

Alternatif Penyelesaian Sengketa Dalam Hubungan Industrial

Siti Khoirunnisa¹, Abdul Muiz Nuro²

¹⁻²Institut Darul Qur'an Jakarta

Korespondensi. author: khoirunnisas408@gmail.com

ABSTRACT

The settlement of labor market disputes often not only leads to prolonged conflicts concerning fairness in industrial relations, but may also extend to criminal law. Bilateral procedures and mediation serve as alternative dispute resolution mechanisms outside the court, which are mandatory requirements for the parties involved in the process of resolving labor disputes. Both represent alternative labor market dispute resolution procedures that allow employers and workers or labor unions to directly prioritize the interests of the parties concerned.

Keywords: labor dispute resolution, industrial relations, mediation

ABSTRAK

Penyelesaian perselisihan pasar tenaga kerja tidak hanya sering menimbulkan perselisihan yang berlarut-larut dari segi keadilan hubungan perburuhan, tetapi juga dapat sampai pada hukum pidana. Prosedur dan mediasi bilateral merupakan alternatif penyelesaian sengketa di luar pengadilan yang menjadi syarat wajib bagi para pihak dalam proses penyelesaian perselisihan perburuhan. Keduanya merupakan prosedur penyelesaian sengketa alternatif pasar tenaga kerja yang dapat menjadi prosedur penyelesaian perselisihan sengketa dalam alternatif pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja yang mengedepankan kepentingan para pihak secara langsung.

Kata Kunci : penyelesaian perselisihan tenaga kerja, hubungan industrial, mediasi

PENDAHULUAN

Undang-Undang Nomor 2 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan tahun 2004 mengatur penyelesaian sengketa eksternal pasar tenaga kerja di luar pengadilan dan pengadilan perburuhan. Penyelesaian sengketa di luar pengadilan merupakan prioritas untuk mencapai kesepakatan. Semua perselisihan antara pekerja dan pemberi kerja (gugatan hukum, perselisihan kepentingan, perselisihan pemecatan dan perselisihan serikat pekerja) harus diselesaikan antara para pihak yang bersengketa, yaitu. bilateral di pengadilan.

Ketentuan tersebut sudah tepat karena penyelesaian sengketa yang baik menyangkut penyelesaian sengketa yang dicapai oleh para pihak yang bersengketa, yang tujuannya adalah tercapainya kesepakatan atas hasil yang saling menguntungkan tanpa campur tangan pihak lain. Mengapa situasi win-win? Karena tidak ada pihak ketiga yang mengetahui perjanjian bilateral jika terjadi perselisihan, reputasi baik kedua belah pihak tetap terjaga. Jika perselisihan diselesaikan di lembaga lain, termasuk pengadilan, memakan waktu dan biaya, bahkan reputasi baik kedua belah pihak hilang di mata.

Keuntungan kedua pihak ini adalah tujuannya sama-sama menang, tidak ada yang kalah, sehingga hasilnya saling menguntungkan. Namun, jika para pihak gagal/tidak dapat

mencapai kesepakatan dalam perundingan bilateral, para pihak dapat menggunakan penyelesaian sengketa di luar pengadilan yang ditawarkan oleh pemerintah, khususnya di bidang penyediaan layanan sosial. Karyawan/Petugas dan kontraktor.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian hukum normatif. Sifat penelitian ini adalah deskriptif dengan menggunakan pendekatan hukum. Jenis dan sumber bahan hukum yang digunakan berupa data sekunder. Teknik pengumpulan bahan hukum menggunakan studi kepustakaan. Teknik analisis bahan hukum yang digunakan adalah metode penarikan kesimpulan secara kualitatif dan deduktif.

PEMBAHASAN

1. Mekanisme Alternatif Penyelesaian Sengketa Dalam Hubungan Industrial

1) Reversibel

Langkah awal penyelesaian berbagai sengketa, termasuk litigasi, diselesaikan melalui perundingan bilateral atau bilateral. Para pihak dalam perselisihan perburuhan adalah pengusaha dan pekerja. Pasal 10 Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial No. 2 Tahun 2004 menyatakan bahwa perundingan bilateral adalah perundingan antara pekerja/karyawan atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.

