

**PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN
INDUSTRIAL MELALUI MEDIASI MENURUT
UNDANG-UNDANG NOMOR 2 TAHUN 2004
TENTANG PENYELESAIAN PERSELISIHAN
HUBUNGAN INDUSTRIAL**

Ika Rihana Rahmawati

Magister Ilmu Hukum

Pascasarjana Universitas Islam Malang

Email: ikarihana@gmail.com

Abstrak

Penyelesaian sengketa dengan mediasi mengandung unsur-unsur sebagai berikut pertama, merupakan proses penyelesaian sengketa berdasarkan perundingan, kedua, pihak ketiga netral yang disebut sebagai mediator terlibat dan diterima oleh para pihak yang bersangkutan di dalam perundingan, ketiga, mediator bertugas membantu para pihak yang bersengketa untuk mencari jalan keluar penyelesaian atas masalah-masalah sengketa, keempat, mediator tidak mempunyai kewenangan membuat keputusan selama proses perundingan berlangsung, dan kelima, tujuan mediasi adalah untuk mencapai atau menghasilkan kesepakatan yang dapat diterima pihak-pihak yang bersengketa guna mengakhiri sengketa. Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif, yang meneliti dan mengkaji norma yang terdapat Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Bahan Hukum Primer adalah bahan-bahan hukum yang bersifat dan mengikat yang menjadi bahan hukum primer dalam penelitian ini adalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi. Menurut Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industri melalui Mediasi. Berdasarkan hasil pembahasan sebagaimana dikemukakan penulis di atas, dapat disimpulkan bahwa 1) Penyelesaian perselisihan melalui mediasi tidak ditawarkan bersamaan dengan konsiliasi atau arbitrase karena adanya keinginan pemerintah untuk mengimplementasikan fungsi Negara dengan memberikan pelayanan publik kepada masyarakat. 2) Akibat hukum terhadap perselisihan yang diputus adalah lahirnya hak dan kewajiban yang harus ditaati dan dilaksanakan oleh para pihak yang berselisih sebagaimana mereka mentaati undang-undang. Hal ini karena perjanjian bersama yang telah dibuat memiliki kekuatan mengikat dan menjadi undang-undang bagi para pihak yang membuatnya sesuai dengan Pasal 1338 (1) KUHPerdara berkaitan dengan asas Pacta Sunt Servanda

Kata-Kunci: Penyelesaian, Perselisihan Hubungan Industrial, Mediasi

Abstract

Dispute resolution by mediation contains the following elements: first, it is a dispute resolution process based on negotiations, second, a neutral third party called a mediator is involved and accepted by the parties concerned in the negotiations, third, the mediator is tasked with assisting the disputing parties to resolve the dispute. looking for a way out of resolving disputes, fourth, the mediator does not have the authority to make decisions during the negotiation process, and fifth, the purpose of mediation is to reach or produce an agreement that is acceptable to the disputing parties to end the dispute. This research is a normative legal research, which examines and examines the norms contained in Law No. 2 of 2004 concerning the Settlement of Industrial Relations Disputes. Primary Legal Materials are legal and binding materials which are the primary legal materials in this study, namely the settlement of industrial relations disputes through mediation. According to Law Number 2 of 2004 concerning Settlement of Industrial Relations Disputes through Mediation. Based on the results of the discussion as stated by the authors above, it can be concluded that 1) Settlement of disputes through mediation is not offered at the same time as conciliation or arbitration because of the government's desire to implement the functions of the State by providing public services to the community. 2) The legal consequence of a dispute that is decided is the birth of rights and obligations that must be obeyed and implemented by the disputing parties as they obey the law. This is because the collective agreement that has been made has binding force and becomes law for the parties who make it in accordance with Article 1338 (1) of the Civil Code relating to the principle of Pacta Sunt Servanda

Keywords: Settlement, Industrial Relations Disputes, Mediation

PENDAHULUAN

Realita/fakta yang terjadi sekarang ini menggambarkan bahwa tidak selalu hubungan industrial berjalan dengan baik dan lancar. Setiap hubungan industrial akan terjadi perbedaan pendapat maupun kepentingan antara pengusaha dan pekerja/buruh yang dapat menimbulkan suatu perselisihan/konflik. Pengusaha memberikan kebijakan yang menurutnya benar tetapi pihak pekerja/buruh menganggap bahwa kebijakan yang telah ditetapkan oleh pengusaha tersebut merugikan mereka. Hal ini yang terkadang menjadi awal dari terjadinya perselisihan/konflik. Perselisihan/konflik dalam hubungan semacam ini sering dikenal dengan istilah perselisihan hubungan industrial. Pengertian dari perselisihan hubungan industrial telah tercantum secara jelas dalam Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan

Hubungan Industrial: “Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.” Berdasarkan Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tersebut diatas maka terdapat 4 macam/jenis perselisihan hubungan industrial yaitu Perselisihan mengenai hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja, dan Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan¹.

