



Jurnal Multidisiplin Indonesia

Journal homepage: <https://jmi.rivierapublishing.id/>

ISSN 2963-2900 E-ISSN 2964-9048

MEDIASI PENYELESAIAN PERSELISIHAN ANTAR SERIKAT PEKERJA/SERIKAT BURUH DI TINGKAT PERUSAHAAN YANG BERKEADILAN PADA PERUSAHAAN SEKTOR TEKSTIL SANDANG DAN KULIT

Wahyudi Siswanto¹, Narita Adityaningrum²

Universitas Trisakti, Jakarta, Indonesia

wahyuditrisakti@gmail.com¹, narita.a@trisakti.ac.id²

Riwayat Artikel:

Received: 26-12-2022

Revised: 17-12-2022

Accepted: 20-12-2022

Keywords: production of goods; productivity; pattern

Kata Kunci: produksi barang; produktivitas; pola

Abstract

Introduction: Industrial relations is a relationship between all parties related or interested in the production process of goods or services in a company, interested parties (stakeholders) in a company consist of: entrepreneurs or shareholders who are represented by management on a daily basis; workers and trade unions; supply companies; consumer society; employers, users, and the surrounding community. **Purpose:** To become one of the options in resolving disputes between trade unions/labor unions in one company, the parties do not make a choice of settlement through conciliation or arbitration within 7 (seven) working days, the agency responsible for manpower issues delegates the settlement of the dispute to mediators. **Method:** This study uses normative research. The nature of the research used in this research is descriptive analytical research. With this descriptive research, a description of the events and circumstances that are the object of research will be carried out but there is no specificity of a situation for this research study. **Result:** Industrial relations which involve parties who naturally have different interests are carried out in a harmonious relationship pattern so as to encourage productivity in the workplace. In this case the community also has an interest, both as suppliers of production factors, namely goods and services needed by companies, as well as consumers or users of the company's results. **Conclusion:** the following conclusions can be drawn: The mediation process by a mediator in resolving disputes between trade unions/labor unions is only in one company

Abstrak

Pendahuluan: Hubungan industrial merupakan hubungan antara semua pihak yang terkait atau berkepentingan atas proses produksi barang atau pelayanan jasa di suatu perusahaan, pihak yang berkepentingan (stakeholder) dalam sebuah perusahaan terdiri dari: pengusaha atau pemegang saham yang sehari-hari diwakili manajemen; para pekerja dan serikat pekerja; para perusahaan pemasok; masyarakat konsumen; pengusaha pengguna, dan masyarakat sekitar. **Tujuan:** Untuk menjadi salah satu opsi dalam penyelesaian perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh

dalam satu perusahaan, 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. **Metode:** Penelitian ini menggunakan penelitian normatif. Sifat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan penelitian deskriptif analitis. Dengan penelitian deskriptif ini, akan dilakukan pendeskripsian mengenai peristiwa dan keadaan yang menjadi objek penelitian tetapi tidak ada kekhususan suatu keadaan atas kajian penelitian ini. **Hasil:** Hubungan industrial yang melibatkan pihak-pihak yang secara alamiah memiliki kepentingan berbeda tersebut dilaksanakan dalam pola hubungan yang harmonis sehingga dapat mendorong produktivitas di tempat kerja. Dalam hal ini masyarakat juga mempunyai kepentingan, baik sebagai pemasok faktor produksi yaitu barang dan jasa kebutuhan perusahaan, maupun sebagai masyarakat konsumen atau pengguna hasil-hasil perusahaan tersebut. **Kesimpulan:** maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Proses mediasi oleh mediator dalam penyelesaian perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Corresponding Author: Wahyudi Siswanto
E-mail: wahyudirisakti@gmail.com



