

BAB III

UPAYA HUKUM TENAGA KERJA TERHADAP PERUSAHAAN ASURANSI YANG DINYATAKAN PAILIT

3.1. Pengertian dan Macam Upaya Hukum

Pada pasal 28 D ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 yaitu yang berbunyi “Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukbun yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum”. Menurut pasal tersebut mengatur terkait hak setiap orang mendapatkan perlakuan yang sama dihadapan hukum, maka dapat dilakukannya upaya hukum yang bertujuan supaya setiap orang berhak mendapatkan pengakuan, jaminan, perlindungan serta kepastian hukum yang adil sertas sama dihadapan Hukum.

Upaya hukum adalah tindakan yang dilakukan oleh seseorang atau badan hukum yang tidak puas dengan putusan pengadilan. Upaya hukum merupakan hak yang diberikan oleh undang-undang kepada pihak yang merasa dirugikan. Upaya hukum dapat diketahui pengertiannya berdasarkan beberapa pendapat para ahli yaitu menurut Retnowulan Sutantio, S.H. upaya hukum adalah upaya yang diberikan oleh undang-undang kepada seseorang atau badan hukum untuk dalam hal tertentu melawan putusan hakim.³⁴ Sedangkan

³⁴ Retnowulan Sutantio dan Iskandar Oeripkartawinata, 1995, *Hukum Acara Perdata dalam teori dan Praktek*, Mandar Maju, Bandung, hlm. 143.

menurut Prof Sudikno Mertokusumo, S.H. upaya hukum adalah upaya atau alat untuk



mencegah atau memperbaiki kekeliruan dalam suatu putusan.³⁵ Upaya hukum merupakan hak yang diberikan oleh undang-undang kepada seseorang atau badan hukum untuk melawan putusan dalam kondisi tertentu, tujuan utamanya untuk memastikan keadilan dan kebenaran dalam proses peradilan. Upaya hukum ada dua yaitu :

a. Upaya Hukum Biasa

Upaya hukum biasa pada dasarnya terbuka untuk setiap putusan selama tenggang waktu yang ditentukan oleh undang-undang. Upaya hukum ini diajukan terhadap putusan *Verstek* (putusan yang dijatuhkan tanpa kehadiran tergugat), *Banding*, dan *kasasi*.

b. Upaya Hukum Luar Biasa

Upaya hukum istimewa ialah peninjauan kembali (*request civil*) upaya ini diajukan ke Mahkamah Agung jika ada bukti baru (*novum*) yang dapat mempengaruhi putusan, atau jika ada kekhilafan hakim yang nyata. Sedangkan *Perlawanan Pihak Ketiga (Derden Verzet)*, upaya ini diajukan oleh pihak ketiga yang merasa dirugikan oleh putusan pengadilan, meskipun mereka tidak terlibat langsung dalam perkara tersebut. (*derden verzet*) dari pihak ketiga.

Upaya hukum tersebut merupakan upaya hukum dalam perkara perdata yang tujuan keduanya adalah untuk mencapai keadilan dan penegakan hukum yang benar serta melindungi hak-hak individu dan kelompok. Dalam hal ini karena suatu putusan yang dijatuhkan oleh hakim belum tentu memenuhi unsur

³⁵ Sudikno Mertokusumo, *Hukum Acara Perdata*, Liberty. Yogyakarta, 2009, hal.234.

keadilan dan kebenaran karena pada hakikatnya hakim juga merupakan seorang manusia yang dapat melakukan kesalahan atau kekhilafan dalam memutuskan dan memihak salah satu pihak.

Hukum perdata dan hukum ketenagakerjaan yang mengatur hubungan antara perusahaan tenaga kerja, mencakup berbagai aspek seperti hak dan kewajiban tenaga kerja , upah, masa kerja, perlindungan tenaga kerja , serta penyelesaian sengketa antara perusahaan dan tenaga kerja . Prinsip-prinsip hukum perdata ketenagakerjaan bertujuan untuk menciptakan hubungan kerja yang seimbang dan adil antara kedua belah pihak. Hukum perdata dapat juga menjadi landasan bagi hukum ketenagakerjaan dalam menyelesaikan sengketa antara pekerja dan perusahaan, seperti dalam hal pelanggaran kontrak kerja atau perselisihan terkait hak dan kewajiban di tempat kerja. Oleh karena itu, pemahaman kedua bidang hukum perdata dan hukum ketenagakerjaan berkaitan penting untuk memahami hak dan kewajiban dalam hubungan kerja.