Umumnya, penyelesaian bilateral diatur oleh Pasal 3-7 UU PPHI. Perselisihan perburuhan pertama-tama harus diselesaikan melalui perundingan bilateral. Lihatlah hasilnya untuk mencapai kesepakatan. Perbedaan pendapat bilateral harus diselesaikan selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja setelah dimulainya perundingan. Apabila dalam waktu 30 (tiga puluh) hari ada pihak yang menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak tercapai kesepakatan, maka perundingan bilateral dianggap gagal. Ketika negosiasi bilateral gagal, salah satu atau kedua belah pihak menyampaikan ketidaksepakatan mereka kepada otoritas tenaga kerja setempat, yang mengumpulkan bukti bahwa penyelesaian telah dicari melalui negosiasi bilateral. Jika bukti tidak dilampirkan, maka perwakilan tenaga kerja akan mengembalikan berkas untuk dilengkapi paling lambat 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima dokumen pengembalian.

Jika para pihak ingin menyelesaikan perselisihan tentang PHI, kewajiban untuk menunjukkan bahwa penyelesaian perselisihan bilateral telah diselesaikan tidak dapat dinegosiasikan berdasarkan Pasal 83 (1) Undang-Undang No. 2 Tahun 2004, yang menyatakan : Jika pengaduan diajukan tanpa lampiran catatan arbitrase, hakim ketenagakerjaan wajib mengembalikan pengaduan tersebut kepada penggugat. Memorandum yang ditandatangani oleh para pihak akan disiapkan untuk setiap negosiasi sesuai dengan Pasal 3. Brosur penasehat sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 paling sedikit:

- a. Nama lengkap dan alamat para pihak;
- b. Tanggal dan tempat sidang;
- c. Pokok atau penyebab utama perselisihan;
- d. Pendapat para pihak;
- e. Kesimpulan atau hasil perundingan; dan
- f. Tanggal dan tanda tangan pihak yang bernegosiasi. Jika kesepakatan tercapai

selama negosiasi, kesepakatan bersama dibuat dan ditandatangani oleh para pihak. Perjanjian bersama bersifat mengikat, menjadi undang-undang dan wajib dilaksanakan.

Para pihak dalam perjanjian bersama harus mendaftarkan perjanjian bersama di pengadilan tenaga kerja pengadilan negeri di mana para pihak membuat perjanjian bersama. Perjanjian bersama yang didaftarkan merupakan dokumen pendaftaran perjanjian bersama dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari perjanjian bersama. Apabila salah satu pihak tidak melaksanakan kesepakatan bersama tersebut, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan ke pengadilan tenaga kerja pengadilan negeri di daerah pendaftaran kesepakatan bersama tersebut untuk memaksa.

Dalam hal pemohon paksa berdomisili di luar pengadilan negeri tempat pendaftaran perjanjian bersama, pemohon paksa dapat mengajukan permohonan paksa di pengadilan tenaga kerja pengadilan setempat tempat pelaksana berdomisili. Ketentuan Pasal 3 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dituangkan dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Migrasi Nomor Terkait Perselisihan Secara Bilateral. Yang biasanya dijelaskan seperti ini: Dalam negosiasi bilateral, para pihak harus:

- a) Beritikad baik
- b) Bersikap santun dan tidak anarkis dan
- c) Patuhi aturan negosiasi yang telah disepakati.

