

BAB III
UPAYA HUKUM PEKERJA APABILA TIDAK
MENDAPATKAN HAKNYA

3.1 Upaya Hukum

Upaya hukum dapat dilakukan pada setiap pekerja yang dalam hubungan kerja didalamnya terdapat hak-hak yang dilanggar oleh pengusaha. Menurut kamus hukum yaitu :

upaya hukum adalah dalam upaya mencapai tujuan hukum benar-benar berjalan sebagaimana mestinya dan untuk mencegah adanya kekeliruan atau kekhilafan dalam suatu keputusan hakim, maka diberi kesempatan untuk pemeriksaan ulang pada tingkatan yang lebih tinggi, seperti kasasi, bahkan peninjauan kembali.⁶⁵

Penyebab adanya upaya hukum karena sebelumnya terdapat adanya perselisihan. Perselisihan yang dimaksud yakni perselisihan hubungan industrial. Sebelum mengetahui Perselisihan Hubungan Industrial, sekilas perlu diketahui apakah hubungan industrial itu. Berdasarkan Pasal 1 angka 16 UU No. 13 Tahun 2003 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.

⁶⁵ Soesilo Prajogo, *Op.Cit.*, hal 489.

Menurut Payaman J. Simanjuntak yakni “hubungan industrial adalah Hubungan semua pihak yang terkait atau berkepentingan atas proses produksi barang atau jasa di suatu perusahaan.”⁶⁶ Menurut Yayasan Tripartit Nasional, Hubungan Industrial Pancasila ialah:

Hubungan Industrial Pancasila adalah suatu sistim hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan jasa (Pekerja, Pengusaha dan Pemerintah) yang didasarkan atas nilai-nilai yang merupakan manifestasi dari keseluruhan sila-sila dari Pancasila dan UUD 1945, yang tumbuh dan berkembang diatas kepribadian bangsa dan kebudayaan Nasional Indonesia.⁶⁷

Menurut Asri Wijayanti, dari pengertian itu maka dapat diuraikan unsur-unsur hubungan industrial adalah :

- a. Adanya suatu sistim hubungan industrial;
- b. Adanya pelaku yang meliputi pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah;
- c. Adanya proses produksi barang dan/atau jasa.⁶⁸

Sistim hubungan industrial merupakan suatu rangkaian hubungan kerja yang dalam rangkaian tersebut saling berkaitan. Rangkaian tersebut merupakan suatu hubungan hukum yang dalam pelaksanaan menimbulkan akibat hukum yakni hak dan kewajiban para pihak. “Unsur yang kedua adalah adanya pelaku

⁶⁶ Payaman. J. Simanjuntak, “*Pengertian Hubungan Industrial*” dalam http://id.wikipedia.org/wiki/Manajemen_hubungan_industrial di akses 27 Maret 2014;

⁶⁷ Yayasan Tripartit Nasional, “*Pedoman Pelaksanaan Hubungan Industrial Pancasila dengan Petunjuk Operasional*”, Bukit Sura Mitra Grafika, Cetakan kedua, Jakarta, 19887, hal. 9;

⁶⁸ Asri Wijayanti, *Op.Cit.*, hal. 121; (I)

yang meliputi pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah,”⁶⁹ pelaku yang dimaksud yakni dalam hubungan kerja terdapat subyek dan obyek, maksudnya subyek ialah pelaku tersebut (pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah) sedangkan obyek yang dimaksud ialah barang/jasa yang dihasilkan.

Sedangkan Perselisihan Hubungan Industrial berdasarkan pasal 1 ayat (22) UU No.13 Tahun 2003 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, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Berdasarkan pasal 1 ayat (1) UU No 2 tahun 2004 bahwa 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.

Jenis Perselisihan Hubungan Industrial berdasarkan Pasal 2 UU No. 2 Tahun 2004 bahwa jenis perselisihan hubungan industrial meliputi :

a. Perselisihan hak

⁶⁹ *Ibid*, hal. 126. (I)

Berdasarkan Pasal 1 angka 2 UU No. 2 tahun 2004 yakni Perselisihan hak adalah 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. Menurut H.M. Laica Marzuki, Kasus perselisihan hak (*rechtsgeschil, conflict of right*) yang berpaut dengan tidak adanya persesuaian yang demikian itu, menitikberatkan aspek hukum (*rechtsmatigheid*) dari permasalahan, utamanya menyangkut pencenderaan janji (*wanprestasi*) terhadap perjanjian kerja, suatu pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.⁷⁰

b. Perselisihan kepentingan

Berdasarkan Pasal 1 angka 3 UU No. 2 Tahun 2004 yakni Perselisihan kepentingan adalah 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. Menurut H.M Laica Marzuki yakni :

Kasus perselisihan kepentingan (*belangeschillen, conflict of interest*) yang berpaut dengan tidak adanya persesuaian paham mengenai syarat- syarat kerja dan/atau keadaan perburuhan, utamanya menyangkut perbaikan ekonomis serta akomodasi kehidupan para pekerja. Perselisihan sedemikian menitikberatkan aspek *doelmatigheid* permasalahan.⁷¹

⁷⁰ H.M. Laica Marzuki, “*Mengenal karakteristik kasus-kasus perburuhan*”, Varia Peradilan No. 133, IKAHI, Jakarta, Oktober 1996, hal. 151 dalam Asri Wijayanti, “*Mencermati Kembali Pasal 56 UU No. 2 Tahun 2004*”, Jurnal Yustitia Vol. 2/2, Oktober 2008, hal 72-82;

⁷¹ *Ibid.*

c. Perselisihan pemutusan hubungan kerja

Berdasarkan Pasal 1 angka 4 UU No. 2 Tahun 2004 yakni Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak. Menurut Asri Wijayanti perselisihan pemutusan hubungan kerja yaitu “Perselisihan PHK adalah perselisihan yang timbul akibat dari adanya hubungan kerja, baik karena *wanprestasi* terhadap perjanjian kerja, atau pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.”⁷² Dari sumber diatas dapat disimpulkan bahwa perselisihan pemutusan hubungan kerja timbul karena tidak adanya kecocokan antara para pihak dalam hal pemenuhan hak bagi salah satu pihak, yang terjadi karena pelanggaran hukum atau karena ingkar janji.