3.2. Upaya Hukum Tenaga Kerja dan Tahapannya

Upaya hukum ketenagakerjaan adalah upaya yang dilakukan untuk menegakkan hukum ketenagakerjaan dan melindungi hak-hak pekerja. Upaya hukum ketenagakerjaan dapat dilakukan melalui perundingan, penyidikan, atau gugatan. Upaya hukum ketenagakerjaan dapat dilakukan jika terjadi pelanggaran hukum ketenagakerjaan, seperti PHK sepihak. Ada beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam upaya hukum ketenagakerjaan diantaranya, perusahaan tidak boleh melakukan PHK secara sepihak pelanggaran terhadap perjanjian ketenagakerjaan jika ada hal yang tidak memuaskan dan

mendapatkan rasa keadilan bagi pekerja maka bisa melakukan upaya hukum sampai mendapatkan keadilan.

Pada awalnya upaya hukum dilakukan karena adanya penyebab perselisihan antara tenaga kerja dan pengusaha, perselisihan yang dimaksud adalah perselisihan hubungan industrial. 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.

Menurut Payaman J. Simanjuntak yakni “hubungan industrial adalah Hubungan semua pihak yang terkait atau berkepentingan atas proses produksi barang atau jasa di suatu perusahaan.”³⁶ 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.³⁷

³⁶J. Simanjuntak, “*Pengertian Hubungan Industrial*” dalam http://id.wikipedia.org/wiki/Manajemen_hubungan_industrial di akses 27 Maret 2014;

³⁷ Yayasan Tripartit Nasional, “*Pedoman Pelaksanaan Hubungan Industrial Pancasila dengan Petunjuk Operasional*”, Bukit Sura Mitra Grafika, Cetakan kedua, Jakarta, 1987, hal. 9;

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.³⁸

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.

Perselisihan hubungan ketenagakerjaan, atau yang juga dikenal sebagai perselisihan 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, kepentingan, pemutusan hubungan kerja, dan/atau antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Adapun jenis-jenis Perselisihan Hubungan Ketenagakerjaan sebagai berikut :

³⁸ Asri Wijayanti, "Mencermati Kembali Pasal 56 UU No. 2 Tahun 2004", Jurnal Yustitia Vol. 2/2, Oktober 2008, hal. 121; (1)

1. Perselisihan Hak, yaitu perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
2. Perselisihan Kepentingan, yaitu perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
3. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), yaitu perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.
3. Perselisihan Antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh, yaitu perselisihan antara serikatpekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya kesesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatpekerjaan.

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. Tahapan upaya hukum yang dapat dilakukan bisa melalui di luar pengadilan (non litigasi) atau melalui jalur pengadilan (litigasi).

3.2.1. Upaya Hukum Melalui Lembaga di luar Pengadilan (Non Litigasi)

Bentuk hukum ini merupakan salah satu dari bentuk ketidak puasan pekerja dan pemberi kerja terhadap proses peradilan yang membutuhkan proses waktu relatif lama dan juga biaya yang mahal. Penyelesaian sengketa di luar pengadilan terbukti efektif dalam menampung kepentingan semua pihak yang terlibat, tanpa ada satu pun pihak yang merasa diabaikan. Prinsip kunci dari penyelesaian ini adalah musyawarah mufakat antara kedua belah pihak yang bersengketa, yang bertujuan untuk mencapai solusi yang saling menguntungkan (win-win solution). Oleh karena itu, penyelesaian yang dilakukan oleh para pihak yang berselisih merupakan cara terbaik dalam menyelesaikan sengketa. Tahapan- tahapan ini merupakan alternative yang dapat dilakukan sebelum memasuki proses litigasi di pengadilan.

A. Perundingan Bipartit

Perundingan bipartit merujuk pada sebuah proses negosiasi antara dua pihak yang terlibat. Dalam konteks hubungan industrial, perundingan bipartit sering kali terjadi antara serikat pekerja atau serikat buruh dengan pengusaha atau perwakilan perusahaan untuk membahas masalah terkait upah, kondisi kerja, atau hak-hak pekerja. Tujuannya adalah untuk mencapai kesepakatan yang menguntungkan kedua belah pihak.