PENDAHULUAN

Hubungan industrial (industrial relation) secara konseptual merupakan perkembangan dari istilah hubungan perburuhan (labour relations atau labour management relations), yang secara bebas dapat diartikan sebagai hubungan antar pihak-pihak yang terkait dalam proses produksi, yaitu pekerja/buruh (individual) dan/atau serikat pekerja/serikat buruh (kolektif) dengan pihak pengusaha atau pemberi kerja, serta pemerintah. Sentanoe Kertonegoro menyebutkan bahwa, “pada dasarnya hubungan industrial mencakup aspek yang sangat luas, yakni aspek sosial budaya, psikologi, ekonomi, politik, hukum, dan hankamnas sehingga hubungan industrial tidak hanya meliputi pengusaha dan pekerja saja, namun melibatkan pemerintah dan masyarakat dalam arti luas”. Hubungan industrial merupakan hubungan antara semua pihak yang terkait atau berkepentingan atas proses produksi barang atau pelayanan jasa di suatu perusahaan, pihak yang berkepentingan (stakeholder) dalam sebuah perusahaan terdiri dari: pengusaha atau pemegang saham yang sehari-hari diwakili manajemen; para pekerja dan serikat pekerja; para perusahaan pemasok; masyarakat konsumen; pengusaha pengguna, dan masyarakat sekitar (Luisza, Patrianto, & Widoyoko, 2020).

Di dalam Konsideran Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI) disebutkan bahwa, “hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan perlu diwujudkan secara optimal sesuai dengan nilai-nilai Pancasila” (Silalahi, 2020). Urgensi adanya hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan

berkeadilan seperti yang disebutkan di dalam Konsideran UU PPHI diatas, berangkat dari keadaan alamiah para pihak yang terkait dalam hubungan industrial yang berbeda kepentingan, sehingga potensial timbulnya perselisihan.

Pasal 1 angka 1 UU PPHI pengertian dari perselisihan hubungan industrial adalah, “perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat buruh karena adanya perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam suatu perusahaan” (Turangan, 2016). Jenis perselisihan hubungan Industrial berdasarkan Pasal 2 UU PPHI meliputi: (a) perselisihan hak; (b) perselisihan kepentingan; (c) perselisihan pemutusan hubungan kerja; dan (d) perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan (Charda, 2017).

Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan 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 (Kusmayanti, Karsona, & Fakhriah, 2020). Munculnya jenis perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan implikasi kebebasan berserikat organisasi serikat pekerja/serikat buruh pasca diundangkannya Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (UU SP/SB).

Diundangkannya UU SP/SB, dinilai oleh banyak kalangan sebagai anugerah, namun sekaligus juga bencana. Sebagai anugerah, karena dalam UU SP/SB dengan sangat jelas diberikan kebebasan yang seluas-luasnya bagi para buruh untuk berserikat, menyalurkan aspirasinya dalam wadah organisasi yang benar-benar mereka percayai. Namun di sisi lain, ada kerugian yang dialami gerakan buruh, antara lain terpecah-pecahnya buruh dalam berbagai organisasi serikat pekerja/serikat buruh, sehingga menyulitkan buruh untuk melakukan konsolidasi kelembagaan organisasi. Lebih jauh lagi, dengan banyaknya organisasi serikat pekerja/serikat buruh lebih memungkinkan terjadinya konflik antar serikat pekerja/serikat buruh.

Konflik atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh tersebut muncul akibat adanya kemudahan pembentukan serikat pekerja/serikat buruh yang diatur dalam Pasal 5 UU SP/SB. Rumusan Pasal 5 UU SP/SB menyebutkan bahwa (Widiastiani, 2021):

1. Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
2. Serikat pekerja/serikat buruh dibentuk oleh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang pekerja/buruh.

Ketentuan dalam Pasal 5 ayat (1) dan ayat (2) UU SP/SB, pada dasarnya memperkenankan dan memberi hak kepada pekerja/buruh untuk membentuk organisasi serikat pekerja/serikat buruh dengan minimal keanggotaan sebanyak 10 (sepuluh) orang. Dengan ketentuan tersebut, maka sangat mungkin dalam satu perusahaan terdapat lebih dari satu organisasi serikat pekerja/serikat buruh.