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

Berdasarkan Pasal 1 angka 5 UU No. 2 Tahun 2004 yakni Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh adalah 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. Perselisihan hubungan industrial pada dasarnya disebabkan oleh :

⁷² Asri Wijayanti, “*Mencermati Kembali Pasal 56 UU No. 2 Tahun 2004*”, Jurnal Yustitia Vol. 2/2, Oktober 2008, hal. 72-82; (II)

1. perbedaan pendapat atau kepentingan mengenai keadaan ketenagakerjaan yang belum diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan;
2. kelalaian dan ketidakpatuhan salah satu atau para pihak dalam melaksanakan ketentuan normatif yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan;
3. pengakhiran hubungan kerja;
4. perbedaan pendapat antara serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan mengenai pelaksanaan hak dan kewajiban keserikat pekerjaan.⁷³

Keberadaan UU No. 2 Tahun 2004 diharapkan mampu memberikan perlindungan hukum dalam upaya untuk mendapatkan keadilan yang tidak membutuhkan banyak waktu/cepat pelaksanaannya yang harus disesuaikan dengan kondisi pekerja. Menurut Aloysius Uwiyono bahwa :

Berangkat dari tujuan yang hendak dicapai oleh UU PPHI tersebut, menunjukkan bahwa UU PPHI ini diharapkan dapat mendorong terwujudnya penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang cepat, tepat, adil, dan murah, untuk menggantikan peraturan perundang-undangan lama yang dianggap tidak dapat mewujudkan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang cepat, tepat, adil, dan murah.⁷⁴

Mengamati pendapat-pendapat tersebut dan apabila dikorelasikan dengan kasus yang ada dalam bab II maka dapat disimpulkan bahwa pekerja di PT. "X" bekerja atas dasar PKWT. Akan tetapi PKWT yang diterapkan tidak sesuai dengan (Pasal 54 ayat (3) jo Pasal 59) sehingga perjanjian tersebut batal demi hukum. Perjanjian tersebut batal demi hukum dikarenakan perjanjian tersebut

⁷³ Asri wijayanti, *Op.Cit.*, hal. 149-150. (I)

⁷⁴ Aloysius Uwiyono, "*Pelaksanaan Undang-Undang PPHI dan Tantangannya*", dalam <http://www.hukumonline.com/berita/baca/ho19560/pelaksanaan-undangundang-pphi-dan-tantangannya> di akses tanggal 30 Maret 2014.

tidak memenuhi syarat obyektif. Dalam hal ini terdapat perselisihan yang termasuk dalam perselisihan hak dikarenakan pekerja di PT. "X" yang seharusnya menjadi pekerja PKWTT namun setelah melewati jangka waktu berakhirnya PKWT yakni secara akumulatif 3 tahun pekerja tersebut tetap menjadi pekerja PKWT.

Kesimpulan yang ada tidak mengkaitkan dengan perselisihan PHK dikarenakan perselisihan PHK merupakan suatu perselisihan yang tidak terpenuhinya suatu hak salah satu pihak, jadi sebenarnya dalam Pasal 2 ayat (3) UU No. 2 Tahun 2004 merupakan perumusan yang kurang tepat karena antara perselisihan hak dan perselisihan PHK pada esensinya merupakan perselisihan hak, sehingga diperlukan perubahan pada pasal tersebut agar tidak terjadi kebingungan dalam implementasinya.

3.2 Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam garis besarnya diselesaikan melalui lembaga litigasi dan non litigasi. Banyak cara untuk menyelesaikan peselisihan hubungan industrial. Menurut Abdussalam, "Penyelesaian perselisihan yang terbaik adalah penyelesaian oleh para pihak yang berselisih, sehingga dapat diperoleh hasil yang menguntungkan bagi kedua belah pihak."⁷⁵ Penyelesaian perselisihan hubungan industrial merupakan pertemuan pengusaha dan buruh atau dengan bantuan pihak ketiga untuk menyelesaikan sengketa melalui perundingan/ musyawarah dengan tujuan untuk menemukan

⁷⁵ Abdusalam, "*Hukum Ketenagakerjaan*", Restu Agung, Jakarta, 2008, hal. 155.

keepakatan yang dilakukan diluar pengadilan melalui sarana perundingan bipartit, konsiliasi, arbitrase dan mediasi yang selanjutnya disebut sebagai penyelesaian melalui lembaga non litigasi.

A. Penyelesaian Melalui Lembaga diluar pengadilan (*Non Litigasi*)

1. Perundingan Bipartit

Perundingan bipartit merupakan sarana untuk mencari jalan keluar terhadap perselisihan yang timbul antara pengusaha dan pekerja/serikat pekerja menurut Pasal 1 angka 10 UU No. 2 Tahun 2004 bahwa Perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.