Mediator yang netral mengandung pengertian bahwa mediator tidak berpihak (*impartial*), tidak memiliki kepentingan dengan perselisihan yang sedang terjadi, serta tidak diuntungkan atau dirugikan jika sengketa dapat diselesaikan atau jika mediasi menemui jalan buntu (*deadlock*)². Hal tersebut penting agar hasil dari mediasi tersebut dapat membawa keadilan terhadap para pihak yang berselisih. Berdasarkan ketentuan yang berlaku umum, penyelesaian sengketa melalui mediasi tidak terdapat unsur paksaan antarpara pihak dan mediator, para pihak meminta secara sukarela kepada mediator untuk membantu penyelesaian konflik yang terjadi. Oleh karena itu, mediator hanya berkedudukan membantu para pihak agar dapat mencapai kesepakatan yang hanya dapat diputuskan oleh para pihak yang berselisih. Sebagai pihak yang berada di luar pihak yang berselisih, mediator tidak memiliki kewenangan untuk memaksa, mediator berkewajiban untuk bertemu atau mempertemukan para pihak yang bersengketa. Setelah mengetahui duduknya perkara mediator dapat menyusun proposal penyelesaian yang ditawarkan kepada para pihak yang berselisih. Mediator harus mampu menciptakan kondisi yang kondusif yang dapat menjamin terciptanya kompromi di antara pihak-pihak yang bersengketa untuk memperoleh hasil yang sama-sama menguntungkan (*win-win*). Jika proposal penyelesaian yang ditawarkan mediator disetujui, mediator menyusun kesepakatan itu secara tertulis untuk ditandatangani oleh para pihak.³

Agar permasalahan yang diteliti dalam penelitian ini menjadi jelas diperlukan suatu rumusan, maka penulis tertarik untuk membahas permasalahan tersebut dengan menitik beratkan pada rumusan masalah sebagai berikut:

¹ Takdir Rahmadi, 2010, *Mediasi: Penyelesaian sengketa melalui pendekatan mufakat*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, hal. 14

² Takdir Rahmadi, 2010, *Mediasi: Penyelesaian sengketa melalui pendekatan mufakat*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, hal. 14.

³ Lalu Husni, 2009, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Di Luar Pengadilan*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, hal. 16.

1. Bagaimana proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui upaya mediasi menurut Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industri?
2. Bagaimana akibat hukum terhadap Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industri?

METODE PENELITIAN

Mengacu pada judul dan perumusan masalah, maka penelitian ini termasuk ke dalam jenis penelitian normatif atau penelitian kepustakaan. Penelitian Kepustakaan, yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder yang terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier. Dilihat dari bentuknya penelitian ini termasuk penelitian deskriptif.⁴

Pendekatan yang dilakukan oleh penulis meliputi 3 (tiga) macam pendekatan, yaitu pendekatan yuridis normative (*doktrinal*), pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*)⁵

Metode ini dipergunakan untuk mengumpulkan data sekunder, yang dilakukan dengan cara mencari, menginvestigasi dan mempelajari penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi. Adapun instrument pengumpulan yang digunakan berupa form dokumentasi, yaitu suatu alat pengumpulan data sekunder, yang berbentuk format-format khusus, yang dibuat untuk menampung segala macam data yang diperoleh selama kejadian dilakukan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Upaya Mediasi Menurut Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industri melalui Mediasi.

Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum sebagaimana disebutkan oleh Pasal 55 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Kewenangan dari Pengadilan Hubungan Industrial adalah kewenangan mutlak atau kompetensi absolut dari Pengadilan Hubungan Industrial sebagaimana disebutkan dalam Pasal 56 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, yakni Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutuskan:

- a. Di tingkat pertama mengenai perselisihan hak.
- b. Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan.

⁴ *Ibid*, hal.13.