Pada umumnya, pola konflik yang terjadi dalam perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam suatu perusahaan berkaitan dengan adanya perbenturan

kepentingan organisasi yang dalam banyak kasus terkait dengan perbedaan yang bersifat ideologis kelembagaan serikat pekerja/serikat buruh. Permasalahan bertambah kompleks karena kerap kali tercampur antara urusan organisasional dan personal, kendati hal ini seperti ini berlaku juga di banyak organisasi atau kelompok kepentingan lain. Secara factual, faktor-faktor pendorong terjadinya konflik (sebagai pola konflik) antara lain adanya perbedaan pandangan (ideologis), perbedaan tujuan, perbedaan pilihan pencapaian tujuan organisasi, pengaruh pihak eksternal, persaingan, serta perebutan keanggotaan serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Pemilihan mekanisme mediasi menjadi salah satu opsi dalam penyelesaian perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Di dalam Pasal 1 angka 11 UU PPHI, “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” (Arsalan & Putri, 2020).

Secara prosedural, sebelum dilaksanakan pilihan untuk penyelesaian melalui mediasi, maka para pihak harus melakukan perundingan bipartite di tingkat perusahaan (Santoso, 2017). Selanjutnya berdasarkan Pasal 4 ayat (3) UU PPHI, “setelah menerima pencatatan dari salah satu pihak 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” (Manurung, 2018). 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 (Ilyas, 2019).

Di dalam praktik, pilihan penyelesaian perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan melalui mediasi belum banyak dilakukan. Umumnya, berangkat dari keyakinan masing-masing serikat pekerja/serikat buruh yang berselisih, lebih memilih penyelesaian perselisihan melalui gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial Pengadilan Negeri (PHI PN). Apapun yang diputuskan oleh Hakim PHI PN, setelah putusan berkekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*), diterima dan wajib dipatuhi oleh semua pihak (internal, maupun eksternal serikat pekerja/serikat buruh), termasuk oleh pengusaha. Namun akan muncul masalah lain apabila penyelesaian perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh diselesaikan melalui gugatan ke PHI PN, diantaranya memakan waktu yang lama, perjalanan yang panjang dan berliku, biaya yang mahal serta menguras tenaga dan pikiran, sehingga kepentingan-kepentingan lain dari anggota dan/atau organisasi serikat pekerja/serikat buruh cenderung terabaikan.

Berdasarkan uraian diatas, maka terhadap perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh melalui mediasi, menjadi opsi yang dapat dipilih. Hal ini dapat diamati pada penyelesaian perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan sektor tekstil, sandang dan kulit (sektor TSK) Kabupaten Tangerang. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh tersebut terjadi di lingkungan PT. Universal Luggage Indonesia (PT

ULI). Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan tersebut berawal pada tanggal 1 September 2018 telah terbentuk kepengurusan PUK SP TSK K-SPSI PT Universal Luggage Indonesia berdasarkan SK PC TSK K-SPSI Kabupaten Tangerang. Namun pada tanggal 28 September 2018, Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tangerang mengeluarkan pencatatan PUK SP TSK K-SPSI PT Universal Luggage Indonesia No: 560/3350/Disnakertrans/IX/2018 yang beralamat di Jl. Raya Serang No.56, Sumur Bandung, Jayanti, Tangerang, Banten 15610. Dualisme kepengurusan serikat pekerja/serikat buruh di lingkungan PT. ULI tersebut berada dalam satu konfederasi serikat pekerja yang sama, yaitu Federasi Serikat Pekerja Tekstil, Sandang dan Kulit Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (F-SP TSK-SPSI) Kabupaten Tangerang. Hal inilah yang menjadi latar belakang untuk dilakukan penelitian lebih lanjut khususnya pada tahapan mediasi perselisihannya, dengan judul “Mediasi Penyelesaian Perselisihan Antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh Di Tingkat Perusahaan Yang Berkeadilan Pada Perusahaan Sektor Tekstil Sandang Dan Kulit (Sektor TSK) Kabupaten Tangerang”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian hukum mengenai “Mediasi Penyelesaian Perselisihan Antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh Di Tingkat Perusahaan Yang Berkeadilan Pada Perusahaan Sektor Tekstil Sandang Dan Kulit (Sektor TSK) Kabupaten Tangerang”. Penelitian ini merupakan penelitian normatif. Penelitian hukum normatif adalah penelitian yang dilakukan dengan cara meneliti bahan Pustaka yang merupakan bahan-bahan hukum sekunder dan disebut juga penelitian hukum kepustakaan, sehingga menekankan pada peristiwa hukum (Utsman, 2014). Sehingga yang akan dijadikan sumber informasi oleh penulis dalam penelitian ini adalah bahan-bahan sekunder yang disebut sebagai penelitian hukum kepustakaan. Sifat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan penelitian deskriptif analitis. Penelitian deskriptif analitis, ialah penelitian yang memberi gambaran secara lengkap karakteristik atau ciri-ciri dari perilaku pribadi, suatu keadaan dan perilaku kelompok, untuk memperoleh bahan-bahan hukum tentang hubungan antara suatu gejala dengan gejala lain (Ali, 2021).