Dalam hal pemohon wajib berdomisili di luar pengadilan negeri tempat pendaftaran perjanjian bersama, pemohon wajib dapat mengajukan permohonan wajib di pengadilan tenaga kerja setempat tempat eksekutor berdomisili. Penyelesaian perselisihan perburuhan menurut Pasal 3 UU No. 2 Tahun 2004 diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Imigrasi tentang Perselisihan Bilateral. Yang biasanya dijelaskan seperti ini : Dalam negosiasi bilateral, para pihak harus:

- a) Dengan beritikad baik;
- b) Bersikap sopan dan tidak anarkis dan
- c) Mengikuti aturan negosiasi yang disepakati.

Jika masing-masing pihak meminta (dua kali) negosiasi berturut-turut dengan pihak lain, pihak lain menolak untuk bernegosiasi, atau tidak menanggapi negosiasi, ketidaksepakatan tersebut dapat dilaporkan kepada otoritas tenaga kerja setempat.

Kumpulkan bukti untuk permintaan nasihat. Negosiasi bilateral berlangsung

- a) Persiapan dilakukan pada tahap pranegosiasi:
 1. Pihak yang dirugikan mengambil inisiatif dan menginformasikan pihak lain tentang masalah penulisan
 2. Apabila pihak yang dirugikan adalah pekerja/pegawai perorangan yang bukan anggota serikat pekerja/serikat buruh, yang bersangkutan dapat memberikan kuasa kepada pengurus serikat pekerja/asosiasi pekerja/serikat buruh milik pekerja/pegawai yang bersangkutan, dalam negosiasi.
 3. Manajemen dan/atau perwakilan yang berwenang dari kontraktor atau perusahaan harus menyelesaikan perselisihan secara langsung
 4. Serikat pekerja/serikat buruh atau pengusaha dapat meminta bantuan unit

organisasinya sendiri dalam perundingan bilateral

5. Dalam hal pekerja/karyawan yang tidak mampu menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh dan jumlahnya lebih dari 10 (sepuluh) pekerja/karyawan, yang bersangkutan harus mengajukan wakilnya secara tertulis yang telah sudah terjadi. disepakati maksimal 5 (lima) orang pekerja/karyawan yang mengetahui dirinya terluka;
 6. Dalam hal terjadi perselisihan antar serikat pekerja/sindikat dalam satu perusahaan, setiap serikat pekerja/sindikat mengangkat paling banyak 10 (sepuluh) orang perwakilan.
- b) Fase negosiasi:
1. Kedua belah pihak mempertimbangkan dan mengenali masalahnya;
 2. Kedua belah pihak dapat merumuskan dan menyepakati secara tertulis tata cara dan jadwal perundingan yang disepakati;
 3. Para pihak dapat menyepakati dalam perintah kerja bahwa kedua belah pihak terus memenuhi kewajibannya selama negosiasi;
 4. Para pihak melaksanakan perundingan sesuai urutan dan jadwal yang disepakati;
 5. Apabila salah satu pihak tidak mau melanjutkan perundingan, maka para pihak atau salah satu pihak dapat melaporkan ketidaksepakatan tersebut kepada dinas ketenagakerjaan kabupaten/kota tempat pekerja bekerja, sekalipun tidak dimulai pada tanggal 30 (ketiga puluh) jam per hari kerja
 6. Perundingan bilateral dapat dilanjutkan setelah 30 (tiga puluh) hari kerja apabila para pihak setuju
 7. Dalam setiap tahap negosiasi, protokol harus ditandatangani oleh para pihak. Jika ada pihak yang tidak mau menandatangani, keengganan tersebut akan dicatat dalam berita acara.
 8. Hasil perundingan berupa konsep akhir yang sekurang-kurangnya memuat hal-hal sebagai berikut:
 - a) Nama lengkap dan alamat para pihak
 - b) Tanggal dan tempat pertemuan
 - c) Kasus atau masalah yang relevan
 - d) pendapat para pihak
 - e) Kesimpulan atau hasil negosiasi
 - f) Tanggal dan tanda tangan para pihak nasihat.
 9. Rancangan final prospektus yang disiapkan oleh pengusaha, yang akan ditandatangani oleh kedua belah pihak dalam satu atau kedua belah pihak apabila pihak lain tidak mau menandatangani.
 10. Pasca-negosiasi
 - 1) Apabila para pihak telah mencapai kesepakatan, dibuatlah kesepakatan bersama yang ditandatangani oleh negosiator yang terdaftar di pengadilan ketenagakerjaan pengadilan negeri negeri tempat para pihak mencapai kesepakatan bersama.