⁵ Peter Mahmud Marzuki, *penelitian hukum*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009), hal. 93

- c. Di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja.
- d. Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Perselisihan hak merupakan perselisihan normatif yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama, peraturan perusahaan, atau peraturan perundang-undangan, maka penyelesaiannya tidak diberikan kepada konsiliasi maupun arbitrase, tetapi sebelum diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial terlebih dahulu melalui mediasi. Sementara perselisihan kepentingan merupakan perselisihan yang terjadi akibat perbedaan pendapat atau kepentingan mengenai keadaan ketenagakerjaan yang belum diatur dalam perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama, peraturan perusahaan, atau peraturan perundang-undangan. Perselisihan kepentingan ini pada tingkat pertama dan terakhir diputus oleh Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Umum (tidak dimintakan kasasi ke Mahkamah Agung), hal ini dimaksudkan untuk menjamin penyelesaian yang cepat, tepat, adil, dan murah. Perselisihan mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan perselisihan yang terjadi karena para pihak atau salah satu pihak tidak sepaham mengenai PHK yang dilakukan. Sebelum lahirnya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 proses penyelesaiannya cukup panjang, oleh karena itu melalui undang-undang ini sekarang disederhanakan dengan penanganan pertama pada Peradilan Perselisihan Industrial di lingkungan Peradilan Umum, dan dimungkinkan mengajukan kasasi pada Mahkamah Agung.

Hal ini dimaksudkan untuk memberikan kesempatan bagi para pihak yang tidak puas dengan putusan Pengadilan Hubungan Industrial untuk memeriksa kembali sengketa tersebut pada peradilan yang lebih tinggi, karena persoalan PHK merupakan persoalan yang kompleks. Oleh karena itu, landasan pengujiannya selain ketentuan dalam KUH Perdata khususnya menyangkut perjanjian, juga ketentuan-ketentuan hukum publik (Undang-Undang Ketenagakerjaan). Perselisihan antara serikat pekerja di perusahaan merupakan jenis perselisihan baru yang tidak ditemukan dalam perundang-undangan sebelumnya. Perselisihan itu lahir untuk mengantisipasi perselisihan yang terjadi antar serikat pekerja/serikat buruh tingkat perusahaan yang timbul karena lahirnya Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Lingkup perselisihan yang terjadi tidak akan terlalu kompleks, yakni berkisar mengenai keanggotaan, keabsahan atau kewenangan dari serikat pekerja/serikat buruh tersebut dalam membuat perjanjian kerja bersama dengan pihak pengusaha. Sama halnya dengan perselisihan kepentingan, perselisihan antar serikat pekerja ini di tingkat pertama dan terakhir ditangani oleh Pengadilan Hubungan Industrial pada Peradilan Umum. Hal ini dimaksudkan untuk tercapainya peradilan yang cepat, murah dan biaya ringan (*justice delayed, justice denied*).⁶

⁶ Munir Fuady, *Arbitrase Nasional Alternatif Penyelesaian Sengketa Bisnis*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2001, hlm. 11.

Peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial selama ini ternyata belum mewujudkan penyelesaian perselisihan secara cepat, tepat, adil, dan murah. Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan yang selama ini digunakan sebagai dasar hukum penyelesaian perselisihan hubungan industrial dirasa tidak dapat lagi mengakomodasi perkembangan-perkembangan yang terjadi, karena hak-hak pekerja/buruh perseorangan belum terakomodasi untuk menjadi pihak dalam perselisihan hubungan industrial. Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 yang selama ini digunakan sebagai dasar hukum penyelesaian perselisihan hubungan industrial hanya mengatur penyelesaian perselisihan hak dan perselisihan kepentingan secara kolektif, sedangkan penyelesaian perselisihan hubungan industrial pekerja/buruh secara perseorangan belum terakomodasi. Oleh karena itu, muncullah Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 pada prinsipnya penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat ditempuh melalui 2 (dua) alternatif, yaitu:

- a. Menyerahkan perselisihan itu secara sukarela pada seorang juru atau dewan pemisah. Penyelesaian seperti ini disebut juga dengan penyelesaian sukarela (*voluntary arbitration*), yaitu dapat melalui mediasi, konsiliasi, dan arbitrase.
- b. Menyerahkan perselisihan itu kepada Pengadilan Hubungan Industrial. Penyelesaian ini lazim disebut penyelesaian wajib (*compulsory arbitration*).