Dengan penelitian deskriptif ini, akan dilakukan pendeskripsian mengenai peristiwa dan keadaan yang menjadi objek penelitian tetapi tidak ada kekhususan suatu keadaan atas kajian penelitian ini. Sehingga apa yang menjadi pertanyaan dari pokok permasalahan yang ada akan dilakukan dengan mengkaji dari Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, juga peraturan lainnya yang memiliki keterkaitan dengan peraturan yang ada

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Mediasi Penyelesaian Perselisihan Antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh Yang Berkeadilan Dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Pengertian yuridis dari hubungan industrial dirumuskan dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai “sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha,

pekerja atau buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945” (Nola, 2017). Dengan rumusan tersebut, maka dalam hubungan industrial melibatkan pihak-pihak yang terkait dan mempunyai kepentingan dalam proses produksi dan pelayanan jasa pada suatu perusahaan yang terdiri dari unsur pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh, unsur pengusaha/pemberi kerja, dan terakhir unsur pemerintah.

Hubungan industrial yang melibatkan pihak-pihak yang secara alamiah memiliki kepentingan berbeda tersebut dilaksanakan dalam pola hubungan yang harmonis sehingga dapat mendorong produktivitas di tempat kerja. Hal yang paling mendasar dalam hubungan industrial adalah kemitraan yang sebanding antara para pihak yang pada awalnya mempunyai kepentingan yang berbeda namun dipertemukan kepada tujuan yang sama yaitu bersama-sama ingin meningkatkan taraf hidup dan mengembangkan perusahaan. Diluar para pihak dalam hubungan industrial tersebut, ada masyarakat (kepentingan). Dalam hal ini masyarakat juga mempunyai kepentingan, baik sebagai pemasok faktor produksi yaitu barang dan jasa kebutuhan perusahaan, maupun sebagai masyarakat konsumen atau pengguna hasil-hasil perusahaan tersebut. Unsur ketiga yaitu pemerintah, dimana pemerintah juga mempunyai kepentingan langsung dan tidak langsung atas pertumbuhan perusahaan, antara lain sebagai sumber penerimaan pajak. Dengan demikian dalam hubungan industrial adalah hubungan antara semua pihak yang berkepentingan tersebut. Dalam pengertian sempit, hubungan industrial diartikan sebagai hubungan antara management-employees relationship, yaitu hubungan antara manajemen dan pekerja. Dalam arti luas, stakeholders atau pihak-pihak yang berkepentingan dalam hubungan industrial, adalah: pengusaha atau pemegang saham yang sehari-hari diwakili oleh pihak manajemen; para pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh; supplier atau perusahaan pemasok; konsumen atau para pengguna produk/jasa; perusahaan pengguna; masyarakat sekitar; dan pemerintah.

Persamaan kepentingan menjadi prinsip utama hubungan industrial. Dengan demikian, hubungan industrial mengandung prinsip-prinsip bahwa pengusaha dan pekerja, serta pemerintah dan masyarakat pada umumnya, sama-sama mempunyai kepentingan atas keberhasilan dan kelangsungan perusahaan. Perusahaan merupakan sumber penghasilan bagi banyak orang. Pengusaha dan pekerja mempunyai hubungan fungsional dan masing-masing mempunyai fungsi yang berbeda dalam pembagian kerja atau pembagian tugas. Namun dalam pelaksanaan hubungan industrial tersebut potensial terjadinya perselisihan yang disebabkan benturan kepentingan-kepentingan para pihak yang tidak dapat dikompromikan, sehingga terjadi perselisihan hubungan industrial.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI) merumuskan perselisihan hubungan industrial sebagai, “perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja atau buruh atau serikat pekerja atau serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh dalam satu perusahaan”. Berdasarkan Pasal 1 angka 1 UU PPHI tersebut, dikategorikan sebagai perselisihan hubungan industrial,

yaitu perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan terakhir perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh dalam satu perusahaan.