- 2) Namun, jika negosiasi gagal, salah satu atau kedua belah pihak harus melaporkan perselisihan tersebut ke kantor sumber daya manusia kabupaten/kota tempat pekerja bekerja dan memberikan bukti bahwa upaya telah dilakukan untuk menyelesaikan perselisihan tersebut melalui negosiasi bilateral untuk menyelesaikannya.

2. Perundingan Sengketa Secara Tripartit

Pada prinsipnya, negosiasi tripartit melibatkan negosiasi yang melibatkan pihak ketiga yang netral. dalam UU No. 2 Tahun 2004, pihak ketiga yang terlibat dalam penyelesaian perselisihan pasar tenaga kerja adalah mediator, konsiliator atau konsiliator. Solusi tripartit hanya dapat dilaksanakan jika diambil inisiatif bilateral yang membentuk proses penyelesaian tripartit melalui mediasi, konsiliasi, dan arbitrase. Jika ternyata perselisihan pasar tenaga kerja tidak dapat diselesaikan atau tercapai kesepakatan melalui perundingan bilateral, langkah selanjutnya adalah mediasi tripartit.

Sengketa akan diselesaikan dengan cara ini kecuali para pihak menyetujui mediasi atau arbitrase. Arbitrase dengan mediasi merupakan alternatif penyelesaian sengketa (ADR) atau penyelesaian sengketa di luar pengadilan. Intinya adalah bahwa solusi yang dicapai melalui mediasi memiliki sifat-sifat unggul sebagai berikut:

- 1) Sukarela
Keputusan mediasi diserahkan kepada kesepakatan para pihak untuk mencari solusi sesuai dengan keinginan para pihak. Karena para pihak menginginkannya, keputusan akhir adalah solusi yang berhasil.
- 2) Informal dan Fleksibel
Jika diinginkan, para pihak dapat merancang sendiri tata cara, prosedur dan mekanisme untuk melakukan mediasi dengan bantuan mediator. Dibandingkan dengan proses pengadilan dan mediasi.
- 3) Berbasis bunga
Dalam mediasi, kita tidak memperhatikan siapa yang salah atau benar, melainkan bagaimana kepentingan kedua belah pihak dihadirkan dan diimplementasikan dalam mediasi.
- 4) Berorientasi masa depan
Sesuai sifatnya, mediasi lebih terfokus pada melindungi kepentingan kedua belah pihak dan oleh karena itu lebih menekankan pada menumbuhkan hubungan antara pihak-pihak yang berselisih daripada melihat ke belakang.
- 5) Para pihak berorientasi
Mediasi prosedural berarti para pihak secara aktif berpartisipasi dalam proses mediasi tanpa harus berperan sebagai pengacara.
- 6) Kontrol partai
Mediator tidak dapat memaksakan kehendak atau pendapatnya untuk mencapai kesepakatan, karena penyelesaian sengketa melalui mediasi merupakan keputusan tersendiri para pihak. Perkembangan mediasi di Indonesia memiliki cara penyelesaian perselisihan menurut budaya masyarakat Indonesia yaitu musyawarah untuk mencapai tujuan mufakat.

Pasal 8 sampai dengan 16 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI

mengatur tentang mekanisme arbitrase melalui arbiter pada dinas kabupaten/kota terkait yang bertanggung jawab di bidang sumber daya manusia. Mediator ini harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:

- a. Iman dan pengabdian kepada Tuhan Yang Maha Esa
- b. Harus warga negara Indonesia
- c. Badan sehat sesuai surat keterangan dokter
- d. Administrasi hukum dan peraturan ketenagakerjaan
- e. Bermartabat, jujur, adil dan tidak bercacat
- f. Minimal terlatih Strata Satu (S1) dan
- g. Persyaratan yang ditetapkan oleh Menteri.

Selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima Kuasa Penyelesaian Sengketa, mediator harus sudah menyelesaikan penyidikan perkara dan mengadakan rapat kontrak tanpa penundaan yang tidak semestinya. Mediator dapat mengundang saksi atau ahli ke dalam sidang mediasi untuk mengumpulkan dan mendengarkan keterangannya.

Seorang saksi atau ahli yang mengeluarkan teguran berhak menerima tunjangan perjalanan dan nafkah yang besarnya akan ditentukan dengan keputusan Departemen. Orang-orang yang dimintai keterangan oleh mediator untuk menyelesaikan perselisihan pasar tenaga kerja berdasarkan undang-undang ini wajib memberikan informasi, termasuk menyimpan buku rekening dan menyediakan dokumen-dokumen yang diperlukan.

Apabila informasi yang diminta oleh mediator merujuk kepada seseorang yang terikat oleh status kerahasiaannya, maka ia harus mengikuti tata cara yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Mediator harus merahasiakan semua informasi yang diminta. Untuk penyelesaian perselisihan perburuhan melalui mediasi, dibuat kesepakatan bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan notaris mediator dan didaftarkan di pengadilan perburuhan pengadilan negeri tempat tinggal para pihak. dengan kesepakatan bersama untuk mendapatkan sertifikat terdaftar. Apabila tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan pasar tenaga kerja melalui mediasi, maka:

- a. Mediator membuat rekomendasi tertulis
- b. Rekomendasi tertulis tersebut pada huruf a harus disampaikan kepada para pihak dalam waktu 10 (sepuluh) hari kerja setelah sidang arbitrase pertama.
- c. Para pihak harus memberikan tanggapan tertulis kepada mediator selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis dan isinya menerima atau menolak anjuran tertulis tersebut.
- d. Apabila pihak yang bersangkutan tidak memberikan informasi, maka hal tersebut dianggap sebagai penolakan atas anjuran tertulis tersebut;
- e. Dalam hal para pihak menyepakati anjuran tertulis, mediator wajib membantu para pihak menyusun kesepakatan bersama yang akan didaftarkan ke Pengadilan Negeri selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis tersebut. pengadilan tempat para pihak mengakhiri perjanjian bersama. Kesepakatan Kesepakatan bersama untuk mendapatkan sertifikat terdaftar.

Pendaftaran perjanjian bersama di pengadilan perburuhan sesuai dengan ayat 1 dan

2 di pengadilan negeri berlangsung sebagai berikut:

- a) Perjanjian bersama yang didaftarkan dipindahkan dengan tanda pendaftaran dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari perjanjian bersama;
- b) Jika kedua belah pihak gagal melaksanakan kesepakatan bersama, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan ke pengadilan negeri wilayah kesepakatan pendaftaran bersama untuk penegakan hukum ketenagakerjaan untuk mendapatkan perintah penegakan hukum;
- c) Dalam hal ada orang yang memohon pelaksanaan dan berkedudukan di luar wilayah hukum pengadilan ketenagakerjaan, pengadilan negeri tempat pendaftaran perjanjian itu dapat bersama-sama mengajukan permohonan pelaksanaan undang-undang dengan pengadilan negeri tempat tinggal pemohon. . dan dia dirujuk ke pengadilan distrik, lembaga penegak hukum. Apabila salah satu pihak atau kedua belah pihak menolak anjuran tertulis tersebut, maka salah satu pihak dapat menyelesaikan perselisihan tersebut di Pengadilan Perburuhan di pengadilan.

PENUTUP

KESIMPULAN

Alternatif penyelesaian sengketa dalam pengertian Undang-undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa adalah cara penyelesaian sengketa alternatif menurut pilihan atau kehendak para pihak, tetapi dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian sengketa bilateral di bidang ketenagakerjaan dan mediasi (arbitrase, konsiliasi) merupakan metode wajib yang harus dipilih para pihak saat menyelesaikan perselisihan pasar tenaga kerja.