Pada dasarnya setiap perselisihan hubungan industrial wajib diselesaikan secara bipartit sebelum mencapai pada tingkat Pengadilan Hubungan Industrial. Para pihak dalam bipartit ini terdiri dari wakil pengusaha dan wakil pekerja dan atau serikat pekerja. Bila dalam hal perusahaan belum terbentuk serikat pekerja, wakil pekerja di bipartit dipilih mewakili unit-unit kerja dan atau kelompok profesional. Bila terdapat lebih dari satu serikat pekerja, wakil mereka di bipartit ditetapkan secara proporsional.

Kesepakatan atau kompromi yang dicapai di bipartit dirumuskan dalam bentuk persetujuan bersama dan ditandatangani oleh para pihak yang berselisih. Bila satu pihak tidak melaksanakan persetujuan bersama tersebut, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan penetapan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri setempat walaupun tidak diatur secara khusus dalam undang-undang, serikat-serikat pekerja di perusahaan dapat membentuk forum komunikasi antar serikat pekerja. Penyelesaian perselisihan antar serikat pekerja dianjurkan dilakukan secara bipartit dalam forum ini bila mereka enggan menyelesaikan di bipartit yang telah ada. Apabila secara bipartit gagal, maka para pihak atau salah satu pihak dapat menempuh alternatif penyelesaian secara tripartit melalui penyelesaian sukarela (*voluntary arbitration*) yang terdiri dari:

- a. Mediasi oleh Mediator

Di setiap kantor pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan diangkat beberapa orang pegawai sebagai mediator yang berfungsi melakukan mediasi menyelesaikan perselisihan antara pengusaha dengan pekerja. Atas kesepakatan bersama, pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja memilih seorang mediator dari daftar nama mediator yang tersedia di kantor pemerintah setempat, kemudian secara tertulis mengajukan permintaan untuk membantu menyelesaikan perselisihan mereka.

Dalam 7 (tujuh) hari setelah menerima permintaan penyelesaian perselisihan, mediator sudah harus mempelajari dan menghimpun informasi yang diperlukan, kemudian segera paling lambat pada hari kedelapan mengadakan pertemuan atau sidang mediasi. Untuk itu, mediator dapat memanggil saksi dan atau saksi ahli. Bila pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja mencapai kesepakatan, kesepakatan tersebut dirumuskan dalam persetujuan bersama yang ditandatangani oleh para pihak yang berselisih diketahui oleh mediator. Bila pengusaha dan atau serikat pekerja tidak mencapai kesepakatan, dalam waktu paling lama 10 (sepuluh) hari setelah sidang mediasi pertama, mediator harus sudah membuat surat anjuran tertulis kepada pihak-pihak yang berselisih. Kemudian dalam 10 (sepuluh) hari setelah menerima anjuran tertulis tersebut, para pihak yang berselisih harus sudah menyampaikan pendapat secara tertulis kepada mediator menyatakan menyetujui atau menolaknya. Bila pihak-pihak yang berselisih menerima anjuran mediator, kesepakatan tersebut dirumuskan dalam persetujuan bersama. Bila anjuran tersebut ditolak, maka pihak yang menolak mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial setempat. Untuk itu, mediator menyelesaikan dokumen yang diperlukan dalam 5 hari kerja. Dengan demikian, maka seluruh proses mediasi diselesaikan paling lama dalam waktu 40 (empat puluh) hari kerja.

b. **Konsiliasi oleh Konsiliator**

Konsiliator adalah anggota masyarakat yang telah berpengalaman di bidang hubungan industrial dan menguasai peraturan perundangundangan ketenagakerjaan yang ditunjuk oleh Menteri melakukan konsiliasi dan anjuran tertulis kepada pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja menyelesaikan perselisihan kepentingan dan perselisihan pemutusan hubungan kerja. Daftar konsiliator untuk wilayah kerja disediakan di kantor pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Atas kesepakatan para pihak yang berselisih, pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja memilih dan meminta konsiliator dari daftar konsilitor setempat untuk menyelesaikan perselisihan mereka mengenai kepentingan atau pemutusan hubungan kerja. Sama halnya

dengan mediator, konsiliator harus menghimpun informasi yang diperlukan selama dalam waktu 7 (tujuh) hari setelah menerima permintaan konsiliasi, dan paling lambat pada hari kedelapan sudah memulai usaha konsiliasi. Paling lama dalam waktu 14 (empat belas) hari sesudah sidang konsiliasi pertama, kesepakatan pengusaha dan pekerja sudah dirumuskan dalam perjanjian bersama, atau bila pihak yang berselisih tidak mencapai kesepakatan, konsiliator sudah menyampaikan anjuran tertulis.