Berkaitan dengan 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 (Kusmayanti et al., 2020). Timbulnya perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan disebabkan oleh demokratisasi kebebasan pekerja/buruh untuk membentuk organisasi serikat pekerja/serikat buruh di tempat kerja yang secara yuridis dijamin oleh Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (UU SP/SB). Berdasarkan ketentuan Pasal 5 ayat (1) UU SP/SB, “Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh”. Kemudian dalam ayat (2) ditetapkan ketentuan, “Serikat pekerja/serikat buruh dibentuk oleh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang pekerja/buruh” (Muttaqin, Asmaniar, & Kusumadewi, 2020). Dengan syarat dan ketentuan yang mudah untuk membentuk organisasi serikat pekerja/serikat buruh tersebut, maka dimungkinkan dalam satu perusahaan terdapat lebih dari satu organisasi serikat pekerja/serikat buruh. Hal ini menjadi permasalahan (hukum) baru terkait dengan implementasi hubungan industrial dalam hal negoisasi kesepakatan membentuk Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

UU PPHI memberikan pilihan atau alternatif untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, yaitu dapat melakukan penyelesaian secara non litigasi atau penyelesaian perselisihan secara litigasi. Secara umum penyelesaian perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, apabila dilakukan secara non litigasi, maka secara prosedural ditempuh melalui perundingan secara bipatrit dan/atau perundingan tripatrit. Pada dasarnya, perundingan tripatrit dilakukan dengan melibatkan orang ketiga melalui mediasi, konsiliasi dan arbitrase. Apabila penyelesaian perundingan secara bipatrit dan tripatrit gagal dilaksanakan atau perundingan tidak mencapai kata sepakat, baru perkara perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan tersebut dapat dilakukan melalui pengadilan hubungan industrial (PHI) atau melalui jalur secara litigasi.

Prinsip dasar dalam UU PPHI, apabila terjadi perselisihan hubungan industrial, termasuk perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan maka wajib terlebih dahulu diupayakan penyelesaiannya secara bipatrit. Pasal 1 angka (10) UU PPHI menyatakan bahwa perundingan bipatrit adalah “perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial” (Fatimah, 2015). Selanjutnya dalam Pasal 3 ayat (1) UU PPHI disebutkan ketentuan, “bipatrit merupakan langkah pertama untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial”. Dengan pengaturan tersebut, maka para pihak yang terlibat dalam perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, wajib melakukan perundingan bipartite untuk mencari bentuk penyelesaiannya.

Apabila perundingan secara bipatrit tersebut gagal mendapatkan kesepakatan penyelesaian, maka sesuai Pasal 4 ayat (1) UU PPHI, “Dalam hal perundingan bipatrit gagal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (3), salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipatrit

telah dilakukan.” Selanjutnya diatur ketentuan dalam Pasal 4 ayat (2) UU PPHI, “apabila bukti-bukti tidak dilampirkan maka dinas yang terkait wajib mengembalikan berkas untuk dilengkapi paling lambat 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal diterimanya pengembalian berkas”. Penyelesaian perselisihan secara bipatrit ini harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari sejak tanggal dimulainya perundingan. Apabila dalam 30 hari salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, perundingan bipatrit dianggap gagal. Sebaliknya, apabila perundingan bipatrit tersebut dapat mencapai kesepakatan penyelesaian, dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan mengikat dan menjadi hukum serta wajib dilaksanakan oleh para pihak. Perjanjian bersama tersebut wajib didaftarkan oleh para pihak yang melakukan perjanjian dalam Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah para pihak mengadakan perjanjian bersama.

Secara prosedural UU PPHI menetapkan ketentuan bahwa perundingan secara tripartite (dalam hal ini mediasi), baru dapat ditempuh apabila terjadi kegagalan dalam proses perundingan secara bipartite. Pihak ketiga yang dilibatkan untuk menyelesaikan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan tersebut adalah mediator. Proses mediasi melalui mediator disebutkan dalam Pasal 1 angka 1 UU PPHI, dimana “penyelesaian mediasi ialah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang mediator yang netral”.