Alternative Dispute Resolution (ADR) berada di garda depan penyelesaian sengketa pasar tenaga kerja sesuai dengan Pancasila sila ke-4 yaitu Demokrasi yang didasarkan oleh Kebijakan dan Permusyawaratan/Perwakilan. Diharapkan dapat meminimalisasi perbedaan pendapat dengan mensyaratkan alternatif penyelesaian sengketa untuk masalah di bidang hubungan pasar tenaga kerja.

Sengketa bisnis adalah perselisihan yang timbul antara para pihak-pihak yang terlibat dalam berbagai kegiatan komersial atau bisnis, misedia yang lebih luas seperti pekerjaan, pekerjaan, pendapatan, mata-mata pencaharian dan keuntungan. ADR (Alternatif Penyelesaian Sengketa) adalah mekanisme penyelesaian sengketa di luar pengadilan yang dianggap lebih efektif, efisien, cepat dan murah jika terjadi sengketa, serta saling menguntungkan (win-win solution). Urgensi penyelesaian sengketa niaga di luar pengadilan ditandai dengan kecenderungan perusahaan untuk memanfaatkan penyelesaian sengketa tersebut, yang didasarkan pada beberapa faktor yang membawa berbagai keuntungan di dalamnya, antara lain faktor ekonomi, faktor budaya hukum, faktor dan faktor budaya hukum.

Lingkup topik yang dibahas, faktor pelatihan, hubungan baik para pihak dan faktor proses. Mediasi adalah proses informal yang memungkinkan para pihak yang bersengketa untuk membahas perbedaan mereka "secara pribadi" dengan bantuan pihak ketiga yang tidak memihak. Dalam mediasi, mediator harus tetap netral, menjaga hubungan baik setiap saat, berbicara dalam bahasa para pihak, mendengarkan secara aktif, menyoroti potensi keuntungan, meminimalkan perbedaan dan menekankan kesamaan. Tujuan dari

solusi. Badan arbitrase menyediakan fasilitas pihak-pihak yang berselisih untuk mencari win-win solution dengan janji. Oleh karena itu, perlu diatur adanya sanksi sebagai repressi terhadap penggunaan mediasi.

Contoh sistem hukum atau praktik mediasi hukum di negara lain dengan lembaga yang mapan mungkin diperlukan memberikan sanksi berupa putusan “kosong” jika hakim tidak memberikan kesempatan untuk itu pihak untuk menggunakan mediasi. Lakukan koreksi sepanjang waktu UU No. 30 Tahun 1999, yang mengatur Arbitrase dan ADR karena diharuskan oleh hukum itu tidak memberikan gambaran yang jelas tentang berbagai bentuk Penyelesaian sengketa, termasuk mediasi, selain arbitrase.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdur R Budiono, Hukum Ketenagakerjaan, PT. Direktori, Jakarta, 2009 Direktorat Jenderal Arbitrase Mediasi Konsiliasi PHI dan JSK Jakarta 2007
- Dr. Lilik Mulyadi, SH., MH, Agus Subroto, SH., MHum, Mediasi hubungan industrial di pengadilan secara teori dan praktek. Alumni, Bandung
- Muhammad Saleh dan Lilik Mulyadi, Wajah Pengadilan Perburuhan Indonesia, Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2012
- Ugo dan Pujiyo, UU Penyelesaian Hubungan Perburuhan, Jakarta: Grafik Sinar, 2012.
- Zaeni Asyadie, SH. , M.Hum, Hukum Ketenagakerjaan, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Industrial, Jakarta, Raja Grafindo, 2013.
- UU No. 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Migrasi No. PER-31/MEN/XII/2008 tentang pedoman penyelesaian perselisihan hubungan kerja secara bilateral.