batas-batas kewenangannya guna membantu para pihak untuk mencari format penyelesaian perselisihan dan anjuran tersebut bukan merupakan suatu keputusan yang bersifat mengikat. Mediasi dapat dilakukan terhadap semua jenis perselisihan apabila penyelesaian secara bipartite tidak berhasil. Apabila penyelesaian secara mediasi tersebut berhasil, maka dibuatkanlah kesepakatan secara tertulis yang ditanda tangani oleh para pihak yang mana kesepakatan tersebut bersifat final dan mempunyai kekuatan eksekutorial setelah didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial setempat. Jika mediasi tersebut tidak berhasil maka para pihak dapat mengajukan penyelesaian hubungan industrial melalui lembaga arbitrase ataupun langsung

mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Konsiliasi

Penyelesaian melalui konsiliasi melalui seorang penengah yang disebut konsiliator dengan mempertemukan atau memberi fasilitas kepada pihak-pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihannya secara damai. Konsiliator ikut serta secara aktif memberikan solusi terhadap masalah yang diperselisihkan. Konsiliasi dapat dilakukan untuk menyelesaikan perkara perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan dan tidak dapat digunakan untuk menyelesaikan perkara perselisihan hak. Berbeda dengan mediator konsiliator penyelesaian hubungan industrial berasal dari pihak ketiga di luar pegawai pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Dalam hal penyelesaian melalui konsiliasi mencapai kesepakatan, dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh konsiliator, kemudian didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial agar mempunyai kekuatan eksekutorial, sebaliknya kalau anjuran dari konsiliator ditolak oleh salah satu atau kedua belah pihak, maka pihak yang menolak tersebut dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