Berdasarkan Pasal 1 angka 18 UU No. 13 Tahun 2003 jo Permenakertrans Nomor PER.32/MEN/XII/2008 tentang Tata Cara Pembentukan dan Susunan Keanggotaan Lembaga Kerja Sama Bipartit yakni Lembaga kerja sama bipartit adalah 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 instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja/buruh. “Lembaga Kerjasama Bipartit adalah suatu badan pada tingkat usaha atau unit produksi yang dibentuk oleh pekerja bersama-sama dengan pengusaha.”⁷⁶

Berdasarkan Pasal 1 angka 1 Permentrans No. PER.31/MEN/XII/2008 bahwa Perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat

⁷⁶ Yayasan Tripartit Nasional, *Op.Cit.*, hal. 16;

pekerja/ serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dalam satu perusahaan. “Sebelum perselisihan diajukan kepada lembaga penyelesaian perselisihan, maka setiap perselisihan wajib diupayakan penyelesaiannya secara bipartit, yaitu musyawarah antara pekerja dan pengusaha”.⁷⁷ Selanjutnya dalam melakukan perundingan seyogyanya membuat suatu risalah perundingan, menurut Pasal 6 ayat (2) UU No. 2 Tahun 2004 yakni :

- (1) Risalah perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) sekurang-kurangnya memuat:
 - a. nama lengkap dan alamat para pihak;
 - b. tanggal dan tempat perundingan;
 - c. pokok masalah atau alasan perselisihan;
 - d. pendapat para pihak;
 - e. kesimpulan atau hasil perundingan; dan
 - f. tanggal serta tandatangan para pihak yang melakukan perundingan.

Prosedur perundingan bipartit tertuang dalam Pasal 3, Pasal 4 ayat (1) –

(4), Pasal 7 UU No. 2 Tahun 2004 yakni :

Pasal 3 :

- (1) Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat;
- (2) Penyelesaian perselisihan melalui bipartit sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan;
- (3) Apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal;

Pasal 4 :

- (1) Dalam hal perundingan bipartit gagal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (3), maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang

⁷⁷ Wirawan, “*Mediasi, Konsiliasi, Arbitrase Dan Pengadilan Perburuhan Berdasarkan UU PPHI*”, dalam <http://lbhbandung.icjr.or.id/?p=399> di akses tanggal 23 Maret 2014.

ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan;

- (2) Apabila bukti-bukti sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak dilampirkan, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan mengembalikan berkas untuk dilengkapi paling lambat dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal diterimanya pengembalian berkas;
- (3) 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;
- (4) Dalam hal para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator.

Pasal 7 :

- (1) Dalam hal musyawarah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 dapat mencapai kesepakatan penyelesaian, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak;
- (2) Perjanjian Bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) mengikat dan menjadi hukum serta wajib dilaksanakan oleh para pihak;
- (3) Perjanjian Bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib didaftarkan oleh para pihak yang melakukan perjanjian pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah para pihak mengadakan Perjanjian Bersama;
- (4) Perjanjian Bersama yang telah didaftar sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) diberikan akta bukti pendaftaran Perjanjian Bersama dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Perjanjian Bersama;
- (5) Apabila Perjanjian Bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (4) tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah Perjanjian Bersama didaftar untuk mendapat penetapan eksekusi;
- (6) Dalam hal pemohon eksekusi berdomisili di luar Pengadilan Negeri tempat pendaftaran Perjanjian Bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (3), maka pemohon eksekusi dapat mengajukan permohonan eksekusi melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah domisili pemohon eksekusi untuk diteruskan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang berkompeten melaksanakan eksekusi.

Perundingan bipartit merupakan sarana para pihak yang bersengketa untuk menyelesaikan perselisihan dengan jalan bermusyawarah yang dari hasilnya bisa

terjadi dengan adanya kesepakatan dan tidak dengan adanya kesepakatan. Apabila dalam perundingan tersebut berhasil mencapai kata sepakat, maka perlu untuk membuat Perjanjian Bersama yang telah ditandatangani oleh para pihak.

Setelah proses penandatanganan tersebut selesai maka Perjanjian bersama yang telah disepakati dan ditandatangani tersebut wajib didaftarkan oleh para pihak yang melakukan perjanjian pada Pengadilan Hubungan Industrial untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran Perjanjian Bersama. Sebagaimana dimaksud bahwa perjanjian bersama yang telah didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial dan memiliki akta bukti pendaftaran maka perjanjian bersama tersebut bersifat mengikat karena perjanjian yang dibuat secara sah merupakan suatu undang-undang bagi yang membuatnya sehingga perjanjian tersebut harus dilaksanakan. Apabila dalam pelaksanaannya salah satu pihak melakukan pengingkaran, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi pada Pengadilan Hubungan Industrial untuk mendapat penetapan eksekusi.

Waktu yang dibutuhkan untuk perundingan bipartit dengan jangka waktu 30 (tiga puluh) hari apabila melebihi batas waktu tersebut maka perundingan bipartit dianggap gagal atau dengan jangka waktu tersebut salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah melakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan maka perundingan bipartit tersebut juga dinyatakan gagal, sehingga salah satu pihak dapat memintakan pengembalian berkas.

Pengembalian berkas dilakukan oleh instansi bidang ketenagakerjaan apabila para pihak tidak melampirkan bukti bahwa sudah dilakukan sebelumnya

perundingan bipartit tetapi gagal, maka instansi bidang ketenagakerjaan memberikan waktu paling lambat dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja untuk melengkapi berkasnya terhitung sejak tanggal diterimanya pengembalian berkas.

Setelah menerima pencatatan dari salah satu pihak/ 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 waktu 7 (tujuh) hari kerja, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator.

Penjelasan-penjelasan tersebut diatas apabila dikaitkan dengan kasus yang ada dalam penelitian ini bahwa pihak pekerja meminta klarifikasi terhadap Management PT. "X" dalam masalah tersebut. Dalam hal ini baik pekerja dan Management PT. "X" telah melakukan perundingan bipartit, namun dari perundingan bipartit tersebut apabila gagal, maka seharusnya para pihak dapat menyelesaikan dengan meminta bantuan pihak ketiga. Pihak ketiga yang dimaksud yakni pejabat pemerintah yang bertindak berdasarkan peraturan perundang-undangan baik melalui mediasi, konsiliasi dan arbitrase.