Perundingan bipartit harus dilaksanakan oleh kedua belah pihak, yaitu pekerja/buruh atau serikat pekerja dengan pengusaha. Pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Per.31/Men/Xii/2008 Tahun 2008 tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit (“Permenakertrans 31/2008”), diatur bahwa apabila pihak yang merasa dirugikan adalah pekerja/buruh perseorangan yang bukan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh, maka pekerja/buruh dapat didampingi oleh pengurus dari serikat pekerja/buruh dari perusahaan tersebut. Sedangkan pihak dari perusahaan atau manajemen perusahaan dan/atau yang diberi mandat harus menangani penyelesaian perselisihan secara langsung. Bisa juga dalam perundingan bipartit baik pekerja ataupun pengusaha didampingi oleh kuasa hukum dengan didukung oleh surat kuasa. Sebelum perselisihan diajukan kepada lembaga penyelesaian perselisihan, maka setiap perselisihan wajib diupayakan penyelesaiannya secara bipartit, yaitu musyawarah antara pekerja dan pengusaha.³⁹

Menurut Undang-undang ketenagakerjaan bahwa bipartite dapat diartikan sebagai hubungan atau forum komunikasi dan konsultasi antara pengusaha dan pekerja disuatu perusahaan. Hal ini bertujuan untuk mencapai kesepakatan bersama jika ada perselisihan diantara kedua belah pihak yang dilakukan dengan mengedepankan prinsip keterbukaan dan kekeluargaan. Dalam perundingan bipartit jika telah mencapai kesepakatan perlu adanya dokumen yang mencatat jalannya perundingan termasuk pokok permasalahan, pendapat

³⁹ Wirawan, “Mediasi, Konsiliasi, Arbitrase Dan Pengadilan Perburuhan Berdasarkan UU PPHI”, dalam <http://lbhbandung.icjr.or.id/?p=399> di akses tanggal 23 Maret 2014.

para pihak, dan hasil kesepakatan. Risalah ini sangat penting sebagai bukti bahwa perundingan telah dilakukan dan sebagai dasar untuk penyelesaian lebih lanjut jika tidak ada kesepakatan. Tujuan pembuatan Risalah Bipartit sebagai bukti bahwa perundingan telah dilaksanakan, bahan untuk membuat kesepakatan bersama, untuk dilaporkan ke Disnaker apabila tidak ada kesepakatan.

Apabila perundingan bipartit tidak mencapai kesepakatan, solusinya melibatkan pihak ketiga atau mediator yang dapat membantu menengahi perbedaan antara kedua belah pihak. Mediator memiliki peran penting dalam membantu mencapai kesepakatan yang adil dan saling menguntungkan bagi kedua pihak yang berselisih. Selain itu, kedua belah pihak juga harus bersedia untuk mendengarkan dan memahami argumen dan kepentingan yang disampaikan oleh pihak yang lain, serta bersedia untuk berkompromi demi mencapai kesepakatan yang diinginkan.

Apabila perundingan mengalami kegagalan maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota tempat pekerja/buruh bekerja dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan.

Dalam pasal Pasal 7 ayat (1) s.d. (5) Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 mengatur tentang tahapan penyelesaian perselisihan hubungan industrial mulai dari perundingan bipartit, mediasi di instansi ketenagakerjaan, hingga pengajuan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Pasal ini menekankan pentingnya

penyelesaian yang cepat, efisien, dan adil bagi semua pihak yang terlibat dalam perselisihan hubungan industrial.

Pada dasarnya pengusaha tidak boleh menolak jika ada dari tenaga kerja mengajukan perundingan bipartit akan tetapi jika dalam praktiknya ada hal demikian maka, pekerja telah 2 (dua) kali meminta secara tertulis untuk melakukan perundingan tapi ditolak atau tidak ditanggapi oleh pengusaha, maka perselisihan kemudian dapat dicatatkan kepada Dinas Ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti-bukti permintaan perundingan. Upaya bipartit jika seperti yang disebutkan diatas maka akan dianggap gagal, dan akan berlanjut ke tahap penyelesaian tripartit.

B. Mediasi

Mediasi adalah suatu proses penyelesaian sengketa di mana pihak yang berselisih duduk bersama dan mencoba mencapai kesepakatan dengan bantuan pihak ketiga (mediator) yang netral. Mediator membantu pihak untuk berkomunikasi, memahami perbedaan, dan mencari solusi yang saling menguntungkan untuk kedua belah pihak membantu para pihak yang bersengketa untuk mencapai suatu kesepakatan yang dapat diterima semua pihak. Mediasi biasanya lebih cepat, lebih murah, dan lebih bersifat kolaboratif daripada proses pengadilan.