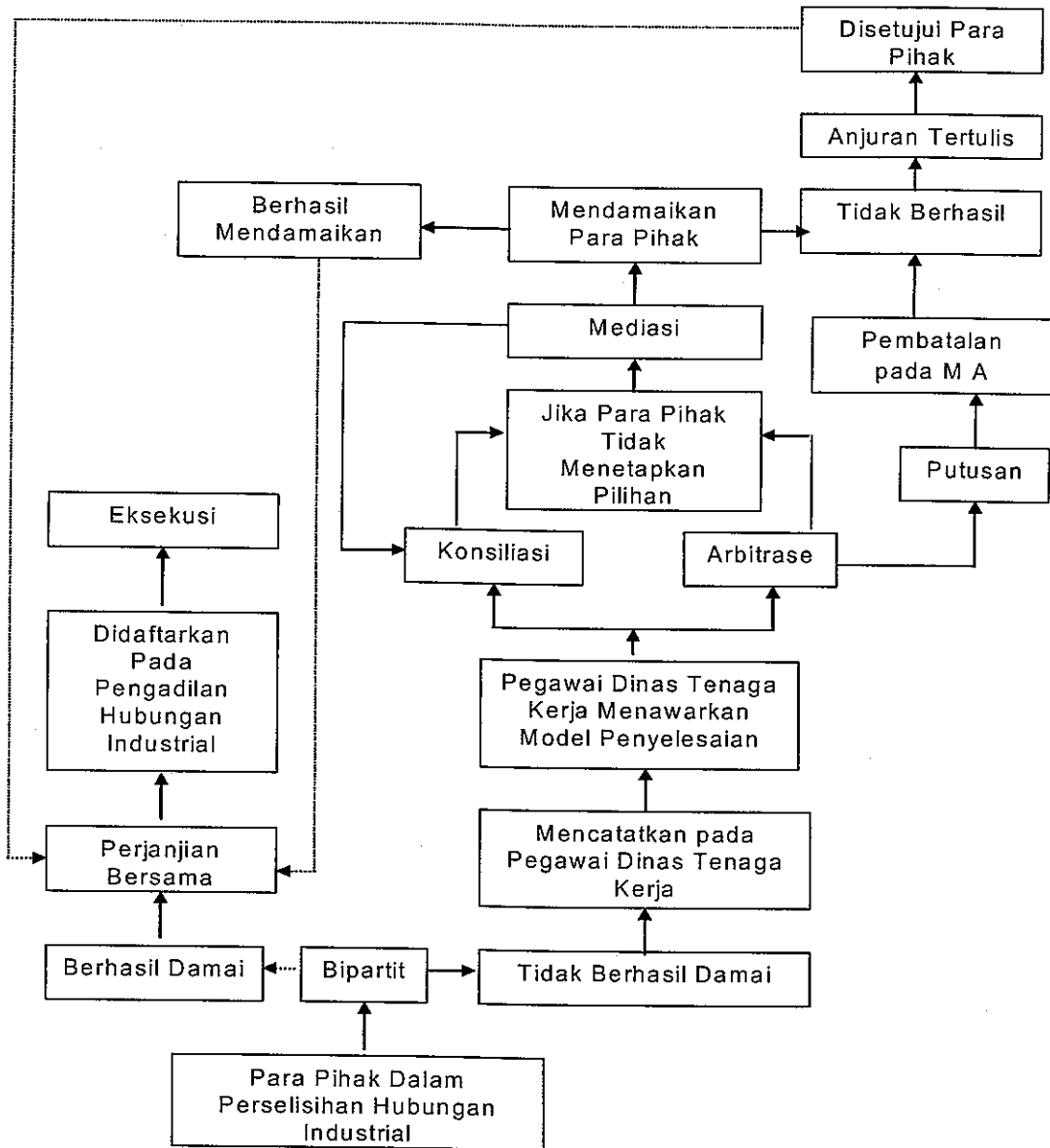
Arbitrase

Arbitrase merupakan penyelesaian sengketa di luar Pengadilan berdasarkan kesepakatan para pihak yang dilakukan oleh pihak ketiga yang disebut arbiter. Penyelesaian perselisihan melalui arbitrase secara umum telah diatur dalam UU No. 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa yang berlaku di bidang sengketa bisnis. Arbitrase adalah cara penyelesaian suatu perkara perdata di luar peradilan umum yang didasarkan atas suatu perjanjian arbitrase yang dibuat secara tertulis oleh para pihak yang bersengketa. Sedangkan arbitrase dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang diatur dalam UU No. 2 Tahun 2004 merupakan pengaturan khusus bagi penyelesaian sengketa di bidang hubungan industrial, sesuai dengan asas hukum *lex specialis derogate lex generalis*. Lingkup perselisihan yang dapat ditangani oleh arbiter dibatasi pada perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh

dalam satu perusahaan. Putusan arbitrase mempunyai kekuatan hukum yang mengikat sama dengan putusan pengadilan dan merupakan putusan yang final dan tetap.

Untuk mendapatkan kekuatan eksekutorial putusan arbitrase harus didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial.

Skema Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Luar Pengadilan (Non Litigasi)



Bahwa cara penyelesaian sengketa di luar Pengadilan tersebut menurut Joni Emirson juga sering dilakukan dengan cara Negosiasi, Mediasi, Konsiliasi dan Arbitrase. Namun di Pengadilanpun berdasarkan Peraturan

Mahkamah Agung RI No. 02 tahun 2003 tentang Prosedur Mediasi di Pengadilan Negeri, masih disarankan oleh Hakim untuk mengadakan mediasi di luar Pengadilan Negeri.

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Pengadilan (Litigasi)

Bahwa pada prinsipnya berdasarkan UU No. 2 Tahun 2004 disediakan beberapa alternative untuk menyelesaikan perselisihan tersebut yaitu; melalui jalur non litigasi yakni diselesaikan secara kekeluargaan atau musyawarah untuk mencapai mufakat. Namun jika tidak berhasil akan digunakan cara Litigasi yaitu diselesaikan melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Namun biasanya melalui langkah-langkah Non litigasi yakni; langkah pertama Bipartit, bila tidak terjadi kesepakatan, maka perselisihan dicatatkan pada instansi ketenagakerjaan, sekarang (DISNAKERTRANS) untuk dicarikan jalan penyelesaiannya, bisa melalui konsiliasi atau arbitrase, bila para pihak tidak menghendaki jalan penyelesaian yang ditawarkan tersebut, maka dilakukan mediasi, bila tidak berhasil juga maka upaya terakhir penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dilakukan melalui Pengadilan Hubungan Industrial.