Tetapi yang terjadi pada perusahaan tersebut tidak adanya sarana resmi yang memberikan pekerjaanya untuk melakukan perundingan lebih lanjut, seperti halnya mediasi, konsiliasi maupun arbitrase. Management PT. "X" seakan-akan menutupi informasi tentang adanya perundingan dengan bantuan pihak ketiga,

sehingga rata-rata pekerja di PT. “X” tidak mengetahui akan adanya perundingan tersebut.

2. Konsiliasi

Berdasarkan Pasal 1 angka 13 UU No. 2 Tahun 2004 jo Pasal 1 angka 2 Permenakertrans PER-10/MEN/V/2005 bahwa Konsiliasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral.

Penyelesaian yang dapat menggunakan sarana konsiliasi yakni penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Untuk dapat menjadi seorang konsiliator dibutuhkan syarat-syarat menurut Pasal 19 UU No.2 Tahun 2004 yakni Konsiliator sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17, harus memenuhi syarat:

- a. beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
- b. warga negara Indonesia;
- c. berumur sekurang-kurangnya 45 tahun;
- d. pendidikan minimal lulusan Strata Satu (S.1);
- e. berbadan sehat menurut surat keterangan dokter;
- f. berwibawa, jujur, adil, dan berkelakuan tidak tercela;
- g. memiliki pengalaman di bidang hubungan industrial sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun;
- h. menguasai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan; dan
- i. syarat lain yang ditetapkan oleh Menteri.

Sedangkan “yang bertugas sebagai penengah adalah Konsiliator, yaitu orang yang memenuhi syarat-syarat sesuai ketetapan Menteri dan wajib memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih”⁷⁸ berdasarkan Pasal 2 ayat (1) Permentrans No. PER-10/MEN/V/2005 yakni untuk menjadi konsiliator, seseorang harus memenuhi persyaratan yaitu:

- a. beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha esa;
- b. warga negara Indonesia;
- c. berumur sekurang-kurangnya 45 (empat puluh lima) tahun;
- d. pendidikan minimal lulusan Strata Satu (S1);
- e. berbadan sehat menurut surat keterangan dokter;
- f. berwibawa, jujur, adil dan berkelakuan tidak tercela;
- g. memiliki pengalaman di bidang hubungan industrial sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun;
- h. menguasai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan;
- i. tidak berstatus Pegawai Negeri Sipil atau anggota TNI/POLRI;
- j. lulus mengikuti program latihan yang diselenggarakan oleh pemerintah.

Konsiliator mempunyai waktu selambat-lambatnya 7 hari kerja terhitung setelah menerima permintaan penyelesaian perselisihan secara tertulis dan dihari kedelapan konsiliator harus sudah melakukan sidang konsiliasi pertama. Sidang konsiliasi apabila tercapai kesepakatan, maka seorang konsiliator membuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan di daftarkan ke pengadilan hubungan industrial untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

Sedangkan “terhadap penyelesaian melalui Konsiliasi tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan

⁷⁸ Wirawan, *Op.Cit.*

Hubungan Industrial”⁷⁹ menurut Pasal 23 UU No. 2 Tahun 2004 yakni dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi, maka :

- a. konsiliator mengeluarkan anjuran tertulis;
- b. anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang konsiliasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak;
- c. para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada konsiliator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis;
- d. pihak yang tidak memberikan pendapatnya sebagaimana dimaksud pada huruf c dianggap menolak anjuran tertulis;
- e. dalam hal para pihak menyetujui anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a, maka dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, konsiliator harus sudah selesai membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama untuk kemudian didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

Apabila perjanjian bersama tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah perjanjian bersama di daftar untuk mendapat penetapan eksekusi. Mengenai waktu dari awal dimulainya sidang konsiliasi sampai dengan selesai seorang konsiliator mempunyai 30 hari kerja untuk menyelesaikan tugasnya.

⁷⁹ *Ibid.*

3. Arbitrase

Berdasarkan Pasal 1 angka 15 UU No. 2 Tahun 2004 jo Permentrans No. PER.02/MEN/MEN/I/2005, Arbitrase Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut arbitrase adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.

Berdasarkan Pasal 1 ayat (1) UU No. 30 Tahun 1999. Arbitrase adalah cara penyelesaian suatu sengketa perdata di luar peradilan umum yang didasarkan pada perjanjian arbitrase yang dibuat secara tertulis oleh para pihak yang bersengketa. Selanjutnya yang dimaksud arbiter terdapat dalam Pasal 1 angka 16 UU No. 2 Tahun 2004 yakni 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.

Sedangkan untuk Obyek yang dapat diselesaikan melalui arbitrase yakni perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, berdasarkan Pasal 29 UU No.2 Tahun 2004 yakni, Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase meliputi

perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Seorang arbiter diharuskan memenuhi persyaratan berdasarkan Pasal 31 ayat (1) UU No.2 Tahun 2004 jo Pasal 2 ayat (1) Permentrans No. PER.02/MEN/MEN/I/2005 yaitu:

- (1) Untuk dapat ditetapkan sebagai arbiter harus memenuhi syarat:
 - a. beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
 - b. cakap melakukan tindakan hukum;
 - c. warga negara Indonesia;
 - d. pendidikan sekurang-kurangnya Strata Satu (S1);
 - e. berumur sekurang-kurangnya 45 (empat puluh lima) tahun;
 - f. berbadan sehat sesuai dengan surat keterangan dokter;
 - g. menguasai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan yang dibuktikan dengan sertifikat atau bukti kelulusan telah mengikuti ujian arbitrase; dan
 - h. memiliki pengalaman di bidang hubungan industrial sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun.