Pengusaha dan pekerja harus sudah menyampaikan pernyataan menerima atau menolak anjuran konsiliator paling lama dalam waktu 14 (empat belas) hari. Bila kedua belah pihak menerima anjuran, perjanjian kerja bersama untuk itu diselesaikan dalam waktu 5 (lima) hari. Bila pengusaha dan pekerja menolak anjuran, pihak yang menolak menggugat pihak yang lain ke Pengadilan Hubungan Industrial. Secara keseluruhan, konsiliator harus menyelesaikan satu kasus perselisihan maksimum dalam waktu 40 (empat puluh) hari. Dalam proses konsiliasi, konsiliator dapat memanggil saksi dan saksi ahli. Pemerintah membayar konsiliator, serta biaya perjalanan dan akomodasi saksi dan saksi ahli.

c. Arbitrase oleh Arbiter

Arbitrase merupakan salah satu bentuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang didasarkan pada proses yuridisial sebagaimana dikemukakan oleh Priyatna Abdurrasyid, sebagai berikut: “Arbitrase adalah suatu proses pemeriksaan suatu sengketa yang dilakukan secara yudisial seperti yang dikehendaki oleh para pihak yang bersengketa dan pemecahannya akan didasarkan kepada bukti-bukti yang diajukan oleh para pihak”.⁷ Penyelesaian melalui arbitrase dalam koridor masyarakat yang sadar hukum, tidak dapat dihindari muncul pelbagai perilaku yang saling menuntut menuntut satu sama yang lain, dan di masa depan yang dekat kuantitas dan kompleksitas perkara, terutama perkara-perkara ketenagakerjaan akan sangat tinggi. Metode penyelesaian sengketa lewat arbitrase telah menjadi suatu wacana alternatif yang dapat menyelesaikan sebagian kecil dari begitu banyak benang kusut yang dihadapi oleh orang-orang yang berkecimpung di bidang ketenagakerjaan, karena berbenturan dengan tembok-tembok hukum yang kusam, kelam, kaku, dan menyeramkan. Oleh karena itu, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 diharapkan akan menjadi tonggak sejarah progresivitas hukum, khususnya yang berkenaan dengan aspek formalitas dan hukum acara dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase dikategorikan sebagai Alternative

⁷ Priyatna Abdurrasyid dalam Sudiarto & Zaeni Asyhadie, *Mengenal Arbitrase Salah Satu Alternatif Penyelesaian Sengketa Bisnis*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2004, hlm. 28-29.

Dispute Resolution (ADR),⁸ yaitu kehendak bebas yang diatur dari pihak-pihak yang bersengketa untuk menyelesaikan perselisihannya di luar hakim negara.⁹ Penyelesaian cara ini juga diakui dalam Pasal 58, Pasal 59, dan Pasal 60 Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman.¹⁰ Pasal 58 Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 menyatakan, bahwa: "Upaya penyelesaian sengketa perdata dapat dilakukan di luar pengadilan negara melalui arbitrase atau alternatif penyelesaian sengketa". Sementara itu, Pasal 59 Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 menyatakan sebagai berikut: "(1) Arbitrase merupakan cara penyelesaian suatu sengketa perdata di luar pengadilan yang didasarkan pada perjanjian arbitrase yang dibuat secara tertulis oleh para pihak yang bersengketa. (2) Putusan arbitrase bersifat final dan mempunyai kekuatan hukum tetap dan mengikat para pihak. (3) Dalam hal para pihak tidak melaksanakan putusan arbitrase secara sukarela, putusan dilaksanakan berdasarkan perintah ketua pengadilan negeri atas permohonan salah satu pihak yang bersengketa".

Akibat Hukum Terhadap Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industri Melalui Mediasi

Perselisihan hubungan industrial yang berhasil diselesaikan melalui jalur mediasi akan menghasilkan suatu kesepakatan yang dituangkan ke dalam sebuah perjanjian bersama. Akibatnya adalah lahirnya hubungan hukum antara para pihak yang memuat hak dan kewajiban.

Akibat hukum terhadap perselisihan yang diputus adalah lahirnya hak dan kewajiban yang harus ditaati dan dilaksanakan oleh para pihak yang berselisih sebagaimana mereka mentaati undang-undang. Hal ini karena perjanjian bersama yang telah dibuat memiliki kekuatan mengikat dan menjadi undang-undang bagi para pihak yang membuatnya sesuai dengan Pasal 1338 (1) KUHPerdata 14 berkaitan dengan asas Pacta Sunt Servanda.