Penyelesaian melalui mediasi merupakan alternatif penyelesaian sengketa diluar pengadilan. Penyelesaian sengketa diluar pengadilan (*non litigasi*) salah satunya melalui mediasi, hal ini berangkat dari pemikiran bahwa

penyelesaian perkara di lembaga peradilan belum mampu menyelesaikan sesuai dengan harapan masyarakat. Penyelesaian melalui jalur litigasi pada umumnya lambat, pemeriksaan sangat formal dan sangat teknis, perkara yang masuk pengadilan sudah *overloaded* dan keputusan pengadilan selalu diakhiri dengan *win lose solution*.⁴⁰ Tujuan utama dari mediasi adalah mencapai kesepakatan yang damai dan saling menguntungkan para pihak yang berselisih diharapkan perselisihan dapat diselesaikan dengan cepat, efektif dan meminimalisir dampak negative yang mungkin akan timbul.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 pasal 1 angka 11 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, mengenai mediasi hubungan industrial 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”

Penyelesaian perselisihan hak, kepentingan PHK dan perselisihan antar serikat buruh dalam mediasi untuk mencapai kesepakatan bersama diperlukan adanya mediator dari instansi pemerintahan bidang ketenagakerjaan sebagaimana dalam pasal 1 angka 12 Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 berbunyi sebagai berikut :

“Mediator Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang

⁴⁰ Dr. I Wayan Gde Wiryawan, SH.,MH, “*Legal Opinion dalam Penyusunan Anjuran Mederator dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*” “Disampaikan dalam Seminar Nasional Forum Mediator Hubungan Industrial Indonesia Hotel Oasis Amir, Jakarta, 3 – 4 Desember 2013.

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”.

Mengenai Mediator juga diatur dalam pasal 8 sampai 16 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 mengatur secara rinci mengenai mediator, mulai dari syarat-syarat, tugas dan fungsi, tata cara pengangkatan dan pemberhentian, hingga biaya dan hasil mediasi. Peraturan ini bertujuan untuk memastikan bahwa proses mediasi berjalan dengan baik dan efektif dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Mediator yang merupakan Pegawai Negeri Sipil (ASN) pada Instansi yang membidangi Urusan Ketenagakerjaan. Hal ini juga diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor : PER/06/M.PAN/4/2009 Tentang Jabatan Fungsional Mediator Hubungan Industrial dan Angka Kreditnya, Jabatan Mediator Hubungan Industrial termasuk kedalam rumpun Hukum dan Peradilan.

Setelah tahapan atau alur proses mediasi dilakukan ada dua kemungkinan yang terjadi yaitu mencapai kesepakatan atau tidak mencapai kesepakatan. Dalam hal pencapaian kesepakatan pada proses mediasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial diatur dalam pasal 13 ayat (1) yaitu yang berbunyi :

“Dalam hal tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator serta didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.”

Pasal 13 ayat (2) mengatur mengenai tugas dan kewajiban mediator dalam melakukan mediasi mengadakan sidang perkara selambat-lambatnya 7 hari kerja setelah menerima pelimpahan perkara perselisihan, memanggil para pihak dalam sidang mediasi dan meminta keterangan para pihak, jika tidak mencapai kesepakatan ada anjuran secara tertulis dan dikeluarkan 10 hari setelah sidang pertama. Intinya dalam pasal 13 ini mengatur tentang proses mediasi sebagai salah satu cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Mediasi dilakukan oleh mediator yang ditunjuk oleh instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

Proses mediasi pihak yang bersengketa dapat mengajukan permohonan mediasi kepada mediator yang terdaftar di instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Instansi yang berwenang akan menunjuk mediator yang memenuhi syarat untuk menangani sengketa tersebut. Mediator akan memfasilitasi pertemuan antara pihak-pihak yang bersengketa untuk membahas permasalahan dan mencari solusi yang terbaik. Jika mediasi berhasil, para pihak akan membuat kesepakatan tertulis yang ditandatangani oleh mereka dan disaksikan oleh mediator. Kesepakatan ini bersifat mengikat dan harus dilaksanakan oleh para pihak. Kesepakatan yang telah dicapai melalui mediasi dapat didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial untuk mendapatkan kekuatan hukum. Apabila mediasi berhasil, maka dibuat Perjanjian Bersama yang mengikat para pihak dan apabila mediasi gagal, maka mediator akan mengeluarkan anjuran tertulis yang berisi rekomendasi penyelesaian perselisihan.