Para pihak yang berselesih diharuskan bersepakat dalam hal penyelesaian melalui arbitrase berdasarkan Pasal 32 ayat (1) UU No. 2 Tahun 2004 bahwa Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbiter dilakukan atas dasar kesepakatan para pihak yang berselisih, dan apabila pemilihan penyelesaian melalui arbitrase disepakati para pihak maka, kesepakatan pemilihan penyelesaian melalui arbitrase tersebut dinyatakan secara tertulis dibuat rangkap 3 (tiga) untuk para pihak (pengusaha, pekerja/serikat pekerja, arbiter) masing-masing 1 (satu) lembar yang berkekuatan sama dihadapan hukum.

Pernyataan tertulis dalam perjanjian arbitrase tersebut berdasarkan Pasal 32 ayat (3) UU No. 2 Tahun 2004 yakni Surat perjanjian arbitrase sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), sekurang-kurangnya memuat:

- a. nama lengkap dan alamat atau tempat kedudukan para pihak yang berselisih;
- b. pokok-pokok persoalan yang menjadi perselisihan dan yang diserahkan kepada arbitrase untuk diselesaikan dan diambil putusan;
- c. jumlah arbiter yang disepakati;
- d. pernyataan para pihak yang berselisih untuk tunduk dan menjalankan keputusan arbitrase; dan
- e. tempat, tanggal pembuatan surat perjanjian, dan tanda tangan para pihak yang berselisih.

Penyelesaian melalui arbitrase para pihak yang berselisih diberikan pilihan untuk menunjuk arbiter tunggal atau sebanyak-banyaknya 3 (tiga) orang, apabila kesepakatan didapat untuk arbiter tunggal maka sesuai pasal 33 ayat (3) UU No. 2 Tahun 2004 bahwa dalam hal para pihak sepakat untuk menunjuk arbiter tunggal, maka para pihak harus sudah mencapai kesepakatan dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja tentang nama arbiter dimaksud.

Penyelesaian melalui arbitrase dibatasi dengan waktu 30 (tiga puluh) hari kerja dengan kesepakatan para pihak proses ini dapat diperpanjang 14 hari kerja, selanjutnya dalam perselisihan ini selambat-lambatnya 3 hari harus dimulai pemeriksaan oleh arbiter dan dalam pemeriksaan pertama sampai akhir para pihak dapat diwakili oleh kuasa hukum berdasarkan Pasal 42 UU No. 2 Tahun 2004 yakni dalam sidang arbitrase, para pihak yang berselisih dapat diwakili oleh kuasanya dengan surat kuasa khusus.

Ketentuan biaya dalam penyelesaian melalui arbitrase dibebankan pada para pihak. Arbiter atau majelis arbiter dapat memeriksa dan menjatuhkan putusan walaupun hanya dihadiri salah satu pihak, dengan ketentuan apabila salah satu pihak dari sidang pertama sampai akhir tanpa alasan yang jelas dan telah dipanggil secara patut tetapi tetap tidak hadir berdasarkan Pasal 43 ayat (2) UU

No. 2 Tahun 2004 yakni apabila pada hari sidang pertama dan sidang-sidang selanjutnya salah satu pihak atau kuasanya tanpa suatu alasan yang sah tidak hadir walaupun untuk itu telah dipanggil secara patut, arbiter atau majelis arbiter dapat memeriksa perkara dan menjatuhkan putusannya tanpa kehadiran salah satu pihak atau kuasanya.

Penyelesaian melalui arbitrase diwajibkan untuk mengawali upaya damai terlebih dahulu, dan apabila upaya damai disepakati maka arbiter atau majelis arbiter diharuskan membuat akta perdamaian yang ditandatangani para pihak dan telah didaftarkan pada pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri di wilayah arbiter mengadakan perdamaian dengan konsekuensi seperti pada Pasal 44 ayat (4) UU No. 2 Tahun 2004 yakni :

- a. Akta Perdamaian yang telah didaftar diberikan akta bukti pendaftaran dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Akta Perdamaian;
- b. apabila Akta Perdamaian tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah Akta Perdamaian didaftar untuk mendapat penetapan eksekusi;
- c. dalam hal pemohon eksekusi berdomisili di luar wilayah hukum Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tempat pendaftaran Akta Perdamaian, maka pemohon eksekusi dapat mengajukan permohonan eksekusi melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah domisili pemohon eksekusi untuk diteruskan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang berkompeten melaksanakan eksekusi.

Apabila upaya perdamaian gagal, arbiter atau majelis arbiter meneruskan sidang arbitrase dan dalam sidang tersebut arbiter atau majelis arbiter akan memberikan kesempatan yang sama pada para pihak untuk menjelaskan baik lisan ataupun tertulis baik argumentasi, pengajuan bukti atau pengajuan saksi, sehingga

seorang arbiter dapat memberikan putusan yang seadil-adilnya. Putusan yang dimaksud harus memuat berdasarkan Pasal 50 UU No. 2 Tahun 2004 yakni :

- (1) Putusan arbitrase memuat:
 - a. kepala putusan yang berbunyi "DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA";
 - b. nama lengkap dan alamat arbiter atau majelis arbiter;
 - c. nama lengkap dan alamat para pihak;
 - d. hal-hal yang termuat dalam surat perjanjian yang diajukan oleh para pihak yang berselisih;
 - e. ikhtisar dari tuntutan, jawaban, dan penjelasan lebih lanjut para pihak yang berselisih;
 - f. pertimbangan yang menjadi dasar keputusan;
 - g. pokok putusan;
 - h. tempat dan tanggal putusan;
 - i. mulai berlakunya putusan; dan
 - j. tandatangan arbiter atau majelis arbiter.