Sesuai ketentuan Pasal 1 Angka 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, apabila tidak terjadi kesepakatan antara para pihak bersengketa, sebagai salah satu upaya yang dapat dilakukan para pihak sebelum perkara sampai ke PHI (Pengadilan Hubungan Industrial) dapat digunakan Lembaga Mediasi. Perkara yang ditangani lembaga mediasi adalah perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK

⁸ Ada beberapa bentuk Arbitration Disputes Resolution (ADR), selain arbitrase, yaitu mediasi, dan konsiliasi

⁹ Suyud Margono, "Pelebagaan Alternative Dispute Resolution (ADR) di Indonesia", Prospek dan Pelaksanaan Arbitrase di Indonesia (Mengenang Alm. Prof. Dr. Komar Kantaatmadja), Citra Aditya Bakti, Bandung, 2001, hlm. 21

¹⁰ Ketentuan mengenai arbitrase dan penyelesaian sengketa di luar pengadilan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 58, Pasal 59, dan Pasal 60 diatur dalam undang-undang

(Pemutusan Hubungan Kerja), dan perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Mediator dalam rangka penyelesaian perkara melakukan mediasi atau menjadi juru damai yang dapat menjadi penengah dalam penyelesaian sengketa hubungan industrial tersebut. Bila telah tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan melalui Mediator tersebut maka dibuatkan perjanjian bersama yang ditandatangani para pihak dan Mediator tersebut. Selanjutnya perjanjian tersebut didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 membagi sisten penyelesaian perselisihan hubungan industrial menjadi dua bagian, yaitu (1) non litigasi atau yang biasa disebut ADR (Alternatif Dispute Resolution) dan (2) litigasi yaitu PHI (Pengadilan Hubungan Industrial), dan dua-duanya itu adalah dalam fungsinya sebagai alternatif (lilihan). Namun demikian kenyataannya yang non litigasi seperti bipartite, mediasi, dan arbitrase tidak difungsikan secara tepat guna sebagai alternative penyelesaian, dan sepertinya undang-undang menggiring pihak yang bersengketa untuk berperkara di PHI.

Dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial disebutkan bahwa hakim yang bersidang terdiri dari 3 hakim, satu hakim karir dan dua hakim Ad hoc. Seperti diatur oleh Pasal 56 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, tugas dan kewenangan PHI (Pengadilan Hubungan Industrial) adalah memeriksa dan memutuskan perkara hubungan industrial untuk: (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. Secara normatif proses penyelesaian sengketa hubungan industrial berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tersebut diharapkan dapat memenuhi tujuan system peradilan yang adil, cepat, dan murah. Terutama dengan adanya ketentuan bahwa proses penyelesaian perkara dari mulai perundingan bipartit sampai putusan pinal dari P.H.I dan MA harus tuntas dalam tempo 150 hari yang setidaknya diharapkan dapat memenuhi target cepatnya penyelesaian perkara. Seperti diatur Pasal 103 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, batasan waktu bagi Hakim di tingkat P.N (Pengadilan Negeri) untuk penyelesaian perkara selambat-lambatnya 50 (lima puluh) hari kerja terhitung sejak sidang pertama, tetapi karena proses administrasi perkara yang sangat lamban terutama dikarenakan tidak ada diatur waktu secara limitatif oleh undang-undang, maka penerbitan dan penyerahan salinan perkara kepada para pihak menjadi berlarut-larut. Untuk mendapat salinan putusan perkara dari panitera pengganti lamanya rata-rata 3 (tiga) bulan, terhitung sejak perkara diputuskan. Seperti diatur Pasal 112 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, dalam hal kasasi ke MA (Mahkamah Agung) batasan waktu bagi Kepaniteraan PHI pada PN untuk menyampaikan berkas perkara kepada Ketua Mahkamah Agung dalam waktu selambat-lambatnya

14 (empat belas) hari kerja sejak tanggal permohonan kasasi. Tapi kenyataannya dapat memakan waktu berkisar 3 (tiga) hingga 6 (enam) bulan. Alasan yang dominan, dikarenakan memori atau kontra memori kasasi belum diserahkan ke panitera. Selanjutnya apa yang diatur Pasal 115 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, dalam hal pemeriksaan perkara kasasi di M.A (Mahkamah Agung), pernyataan penyelesaian perselisihan hak atau P.H.K (Pemutusan Hubungan Kerja) selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak tanggal penerimaan permohonan kasasi.