C. Konsiliasi

Konsiliasi merupakan upaya yang efektif untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial secara damai dan musyawarah. Dengan melibatkan konsiliator yang netral, diharapkan para pihak yang berselisih dapat mencapai kesepakatan yang saling menguntungkan dan menjaga hubungan industrial yang harmonis. Ketika memakai perundingan jenis konsiliasi, maka permasalahan akan terselesaikan dengan perundingan, serta mencegahnya agar bisa berakhir damai tanpa perlu melalui persidangan.

Mengenai penyelesaian masalah menggunakan metode konsiliasi juga tertuang dalam Undang-Undang No 2 tahun 2004 mengenai Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pada pasal 1 angka 13 yang berbunyi :

“ Konsiliasi hubungan industrial yang selanjutnya disebut konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah sebagai penyelesaian perselisihan hak, kepentingan, Phk, dan perselisihan antar serikat buruh melalui musyawarah yang ditengahi oleh Konsiliator netral”.

Konsiliasi dapat digunakan untuk menyelesaikan beberapa jenis perselisihan hubungan industrial, antara lain:

1. Perselisihan Kepentingan, perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai penetapan hak dan/atau kewajiban atau kondisi kerja yang belum diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan.

4. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), yaitu perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.
5. Perselisihan Antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh yaitu perselisihan yang timbul antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan mengenai hak dan kewajiban mereka sebagai serikat pekerja/serikat buruh.

Menurut Wirawan bahwa 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.⁴¹ Syarat menjadi konsiliator harus sesuai yang sudah ditetapkan dalam Undang-undang No.2 Tahun 2004 . Konsiliator memiliki peran penting dalam proses konsiliasi memfasilitasi komunikasi yang efektif antara para pihak yang berselisih, membantu para pihak mengidentifikasi masalah dan mencari solusi yang saling menguntungkan dan memberikan anjuran tertulis yang objektif dan tidak memihak. Kesepakatan yang sudah dicapai dalam perundingan konsiliasi dituangkan dalam perjanjian bersama dan didaftarkan ke PHI (Pengadilan Hubungan Industrial).

Prosedur konsiliasi sudah dijalankan jika hasilnya tidak mencapai kesepakatan maka menurut Pasal 23 UU No. 2 Tahun 2004 menekankan bahwa konsiliasi adalah upaya penyelesaian perselisihan yang harus ditempuh sebelum membawa perselisihan ke pengadilan. Proses konsiliasi ini melibatkan peran konsiliator sebagai pihak netral yang membantu para pihak mencari solusi yang

⁴¹ Wirawan, *Op.Cit.*

saling menguntungkan. Jika konsiliasi berhasil, maka akan dihasilkan perjanjian bersama yang mengikat para pihak. Namun, jika konsiliasi gagal, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

D. Arbitrase

Arbitrase adalah proses penyelesaian sengketa di luar pengadilan di mana pihak yang berselisih menggunakan seorang arbiter untuk memutuskan sengketa mereka. Metode ini sering digunakan untuk mempercepat dan mengurangi biaya penyelesaian sengketa di antara pihak yang berselisih. Hubungan industrial arbitrase untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan dan hanya perselisihan antar serikat pekerja atau buruh di dalam satu perusahaan. Arbitrase memberikan beberapa keuntungan kepada yang menggunakannya, yaitu kerahasiaan berperkara, waktu yang cepat, tidak mahal, efisiensi, proses tertutup dan memberikan keleluasaan ketika berproses.⁴² Lahirnya Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa memberikan jaminan kepastian hukum bagi cara penyelesaian sengketa di luar pengadilan dalam setiap perjanjian perdagangan nasional maupun internasional.⁴³

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 yaitu Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase meliputi perselisihan

⁴² Susanti Adi Nugroho, *Penyelesaian Sengketa Arbitrase dan Penerapan Hukumnya*, (Jakarta: Pranadamedia Group, 2015), hlm. 85-86

⁴³ Priyatna Abdurrasyid, dkk, *Prospek Pelaksanaan Arbitrase di Indonesia*, (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2001), hlm. 138.

kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Selanjutnya mengenai kewenangan arbiter diatur dalam Undang-Undang No.2 Tahun 2004 berdasarkan pada pasal 30 ayat (1) yaitu yang berbunyi sebagai berikut :

“Arbiter yang berwenang menyelesaikan perselisihan hubungan industrial harus arbiter yang telah ditetapkan oleh Menteri”.