Mengenai putusan tersebut wajib didaftarkan ke pengadilan hubungan industrial setempat dan para pihak diwajibkan selambat-lambatnya 14 hari kerja harus sudah dilaksanakan putusan tersebut, mengingat putusan arbitrase mempunyai kekuatan hukum yang mengikat para pihak yang berselisih dan merupakan putusan yang bersifat akhir dan tetap sehingga sudah menjadi keharusan bahwa putusan tersebut menjadi kewajiban para pihak dan harus dilaksanakan.

Apabila dalam tenggang waktu tersebut, adanya para pihak yang tidak melaksanakan atau *wanprestasi* terhadap putusan arbitrase maka pihak yang merasa dirugikan berhak mengajukan eksekusi ke pengadilan hubungan industrial tempat kedudukan para pihak yang melaksanakan putusan tersebut dengan waktu selambat-lambatnya 30 hari kerja berdasarkan Pasal 51 ayat (4) UU No. 2 Tahun 2004 yakni Perintah sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) harus diberikan

dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja setelah permohonan didaftarkan pada Panitera Pengadilan Negeri setempat dengan tidak memeriksa alasan atau pertimbangan dari putusan arbitrase.

Putusan arbitrase dapat diajukan pembatalan ke Mahkamah Agung dengan waktu selambat-lambatnya 30 hari kerja setelah putusan arbiter, apabila permohonan tersebut dikabulkan Mahkamah Agung maka Mahkamah Agung diberikan waktu selambat-lambatnya 30 hari kerja sejak menerima permohonan pembatalan. Pembatalan yang dimaksud harus memenuhi unsur yang terdapat pada Pasal 52 ayat 1 UU No. 2 Tahun 2004 yaitu :

- (1) Terhadap putusan arbitrase, salah satu pihak dapat mengajukan permohonan pembatalan kepada Mahkamah Agung dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja sejak ditetapkannya putusan arbiter, apabila putusan diduga mengandung unsur-unsur sebagai berikut:
 - a. surat atau dokumen yang diajukan dalam pemeriksaan, setelah putusan dijatuhkan, diakui atau dinyatakan palsu;
 - b. setelah putusan diambil ditemukan dokumen yang bersifat menentukan, yang disembunyikan oleh pihak lawan;
 - c. putusan diambil dari tipu muslihat yang dilakukan oleh salah satu pihak dalam pemeriksaan perselisihan;
 - d. putusan melampaui kekuasaan arbiter hubungan industrial; atau
 - e. putusan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dilakukan diluar pengadilan diwajibkan melalui proses musyawarah terlebih dahulu, yang apabila dalam musyawarah tidak menemukan kesepakatan baik melalui bipartit, konsiliasi atau arbitrase maka pihak terkait akan melakukan pada proses mediasi berdasarkan Pasal 4 ayat (4) UU No.2 Tahun 2004 yaitu dalam hal para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam

waktu 7 (tujuh) hari kerja, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator.

4. Mediasi

Berdasarkan Pasal 1 angka 11 UU No. 2 Tahun 2004 jo Pasal 1 angka 1 Kepmentrans No. KEP.92/MEN /VI/2004 bahwa Mediasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.

Dari kedua ketentuan diatas dapat disimpulkan bahwa penyelesaian hubungan industrial baik penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan menjadi kewenangan mediator untuk menengahi perselisihan tersebut apabila perselisihan itu timbul, selain itu seorang mediator berada pada pihak yang netral tanpa berpihak pada siapapun.

Mediator yang dimaksud dalam hal ini berdasarkan Pasal 1 angka 12 UU No. 2 Tahun 2004 jo Pasal 1 angka 2 Kepmentrans No. KEP.92/MEN /VI/2004 bahwa Mediator Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut adalah pegawai instansi pemerintahan yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat - syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh Menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak,

perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Menggunakan penyelesaian perselisihan melalui mediasi akan ditengahi orang ketiga yakni mediator, sementara itu seorang mediator harus memenuhi persyaratan berdasarkan Pasal 9 UU No. 2 Tahun 2004 bahwa mediator harus memenuhi syarat sebagai berikut :

- a. beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
- b. warga negara Indonesia;
- c. berbadan sehat menurut surat keterangan dokter;
- d. menguasai peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan;
- e. berwibawa, jujur, adil, dan berkelakuan tidak tercela;
- f. berpendidikan sekurang-kurangnya Strata Satu (S1); dan
- g. syarat lain yang ditetapkan oleh Menteri.

Seorang mediator setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan hubungan industrial mempunyai waktu selambat-lambatnya waktu 7 hari kerja untuk menyelesaikan penelitian tentang permasalahan yang selanjutnya segera untuk mengadakan sidang mediasi. Apabila dalam mediasi para pihak menyatakan sepakat, maka perjanjian bersama perlu dibuat yang ditandatangani para pihak dengan disaksikan arbiter kemudian didaftarkan ke pengadilan hubungan industrial diwilayah hukum tempat diadakan perjanjian bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

Apabila penyelesaian melalui mediasi tidak adanya kesepakatan kedua belah pihak maka berdasarkan Pasal 13 ayat (2) UU No. 2 Tahun 2004 bahwa:

- (2) Dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka:
 - a. mediator mengeluarkan anjuran tertulis;

- b. anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang mediasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak;
- c. para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis;
- d. pihak yang tidak memberikan pendapatnya sebagaimana dimaksud pada huruf c dianggap menolak anjuran tertulis;
- e. dalam hal para pihak menyetujui anjuran tertulis sebagaimana dimaksud dalam huruf a, maka dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, mediator harus sudah selesai membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama untuk kemudian didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

2. Melalui Lembaga Peradilan (*Litigasi*)

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui lembaga litigasi pada dasarnya berdasarkan pada Pasal 24 ayat (2) UUD 1945 bahwa kekuasaan kehakiman dilakukan Mahkamah Agung dan badan peradilan di bawahnya dalam lingkungan peradilan umum, lingkungan peradilan agama, lingkungan peradilan militer, lingkungan peradilan tata usaha negara, dan oleh Mahkamah Konstitusi.