Bahwa untuk jenis perselisihan pemutusan hubungan kerja, Pengadilan Hubungan Industrial memiliki kompetensi untuk memeriksa dan memutus pada tingkat pertama. Sehingga jika para pihak atau salah satu pihak tidak dapat menerima keputusan yang dihasilkan oleh Pengadilan Hubungan Industrial maka pihak yang berselisih dapat mengajukan upaya hukum Kasasi ke Mahkamah Agung.

Beberapa ketentuan yang mengatur mengenai tata cara penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja melalui Pengadilan Hubungan Industrial, antara sebagai berikut :

Gugatan perselisihan hubungan industrial diajukan pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja;

Pihak yang mengajukan gugatan wajib untuk melampirkan risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi yang telah dilakukan sebelumnya;

Penggugat sewaktu-waktu dapat mencabut gugatannya sebelum tergugat dapat memberikan jawaban;

Untuk nilai gugatan di bawah Rp. 150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah);

Serikat pekerja/serikat buruh dan organisasi pengusaha dapat bertindak sebagai kuasa hukum untuk beracara di Pengadilan Hubungan Industrial untuk mewakili anggotanya;

Ketua Pengadilan Negeri dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima gugatan sudah harus menetapkan Majelis Hakim yang terdiri atas 1 (satu) orang Hakim sebagai Ketua Majelis dan 2(dua) orang Hakim ad-hoc sebagai anggota Majelis;

Dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak penetapan Majelis Hakim, maka Ketua Majelis Hakim harus sudah melakukan sidang pertama;

Dalam hal salah satu pihak atau para pihak tidak dapat menghadiri sidang tanpa alasan yang dapat dipertanggungjawabkan, Ketua Majelis dapat menetapkan hari sidang berikutnya;

Hari sidang berikutnya ditetapkan dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari sejak tanggal penundaan;

Penundaan sidang karena ketidak hadiran salah pihak hanya diberikan selambat-lambatnya 2 (dua) kali penundaan;

Bilamana para pihak hadir pada hari sidang yang ditetapkan, maka prosesnya mengikuti tahapan persidangan sesuai ketentuan Hukum Acara Perdata, mulai dari jawaban, dupliek, repliek, pembuktian hingga pengambilan keputusan;

Dalam pengusaha tidak memberikan upah dan hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh, maka Hakim Ketua Sidang harus segera menjatuhkan putusan sela berupa perintah kepada pengusaha untuk membayar upah serta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh;

Majelis Hakim wajib memutus Perselisihan PHK dalam waktu selambat-lambatnya 50 (lima) hari kerja terhitung sejak sidang pertama;

Panitera Pengganti Pengadilan Hubungan Industrial dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah Majelis Hakim dibacakan, harus sudah menyampaikan pemberitahuan putusan kepada pihak yang tidak hadir dalam sidang pengambilan putusan;

Dan selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja setelah putusan ditanda tangani, Panitera Muda harus sudah menerbitkan salinan putusan;

Salinan putusan dimaksud sudah harus disampaikan ke pihak-pihak yang berselisih selambat-lambat 7 (tujuh) hari setelah diterbitkan;

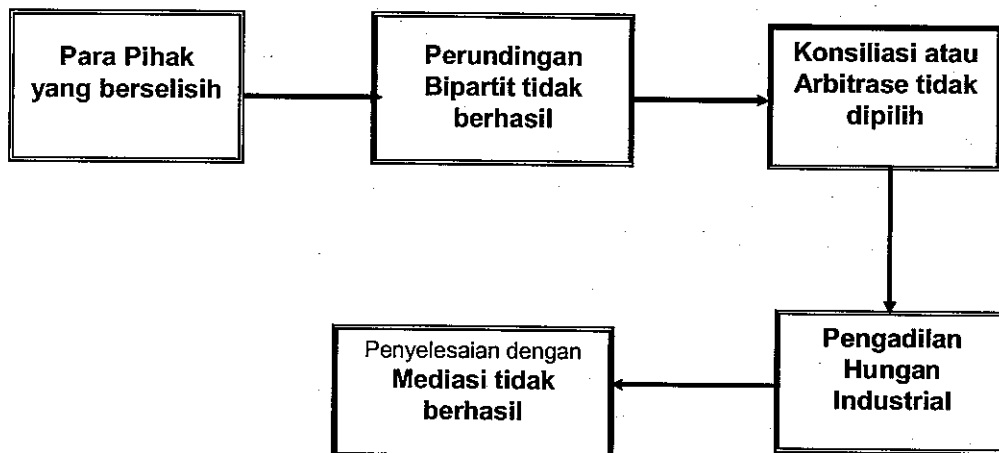
Ketua Majelis Hakim dapat mengeluarkan putusan yang dapat dilaksanakan terlebih

dahulu, meskipun putusan diajukan perlawanan atau kasasi;