Syarat dan ketentuan mengenai penyelesaian perselisihan melalui jalur arbitrase diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 berdasarkan pada 32 ayat (1), ayat (2), ayat (3) pasal ini mengatur bahwa penyelesaian perselisihan melalui arbitrase harus didasarkan pada kesepakatan tertulis antara pihak-pihak yang berselisih. Para pihak memiliki hak untuk memilih arbiter yang akan menyelesaikan perselisihan. Jika tidak ada kesepakatan mengenai pemilihan arbiter, Menteri Tenaga Kerja akan menunjuk arbiter dan jumlah arbiter dapat disepakati oleh para pihak.

Melalui arbitrase para pihak yang berselisih untuk menyelesaikannya 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.

Pada konteks penyelesaian masalah non-litigasi, pihak ketiga yang berperan sebagai pemimpin perundingan disebut arbiter. Arbiter ini memiliki tugas utama untuk memfasilitasi komunikasi dan negosiasi antara kedua belah pihak yang bersengketa. Diharapkan melalui arbitrase diwajibkan untuk mengawali upaya damai 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.

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, dan kemudian arbiter atau majelis arbitrase akan memberikan putusan yang bersifat final dan mengikat.

Penyelesaian sengketa melalui arbitrase oleh arbiter atau majelis arbiter baik mencapai kesepakatan atau tidak dari para pihak mempunyai kekuatan hukum yang mengikat para pihak yang harus dijalankan, hal ini berdasarkan pada pasal 51 Undang-undang no 2 tahun 2004 bahwa mengatur tentang kewajiban

pendaftaran putusan arbitrase di Pengadilan Hubungan Industrial. Pendaftaran ini bertujuan untuk memberikan kepastian hukum dan sebagai bukti otentik atas putusan arbitrase. Setelah didaftarkan, Panitera Pengadilan Hubungan Industrial akan menerbitkan akta bukti pendaftaran kepada pihak-pihak yang berselisih.

3.2.2. Upaya Hukum Melalui Lembaga Pengadilan (Litigasi)

Merupakan proses hukum yang melibatkan pengadilan untuk menyelesaikan sengketa. Proses ini seringkali kompleks dan memakan waktu, tetapi dapat memberikan kepastian hukum dan keadilan. Upaya hukum litigasi merujuk pada proses penyelesaian sengketa melalui jalur pengadilan. Ini melibatkan pengajuan gugatan atau pembelaan secara resmi di depan pengadilan untuk menyelesaikan masalah hukum. Langkah ini dilakukan setelah upaya mediasi atau negosiasi gagal mencapai kesepakatan antara pihak-pihak yang bersengketa. Dalam konteks hukum, litigasi dapat menjadi langkah terakhir untuk memperoleh keadilan dari pihak berwenang. Tujuan utama dari litigasi adalah untuk menyelesaikan sengketa antara para pihak yang terlibat. Proses ini dapat melibatkan berbagai tahapan, mulai dari pengajuan gugatan hingga putusan pengadilan.

Penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan jika dalam proses non litigasi seperti bipartite, mediasi dan konsiliasi tidak berhasil mencapai kesepakatan atau gagal maka upaya hukum selanjutnya bisa menggunakan upaya hukum litigasi yaitu pengadilan Hubungan Industrial. Menurut Sehat Damanik, Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di

lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial .⁴⁴

Menurut Payaman J. Simanjuntak, sebagai pengadilan di lingkungan Hukum Acara Perdata, Pengadilan Hubungan Industrial berwenang hanya memeriksa dan memutus perkara atau kasus-kasus perdata, tidak termasuk tindak pidana (kejahatan dan pelanggaran). Padahal dalam kenyataannya banyak kasus-kasus hubungan industrial terkait dengan tindak pidana sebagaimana juga telah diindikasikan dan diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.⁴⁵ Sedangkan Menurut Sehat Damanik Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 bisa disebut sebagai hukum acara perburuhan, yaitu mengatur tentang cara-cara yang harus ditempuh dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Namun mengingat undang-undang tersebut belum mengatur hukum acara secara menyeluruh, maka penyelesaian perselisihan melalui Pengadilan Hubungan Industrial masih mempergunakan sebagian besar hukum acara yang berlaku di Pengadilan Negeri.⁴⁶ Dalam hal ini baik Undang-undang No 13 tahun 2003 ataupun Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 keduanya masih mempunyai keterbatasan dan masih bergantung kepada hukum acara yang berlaku di peradilan umum.