Lembaga litigasi tersebut yang relevan terhadap penyelesaian perselisihan hubungan industrial yakni pengadilan khusus yang terdapat pada lingkungan peradilan umum. Berdasarkan Pasal 1 angka 8 UU No. 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman yakni Pengadilan Khusus adalah pengadilan yang mempunyai kewenangan untuk memeriksa, mengadili dan memutus perkara tertentu yang hanya dapat dibentuk dalam salah satu lingkungan badan peradilan yang berada di bawah Mahkamah Agung yang diatur dalam undang-undang.

Peradilan yang dimaksud adalah Pengadilan Hubungan Industrial. Menurut Pasal 55 ayat (1) UU No. 2 Tahun 2004 yakni Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum, jadi dapat disimpulkan untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui lembaga peradilan merupakan kewenangan daripada pengadilan hubungan industrial.

Pengadilan Hubungan Industrial berdasarkan Pasal 1 angka 17 UU No. 2 Tahun 2004 yakni Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial. “PHI adalah bentuk pengadilan khusus dari pengadilan negeri,”⁸⁰ jadi dapat disimpulkan pengadilan hubungan industrial keberadaannya ada pada peradilan umum yang dibentuk secara khusus untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.

Pengadilan hubungan industrial menurut Pasal 56 UU No. 2 Tahun 2004 yakni Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus:

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

⁸⁰ Asri Wijayanti, “*Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*,” Sinar Grafika, Jakarta, hal. 196. (III)

Perselisihan hubungan industrial berwenang pada “tingkat pertama untuk perselisihan hak dan perselisihan PHK, sehingga para pihak masih dapat mengajukan kasasi ke Mahkamah Agung. Tingkat pertama dan terakhir (final) untuk perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja.”⁸¹ Berdasarkan pada Pasal dan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa pada point a tentang perselisihan hak dan point b tentang perselisihan PHK dapat mengajukan kasasi ke Mahkamah Agung, sementara untuk point b tentang perselisihan kepentingan dan point d tentang perselisihan serikat pekerja hanya dapat dilakukan pada pengadilan tingkat pertama dan terakhir.

Namun timbul pertanyaan apabila dari ketentuan di atas apabila perselisihan sudah diputuskan oleh pengadilan tingkat pertama dan tingkat kasasi apakah masih bisa melakukan upaya hukum, dari pertanyaan tersebut bahwa perselisihan tersebut masih bisa dilakukan melalui Peninjauan Kembali apabila telah ditemukan bukti baru.

Prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat dilakukan melalui lembaga peradilan, namun apabila menginginkan penyelesaian ini maka para pihak diharuskan melampirkan bukti perundingan yang dinyatakan gagal dalam jalur perundingan. Menurut Pasal 83 ayat (1) UU No. 2 Tahun 2004 Pengajuan gugatan yang tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, maka hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada pengugat. Pengembalian gugatan dimaksudkan agar pengugat memperbaiki atau menyempurnakan gugatannya.

⁸¹ Asri Wijayanti, *Op.Cit.*, hal. 174. (I)

Pengajuan gugatan menurut Pasal 81 UU No. 2 Tahun 2004 yakni Gugatan perselisihan hubungan industrial diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja. Gugatan tersebut dapat diajukan salah satu pihak yang dirugikan dengan tenggang waktu 1 tahun setelah diterimanya/diberitahukannya oleh pihak yang memberikan keputusan.

Selanjutnya hakim dapat melakukan pemeriksaan dengan acara biasa, apabila gugatan diterima maka majelis hakim dalam waktu paling lama 7 hari kerja harus melakukan sidang pertama. Namun apabila terdapat salah satu pihak tidak menghadiri sidang menurut Pasal 93 ayat (3) UU No. 2 Tahun 2004 bahwa Penundaan sidang karena ketidakhadiran salah satu atau para pihak diberikan sebanyak-banyaknya 2 (dua) kali penundaan.

Apabila dari penggugat atau kuasa hukumnya tidak menghadiri sidang setelah dipanggil secara patut maka gugatan tersebut dianggap gugur, namun penggugat masih berhak mengajukan gugatannya sekali lagi. Sementara itu apabila pihak tergugat atau kuasa hukumnya yang tidak menghadiri sidang setelah dipanggil secara patut, maka majelis hakim dapat memeriksa dan memutus perselisihan tanpa dihadiri tergugat.

Sedangkan pemeriksaan dengan acara cepat dapat dilakukan berdasarkan Pasal 98 ayat (1) UU No. 2 Tahun 2004 bahwa Apabila terdapat kepentingan para pihak dan/atau salah satu pihak yang cukup mendesak yang harus dapat disimpulkan dari alasan-alasan permohonan dari yang berkepentingan, para pihak

dan/atau salah satu pihak dapat memohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial supaya pemeriksaan sengketa dipercepat.

Pemeriksaan dengan acara cepat harus dilakukan penetapan oleh ketua pengadilan negeri untuk menolak atau menerima permohonan dengan jangka waktu 7 hari kerja setelah permohonan diterima. Ketua Pengadilan Negeri dalam jangka waktu 7 (tujuh) hari kerja setelah dikeluarkannya penetapan menentukan Majelis Hakim, hari, tempat, dan waktu sidang tanpa melalui prosedur pemeriksaan sementara tenggang waktu untuk jawaban dan pembuktian kedua belah pihak, masing-masing ditentukan tidak melebihi 14 (empat belas) hari kerja.

