PENEGAKAN HUKUM PENYELESAIAN SENGKETA KETENAGAKERJAAN MELALUI PERADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Yati Nurhayati

ABSTRAK

Permasalahan perburuhan yang terjadi antara pekerja dan pengusaha atau antara para pekerja dalam satu perusahaan adalah merupakan problematika yang membutuhkan penyelesaian cepat, sehingga penyelesaian sengketa ini harus melalui Peradilan Hubungan Industrial yang diatur dalam UU No. 2 Tahun 2004 yang sebelumnya diatur dalam UU No. 22 Tahun 1957.

Kata Pengantar : Sengketa, Ketenagakerjaan, Hubungan Industrial

PENDAHULUAN

Dalam bidang ketenagakerjaan, timbulnya perselisihan antara para pengusaha dan para buruh biasanya disebabkan pada ketidakpuasan salah satu pihak. Hal tersebut disebabkan ada suatu kebijakan yang dibuat oleh pengusaha yang menurut pertimbangan sudah cukup namun buruh merasa kebijakan tersebut tidak memberikan kepuasan dan mempunyai pandangan dan pertimbangan yang berbeda sehingga mengakibatkan terjadinya perselisihan. Ketidakpuasan tersebut dapat terkait dengan masalah upah, jaminan sosial, jaminan kesehatan, perilaku penugasan yang kurang sesuai dengan kepribadian, daya kerja dan kemampuan kerja yang dirasakan kurang sesuai dengan pekerjaan yang harus diemban, dan masalah pribadi.[1]

Hubungan kerja yang terjadi antara pengusaha/para pengusaha dengan pekerja/serikat pekerja atau buruh atau serikat buruh merupakan hubungan yang didasari oleh kesepakatan kedua belah pihak untuk mengikatkan diri dalam sebuah hubungan kerja. Sehingga apabila salah satu pihak tidak lagi menghendaki terikat dalam perjanjian tersebut maka pihak yang lain akan kesulitan untuk tetap mempertahankan hubungan kerja yang harmonis. Perselisihan tersebut akan berakibat pada kinerja perusahaan dan terhambatnya proses produksi serta perbaikan hubungan kerja sehingga perselisihan tersebut harus diselesaikan dengan cara yang cepat dan adil sehingga menguntungkan kedua belah pihak.

PEMBAHASAN

A. Proses Penyelesaian Peradilan Hubungan Industrial

[1] Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja, Hukum ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Ctk. Pertama, Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2007, hlm. 127.

Perselisihan hubungan industrial menurut Pasal 1 angka 1 UU No. 2 Tahun 2004 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 hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh dalam satu perusahaan.

Jenis perselisihan hubungan industrial meliputi : perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.[2] Penyelesaian melalui konsiliasi dilakukan untuk penyelesaian sengketa kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan antar serikat pekerja/ serikat butuh dalam satu perusahaan. Sedangkan penyelesaian melalui arbitrase dilakukan untuk penyelesaian sengketa kepentingan atau perselisihan antar serikat pekerja /serikat buruh dalam satu perusahaan.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial diatur dalam UU No. 22 Tahun 1957 *jo* UU No. 2 Tahun 2004 secara tidak langsung sama-sama mengenal penyelesaian secara wajib dan penyelesaian secara sukarela. Dalam UU No. 22 Tahun 1957 penyelesaian sengketa wajib dimulai dengan musyawarah untuk mufakat antara pihak yang berselisih (bipartit), apabila tidak selesai maka dilanjutkan ke pegawai perantara di kantor yang bertanggung jawab pada bidang ketenagakerjaan dan seterusnya ke panitia penyelenggara perselisihan perburuhan daerah dan pusat. Sedangkan penyelesaian secara sukarela adalah melalui seorang juru atau dewan pemisah yang disebut sebagai arbitrase. Sedangkan dalam UU No. 2 Tahun 2004 setelah perundingan bipartit, apabila belum selesai maka dilanjutkan secara mediasi oleh seorang mediator. Apabila tidak selesai salah satu pihak dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Sementara itu penyelesaian sukarela menurut UU No. 2 Tahun 2004 adalah melalui konsiliator dan arbiter yang dapat dipilih oleh para pihak. [3]