Terhadap putusan Majelis Hakim, dapat diajukan permohonan Kasasi kepada Mahkamah Agung dalam waktu selambat-lambatnya 14

(empat belas) hari kerja, terhitung semenjak putusan dibacakan bagi pihak yang hadir, dan sejak menerima pemberitahuan putusan bagi pihak yang tidak hadir. (Edy Sutrisno Sidabutar, Pedoman Penyelesaian PHK, Elpress, 2007 : 9-41)

Skema Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan (Litigasi)



SIMPULAN

Bahwa yang menjadi Kompetensi/kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum, Pengadilan Hubungan Industrial merupakan bagian khusus dari pengadilan umum, sehingga wewenang dan tugas memeriksa dan memutus dari Pengadilan Hubungan Industrial adalah menyelesaikan perselisihan di tingkat pertama mengenai perselisihan hak; di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan; di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja; di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Muara dari Pengadilan Hubungan Industrial ini berpusat pada Mahkamah Agung yang merupakan lembaga tertinggi yang melaksanakan kekuasaan kehakiman di Indonesia.

Bahwa penyelesaian perselisihan hubungan Industrial pada prinsipnya melalui 2 (dua) cara yakni : Penyelesaian Perselisihan di luar Pengadilan (ADR/Non Litigasi) antara lain ;

Bipartit, Mediasi, Konsiliasi, dan Arbitrase dan Penyelesaian Perselisihan melalui Pengadilan (Litigasi), adalah Penyelesaian Perselisihan melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) pada Pengadilan Negeri.

DAFTAR PUSTAKA

- Edy Sutrisno Sidabutar, 2007. *Pedoman Penyelesaian PHK*, Tangerang. Banten : Elpress, Karawaci.
- Eman Suparman, 2005. *Hukum Perselisihan Konflik Kompetensi dan Pluralisme Hukum Orang Pribumi*. Bandung :PT. Refika Aditama.
- Hidayat Muharam, 2006. *Panduan Memahami Hukum Ketenagakerjaan serta Pelaksanaannya di Indonesia*. Penerbit PT. Citra Aditya Bakti Bandung
- I.P.M. Ranuhandoko, 2006. *Terminologi Hukum Inggris-Indonesia*. Sinar Grafika : Jakarta
- Joni Emirzon, 2001. *Alternatif Penyelesaian Sengketa di Luar Pengadilan (Negosiasi,*

- Mediasi, Konsultasi, & Arbitrase*). Jakarta : Gramedia Pustaka Utama
- Roger Fisher, William Ury, Bruce Patton, 2000. *Getting to Yes, Teknik Berunding Menuju Kesepakatan Tanpa Memaksakan Kehendak*. Jakarta Penerbit Yayasan Obor Indonesia
- Sentosa Sembiring, 2005. *Himpunan Perundang-Undangan Republik Indonesia Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI)*, Bandung : CV Nuansa Aulia.
- Undang-Undang Dasar 1945 Kitab Undang-undang Hukum Perdata
- Undang-undang No. 3 Tahun 1992 tentang *Jaminan Sosial Tenaga Kerja*
- Undang-undang No. 39 Tahun 1999. tentang *Hak Asasi Manusia*.
- Undang-undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang *Undang-Undang Ketenaga-kerjaan*.
- Undang-undang Nomor. 2 Tahun 2004 tentang *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*.
- Undang-undang Nomor. 21 Tahun 2000 tentang *Serikat Pekerja / Serikat Buruh*.
- Peraturan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor : 02 Tahun 2003 tentang *Prosedur Mediasi di Pengadilan Keputusan Menteri Tenaga Kerja*
- Varia Peradilan Majalah Hukum Tahun ke XX No. 241 Nopember 2005
- Varia Peradilan Majalah Huukum Tahun ke XXIII No. 270 Mei 2008
- Demystifying The Core Conventions Of The ILO Through Social Dialogue The