⁴⁴ Sehat Damanik. 2005. *Hukum Acara Perburuhan; Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, Disertai Contoh Kasus*. Jakarta: DSS Publishing. Hal.62.

⁴⁵ Payaman J. Simanjuntak. 2005. "Masalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial". Makalah pada Rapat Koordinasi DPN APINDO Persiapan Lokakarya Harmonisasi. Jakarta 26 Desember 2005. Hal.1-2.

⁴⁶ Sehat Damanik. *Op.Cit* Hal.12.

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 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,⁴⁷ hal ini dapat di simpulkan bahwa PHI berada dalam peradilan umum yang khusus menyelesaikan perselisihan hubungan kerja.

Untuk pengadilan negeri yang telah ada PHI dibentuk Kepaniteraan yang dipimpin oleh seorang panitera muda. Kepaniteraan ini bertanggung jawab atas penyampaian surat panggilan sidang, pemberitahuan putusan dan Salinan putusan. Tugas Kepanitraan lainnya adalah menyelenggarakan administrasi PHI dan membuat daftar pihak-pihak yang berselisih dalam perkara. Susunan Hakim PHI terdiri dari : Hakim, Hakim ad Hoc, Panitera muda dan panitera pengganti.⁴⁸

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

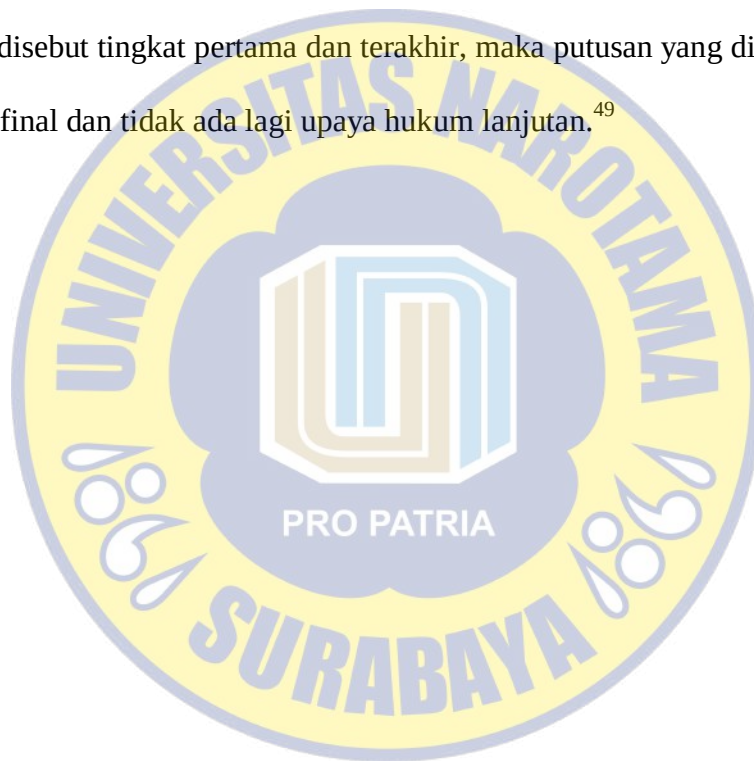
- a. di tingkat pertama mengenai perselisihan hak;

⁴⁷ Asri Wijayanti, “*Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*,” Sinar Grafika, Jakarta, hal. 196. (III)

⁴⁸ Sehat Damanik, *Loc.Cit.* hal. 62

- 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.

Disebut tingkat pertama, berarti terhadap perselisihan tersebut masih ada upaya hukum lanjutan, seperti Kasasi atau Paninjauan Kembali. Sedangkan apabila disebut tingkat pertama dan terakhir, maka putusan yang dikeluarkan telah bersifat final dan tidak ada lagi upaya hukum lanjutan.⁴⁹



Proses Upaya Hukum Hubungan Industrial

⁴⁹ *Ibid.* 63