Pada dasarnya cara penyelesaian hubungan industrial dapat dilakukan di luar Peradilan Hubungan Industrial melalui bipartit, mediasi, konsiliasi, atau arbitrasi dan dilakukan melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Akan tetapi sebelum melalui Pengadilan Hubungan Industrial wajib dilakukan melalui bipartit selama 30

[2] Pasal 2 UU No. 2 Tahun 2004

[3] *Op. Cit*, 148.

hari[4]. Apabila tidak mencapai kata mufakat salah satu atau kedua belah pihak dapat mencatat perselisihannya kepada Disnaker dengan melampirkan bukti-bukti upaya penyelesaian bipartit. Kemudian kepada para pihak ditawarkan penyelesaianya melalui konsiliasi, mediasi, atau melalui arbitrase, sesuai dengan kewenangan masing-masing. Perselisihan yang diselesaikan melalui mediasi adalah semua jenis perselisihan hubungan industrial yang dikenal dalam UU No. 2 Tahun 2004 yaitu perselisihan hak. perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan. Perselisihan yang dapat diselesaikan melalui konsiliasi semua perselisihan hubungan industrial yang dikenal dalam UU No. 2 Tahun 2004 kecuali perselisihan hak. Dan perselisihan yang dapat diselesaikan melalui arbitrase adalah perselisihan kepentingan, perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan. Apabila setelah 7 hari para pihak yang berselisih tidak memilih maka penyelesaian sengketa dilimpahkan kepada mediator.

B. Mediasi

Dalam hal penyelisihan dilakukan melalui mediasi, setelah 7 hari sejak para pihak melimpahkan perkaranya, mediator harus mengadakan penelitian mengenai duduk perkaranya dan segera mengadakan sidang mediasi. Mediator yang diangkat oleh pemerintah harus memenuhi syarat yang terdapat dalam pasal 9 UU No. 2 Tahun 2004. Pengangkatan dan akomodasi mediator ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja. Apabila perselisihan telah selesai maka dibuatlah perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan mediator. Kemudian perjanjian bersama tersebut didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.

Apabila tidak terjadi kesepakatan, menurut Pasal 13 UU No. 2 Tahun 2004, mediator mengeluarkan anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya sepuluh hari sejak sidang pertama. Para pihak wajib memberikan jawaban tertulis kepada mediator dalam jangka waktu selambat-lambatnya sepuluh hari kerja setelah menerima anjuran tertulis. Pihak yang tidak memberikan pendapatnya dianggap menolak ajnjuran tertulis. Dalam hal para pihak setuju dengan anjuran mediator maka dalam waktu tiga hari harus dibuat Perjanjian Bersama yang kemudian didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

C. Konsiliasi

[4] Pasal 3 UU No. 2 Tahun 2004

Konsiliator adalah pejabat konsiliasi yang diangkat dan diberhentikan oleh Menteri Tenaga Kerja berdasarkan saran dari organisasi serikat pekerja atau serikat buruh. Syarat-syarat menjadi pejabat konsiliasi terdapat dalam pasal 19 UU No. 2 Tahun 2004. penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi hanya bisa dilakukan setelah para pihak mengajukan permintaan penyelesaian secara tertulis kepada konsiliator yang ditunjuk dan disepakati oleh para pihak dan telah dilegitimasi pada wilayah kerjanya yang meliputi tempat pekerja/buruh. Daftar nama konsiliator dapat dilihat pada kantor instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat.