Seperti dijelaskan oleh U.Wiyono bahwa, seandainya konsisten dengan waktu yang telah ditentukan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, seharusnya sampai Putusan Mahkamah Agung hanya membutuhkan waktu 140 hari yaitu; 30 hari untuk proses penyelesaian di Bipartit, 30 hari untuk proses di Mediasi, 50 hari untuk berproses di PHI (Pengadilan Hubungan Industrial), dan 30 hari untuk berproses di MA (Mahkamah Agung). Tapi kenyataannya berlangsung dalam waktu yang sangat lama, salinan putusan kasasi diterima oleh para pihak dalam waktu rata-rata 2 (dua) tahun per kasus. Penyebab utamanya adalah waktu yang dibutuhkan proses administrasi yang meliputi (penunjukan hakim kasasi, pembuatan salinan putusan kasasi, pengiriman salinan putusan kasasi ke P.N (Pengadilan Negeri), hingga pemberitahuan putusan kasasi kepada para pihak biasanya memakan waktu cukup lama) dikarenakan undang-undang tidak menentukan batas waktu secara jelas dan tegas untuk waktu proses administrasi dimaksudkan..

Kesulitan akan berlanjut pada masalah eksekusi untuk kasus-kasus perselisihan yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap dari M.A (Mahkamah Agung). Penyebab sulitnya eksekusi terutama dikarenakan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tidak mengatur secara khusus tentang eksekusi.. Selain itu nyatanya Hukum Acara Perdata tidak akomodatif terhadap kenyataan pekerja/ buruh, terutama dalam hal syarat-syarat peletakan sita jaminan, sita eksekusi atau pelaksanaan eksekusi yang sulit dan membutuhkan biaya yang mahal.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan sebagaimana dikemukakan penulis di atas, dapat disimpulkan bahwa Penyelesaian perselisihan melalui mediasi tidak ditawarkan bersamaan dengan konsiliasi atau arbitrase karena adanya keinginan pemerintah untuk mengimplementasikan fungsi Negara dengan memberikan pelayanan publik kepada masyarakat. Fungsi ini diwujudkan dalam bentuk peran pemerintah melalui mediator yang berwenang menyelesaikan empat jenis perselisihan hubungan industrial yakni perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK dan perselisihan antara SP/SB dalam satu perusahaan dengan kewajiban mengeluarkan anjuran tertulis. Hanya Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berada pada Instansi yang bertanggungjawab di bidang

ketenagakerjaan saja yang dapat diangkat menjadi mediator penyelesaian perselisihan hubungan industrial karena mediator hubungan industrial sebagai upaya pemerintah memberikan pelayanan publik, sebagai bentuk tanggungjawab Negara dan ikut campur tangan menyelesaikan perselisihan yang terjadi diantara warganya. khususnya dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Implikasi hukum tidak hadirnya para pihak memenuhi panggilan mediator untuk melakukan mediasi telah menimbulkan ketidakadilan bagi pemohon atau termohon mediasi karena terhadap perbuatan yang sama menimbulkan akibat hukum yang berbeda. Para pihak mempunyai hak dan kedudukan yang sama, Negara berkewajiban memberikan perlindungan yang sama kepada pemohon dan termohon mediasi. maka tidak hadirnya pemohon atau termohon haruslah menimbulkan akibat hukum yang sama.

Akibat hukum terhadap perselisihan yang diputus adalah lahirnya hak dan kewajiban yang harus ditaati dan dilaksanakan oleh para pihak yang berselisih sebagaimana mereka mentaati undang-undang. Hal ini karena perjanjian bersama yang telah dibuat memiliki kekuatan mengikat dan menjadi undang-undang bagi para pihak yang membuatnya sesuai dengan Pasal 1338 (1) KUHPerdara berkaitan dengan asas Pacta Sunt Servanda.

DAFTAR PUSTAKA

- Takdir Rahmadi, 2010, Mediasi: Penyelesaian sengketa melalui pendekatan mufakat, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Lalu Husni, 2009, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Di Luar Pengadilan, PT RajaGrafindo Persada., Jakarta.
- Peter Mahmud Marzuki, 2009. *penelitian hukum*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group