Pengambilan keputusan majelis hakim mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan, dan keadilan dan sifat dari sidang tersebut dibuka untuk umum. Sementara itu menurut Pasal 102 ayat (1) UU No. 2 Tahun 2004 bahwa putusan pengadilan harus memuat :

- a. kepala putusan berbunyi: “DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA”;
- b. nama, jabatan, kewarganegaraan, tempat kediaman atau tempat kedudukan para pihak yang berselisih;
- c. ringkasan pemohon/penggugat dan jawaban termohon/ tergugat yang jelas;
- d. pertimbangan terhadap setiap bukti dan data yang diajukan hal yang terjadi dalam persidangan selama sengketa itu diperiksa;
- e. alasan hukum yang menjadi dasar putusan;
- f. amar putusan tentang sengketa;
- g. hari, tanggal putusan, nama Hakim, Hakim Ad-Hoc yang memutus, nama panitera, serta keterangan tentang hadir atau tidak hadirnya para pihak

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam penyelesaian kasus tersebut diberikan untuk majelis hakim selambat-lambatnya 50 hari kerja terhitung sejak dimulainya sidang pertama untuk memberikan putusan. Kemudian dalam jangka waktu 7 hari panitera pengadilan negeri dalam waktu selambat-lambatnya

7 (tujuh) hari kerja setelah salinan putusan diterbitkan harus sudah mengirimkan salinan putusan kepada para pihak.

Apabila dari putusan tersebut terdapat perlawanan dari salah satu pihak maka diberikan batas waktu selambat-lambatnya 14 hari kerja setelah menerima pemberitahuan putusan atau setelah pembacaan putusan. Majelis hakim kasasi harus memberikan putusan dalam waktu selambat-lambatnya 30 hari kerja setelah permohonan kasasi diterima.

“Walaupun putusan hakim itu telah memperoleh kekuatan hukum tetap, bahkan telah selesai dilaksanakan, masih ada kemungkinan untuk melakukan peninjauan kembali, apabila ternyata ada alasan untuk itu dan dirasakan tidak adil jika terus berpegang pada putusan semacam itu.”⁸² Peninjauan Kembali yang selanjutnya disebut PK dapat diajukan dengan tenggang waktu 180 hari sejak ditemukan bukti baru, sejak pertama diketahui adanya kebohongan atau tipu muslihat sejak putusan hakim kasasi yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.

Dari uraian bab III secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa pekerja di PT. “X” apabila tidak mendapatkan haknya dapat melakukan upaya hukum melalui lembaga non litigasi, maksudnya penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui lembaga diluar pengadilan artinya seorang pekerja tersebut dapat melakukan perundingan bipartit sebagai langkah awal.

Perundingan bipartit dapat dilakukan pekerja dengan pengusaha, apabila perundingan tersebut tidak mencapai kesepakatan maka pekerja dapat mengajukan

⁸² Abdulkadir Muhammad, *“Hukum Acara Perdata Indonesia”*, Citra Aditya Bakti, Cetakan IV, Bandung, 1990, hal. 230.

penyelesaian dengan bantuan pihak ketiga yakni melalui konsiliasi, arbitrase dan mediasi. Dari keseluruhan proses perundingan tersebut tetap saja tidak menemukan kesepakatan maka pekerja dapat mengajukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial.

Upaya hukum melalui lembaga litigasi dapat dilakukan pekerja apabila proses perundingan tidak menemukan kesepakatan. Lembaga litigasi maksudnya yaitu melakukan gugatan melalui lembaga peradilan, yang dalam kewenangannya meliputi peradilan tingkat pertama untuk perselisihan hak dan perselisihan PHK sementara peradilan tingkat pertama dan terakhir untuk perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat.

Mengamati kasus yang terjadi pada pekerja yang bekerja di PT."X" bahwa pekerja yang bekerja berdasarkan PKWT mempunyai hak menjadi pekerja PKWTT apabila PKWT tersebut telah melewati batas jangka waktunya. Sehingga untuk melakukan upaya hukum melalui lembaga litigasi pekerja diharuskan untuk dapat membuktikan, menurut KUH Perdata Pasal 1865 bahwa Setiap orang yang mengaku mempunyai suatu hak, atau menunjuk suatu peristiwa untuk meneguhkan haknya itu atau untuk membantah suatu hak orang lain, wajib membuktikan adanya hak itu atau kejadian yang dikemukakan itu.

Mengingat kasus yang terjadi dalam penelitian ini, perjanjian kerja berbentuk PKWT tidak dicetak rangkap 2 (dua), lalu apakah bisa pekerja di PT."X" membuktikan bahwa pekerja tersebut telah benar-benar bekerja di perusahaan itu. Pembuktian dalam PKWT dapat berupa perjanjian kerjanya,

kepesertaan dalam Jamsostek yang sekarang disebut Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) dan keterangan saksi juga bisa dijadikan bukti.

Pekerja di PT.”X” apabila hendak mengajukan gugatan ke lembaga peradilan dalam gugatannya diharuskan melampirkan minimal 2 bukti permulaan yang cukup. Bukti tersebut mempunyai peran yang vital dalam hal pengajuan gugatan karena nantinya yang menentukan apakah gugatan tersebut dapat dikabulkan atau tidak dikabulkan, yang juga menentukan apakah gugatan pekerja tersebut dapat dimenangkan atau sebaliknya semuanya tergantung pada pembuktian yang diajukan oleh pekerja.