Dalam waktu selambat-lambatnya tujuh hari kerja setelah menerima permintaan penyelesaian secara tertulis, konsiliator harus sudah mulai melalukan penelitian duduk perkara, dan hari kedelapan harus sudah melakukan sidang konsiliasi. Dalam hal tercapai kesepaatan penyelesaian perselisihan hubungan imdustrial melalui konsiliasi, maka dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh konsiliator yang kemudian didaftarkan di pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri di wilayah hukum para pihak yang melakukan perjanjian bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

Apabila tidak terjadi kesepakatan sebagaimana diuraikan di atas, maka konsiliator mengeluarkan anjuran tertulis, yang selambat-lambatnya dalam waktu aepuluh hari kerjasejak sidang konsiliasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak. Dalam waktu sepuluh hari kerja dari sejak mendapatkan anjuran tertulis tersebut para pihak wajib memberikan jawaban kepada konsiliator yang isinya menolak anjuran tersebut atau menerima. Apabila para pihak atau salah satu pihak tidak memberikan pendapatnya maka dianggap menolak anjuran konsiliator. Apabila para pihak menyetujui anjuran tertulis dari konsiliator maka dalam waktu selambat-lambatnya tiga hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui maka konsiliator harus membuat perjanjian bersama yang kemudian akan di daftarkan di pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri di wilayah hukum pihak-pihak yang mengadakan perjanjian bersama. Dalam hal anjuran tertulis konsiliator tidak diterima oleh satu pihak atau para pihak, maka para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaiannya melalui pengadilan hubungan industrial.

D. Arbitrase

Para pihak yang bersengketa dapat memilih yang ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja. Pengangkatan arbiter

berdasarkan keputusan Menteri Ketenagakerjaan. Perselisihan yang dapat diselesaikan melalui arbitrase adalah perselisihan kepentingan, perselisihan antar serikat pekerja/buruh dalam satu perusahaan, putusan arbitrase bersifat final dan tidak bisa melaui pengadilan hubungan industrial. Dalam hal putusan arbiter yang menimbulkan keraguan dapat dimajukan tuntutan ingkar pada pengadilan negeri setempat dengan memberikan alasan otentik. Pengadilan negeri dalam Pasal 38 UU No. 2 Tahun 2004 dalam membuat alasan ingkar dimana tidak dapat diajukan perlawanan lagi. Menurut pasal 44 UU No. 2 Tahun 2004, apabila tercapai perdamaian, arbiter harus membuat akta perdamaian yang ditandatangani oleh para pihak dengan disaksikan oleh seorang arbiter atau majelis arbiter. Penetapan akta perdamaian didaftarkan di muka pengadilan dan dapat juga di eksekusi oleh pengadilan atau putusan tersebut. Putusan penetapan arbiter dibuat rangkap tiga dan diberikan kepada masing-masing pihak satu rangkap dan serta didaftarkan ke pengadilan hubungan industrial terdahap putusan tersebut yang telah berkekuatan hukum tidak dapat dimajukan lagi. Meskipun sebenarnya putusan arbitrase bersifat final akan tetapi apabila para pihak tidak puas dengan putusan tersebut maka para pihak dapat memohon pembatalan putusan arbitrase ke Mahkamah Agung.

E. Pengadilan Hubungan Industrial

Pengadilan hubungan industrial merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum. Dalam pasal 56 UU No. 2 Tahun 2004 Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus :

1. Di tingkat pertama mengenai perselisihan hak;
2. Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan;
3. Di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja;
4. Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan

Susunan Pengadilan Hubungan Industrial pada pengadilan negeri terdiri dari :

1. Hakim;
2. Hakim ad Hoc;
3. Panitera muda;
4. Panitera pengganti;

Susunan Pengadilan Hubungan Industrial pada pengadilan Kasasi di Mahkamah Agung:

1. Hakim Agung;
2. Hakim ad Hoc pada Mahkamah Agung;
3. Panitera;

Pengangkatan dan penunjukan Hakim *ad Hoc* berdasarkan SK Presiden

atas usul Ketua Mahkamah Agung. Sebelum memangku jabatan Hakim ad Hoc wajib bersumpah atau berjanji menurut agamanya masing-masing serta Hakim ad Hoc tidak boleh merangkap jabatan sebagaimana diatur dalam pasal 66 UU No. 2 Tahun 2004. Hukum acara yang dipakai untuk mengadili sengketa perburuan tersebut adalah Hukum Acara Perdata yang berlaku di lingkungan Pengadilan Umum, kecuali di atur secara khusus oleh Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 serta menunggu keputusan Presiden untuk menentukan tata cara pengangkatan Hakim Ad Hoc Ketenagakerjaan.

Pengajuan gugatan yang diajukan pada Pengadilan Hubungan Industrial dapat diajukan pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh. Pengajuan gugatan harus dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi dan konsiliasi. Gugatan oleh pekeja/buruh atas pemutusan hubungan kerja dapat diajukan dalam tenggang waktu satu tahun sejak diterimanya dan diberlakukannya keputusan dari para pengusaha. Apabila perselisihan melibatkan banyak pihak maka gugatan dapat diajukan secara kolektif dengan kuasa khusus. Serikat pekerja/serikat buruh dan organisasi pengusaha dapat bertindak sebagai kuasa hukum untuk beracara mewakili anggotanya.[5]

Pemeriksaan dalam persidangan Pengadilan Hubungan Industrial dapat dilakukan melalui pemeriksaan acara biasa atau acara cepat. Pemeriksaan acara cepat dalam waktu selambat-lambatnya tujuh hari kerja sejak penetapan hakim, ketua majelis hakim harus sudah melakukan sidang pertama dengan ketentuan majelis hakim memanggil para pihak secara resmi serta memanggil saksi atau saksi ahli apabila salah satu pihak tidak hadir dalam persidangan maka persidangan ditunda sekurang-kurangnya tujuh hari sejak penundaan dan penundaan hanya dapat dilakukan dua kali. Apabila penggugat atau kuasa hukumnya tidak hadir setelah dua kali penundaan maka gugatan dianggap gugur dan penggugat dapat mengajukan gugatannya sekali lagi. Sebaliknya apabila tergugat tidak hadir setelah penundan dua kali maka putusan dilakukan tanpa dihadiri tergugar (*verstek*).

Pemeriksaan dengan acara cepat dilakukan apabila terdapat kepentingan para pihak atau salah satu pihak yang mendesak sehingga membutuhkan penyelesaian secepatnya. Dalam hal ini ketua pengadilan yang menerima permohonan tersebut dalam waktu tujuh

[5] Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja…, **Op. cit** hal 162.*

hari segera mengeluarkan penetapan apakah permohonan pemeriksaan dikabulkan atau tidak, apabila dikabulkan maka tujuh hari sejak permohonan pemeriksaan secara cepat dikabulkan maka majelis hakim menetapkan hari, tempat, dan waktu persidangan tanpa melalui prosedur pemeriksaan. Upaya lain yang dapat dilakukan dalam hal tidak puas dengan putusan dari Pengadilan Hubungan Industrial maka dapat mengajukan kasasi ke Mahkamah Agung, akan tetapi hanya bisa dilakukan terhadap perselisihan hak dan perselisihan hubungan kerja sedangkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial mengenai perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan brsifat tetap (*final and binding*).[6]

KESIMPULAN

Peradilan Hubungan Industrial adalah Peradilan yang berbeda dengan Peradilan pada umumnya. Pada dasarnya cara penyelesaian hubungan industrial dapat dilakukan di luar Peradilan Hubungan Industrial melalui bipartit, mediasi, konsiliasi, atau arbitrasi dan dilakukan melalui Pengadilan Hubungan Industrial.

DAFTAR PUSTAKA

Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja, Hukum ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Ctk. Pertama, Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2007.

UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Peradilan Hubungan Industrial

[6] Ibid..