Proses mediasi oleh mediator dalam penyelesaian perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan efektif untuk dilakukan sebagai pilihan penyelesaian perselisihan dengan alasan sebagai berikut:

- a. Mediasi bersifat voluntary. Keputusan untuk bermediasi diserahkan kepada kesepakatan para pihak sehingga dapat diciptakan suatu putusan yang merupakan kehendak dari para pihak. Karena dikehendaki para pihak, putusan yang dihasilkan cenderung win-win solution.
- b. Prosedur mediasi informal dan fleksibel. Para pihak sendiri dengan bantuan mediator dapat mendesain sendiri prosedur, tata cara, prosedur maupun mekanismenya.
- c. Interested based. Di dalam mediasi tidak dicari siapa yang salah atau siapa yang benar, tetapi yang lebih diutamakan adalah bagaimana mediasi tersebut menghasilkan dan mencapai kepentingan masing-masing pihak.
- d. Future looking. Karena hakikat mediasi lebih menjaga kepentingan masing-masing pihak, sehingga lebih menekankan untuk menjaga hubungan para pihak yang bersengketa ke depan dan tidak berorientasi ke masa lalu.
- e. Parties oriented. Orientasi mediasi yang bersifat prosedur yang informal, para pihak lebih aktif berperan dalam proses mediasi tanpa tergantung pada peran kuasa hukum.
- f. Parties control. Mediator tidak dapat memaksakan kehendak atau pendapatnya untuk mencapai kesepakatan karena penyelesaian sengketa melalui mediasi merupakan keputusan dari pihak-pihak itu sendiri.

Secara konseptual mediasi merupakan suatu proses penyelesaian sengketa antara dua pihak atau lebih melalui perundingan atau cara mufakat dengan bantuan pihak netral yang tidak memiliki kewenangan memutus. Mediator sebagai pihak netral tugasnya memberikan bantuan procedural dan substansial dalam penyelesaian perselisihan. Dengan demikian, mediasi merupakan suatu cara penyelesaian sengketa melalui perundingan berdasarkan pendekatan mufakat atau konsensus para pihak. Mediator tersebut diminta oleh para pihak, selanjutnya mediator tidak memiliki kewenangan memutus perselisihan tetapi hanya membantu para pihak yang bersengketa dalam mencari penyelesaian yang dapat diterima para pihak.

Ketentuan dalam UU PPHI menyebutkan bahwa pemerintah dapat mengangkat seorang Mediator yang bertugas melakukan mediasi atau juru damai yang dapat menjadi penengah dalam menyelesaikan sengketa antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Syarat-syarat sebagai seorang mediator ditetapkan Pasal 9 UU PPHI, dalam hal ini pengangkatan mediator ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja.

Apabila telah tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan melalui mediasi, maka selanjutnya akan disusun perjanjian bersama yang ditandatangani para pihak yaitu serikat pekerja/serikat buruh yang berselisih dan mediator. Prosedur selanjutnya, perjanjian bersama tersebut didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat. UU PPHI menetapkan waktu proses mediasi sangat cepat, yaitu tidak lebih dari 30 hari kerja, dan mediator wajib untuk memulai sidang mediasi selambat-lambatnya 7 hari sejak dilimpahkan.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka proses mediasi oleh mediator dalam penyelesaian perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan seperti yang diatur dalam UU PPHI menjadi opsi alternative penyelesaian perselisihan yang efektif, karena pada dasarnya keputusan untuk bermediasi diserahkan kepada kesepakatan para pihak yang berselisih. Melalui mediasi, para pihak dengan bantuan mediator dapat mendesain sendiri prosedur, tata cara, maupun mekanismenya. Hakikat mediasi lebih menjaga kepentingan masing-masing pihak, dilaksanakan dengan prosedur yang bersifat informal. Dengan semua karakteristik yang melekat kepada proses mediasi, maka penyelesaian perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan dapat lebih berkeadilan.

Analisis Realisasi Mediasi Penyelesaian Perselisihan Antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh Yang Berkeadilan Dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Lingkungan Perusahaan Sektor TSK Kabupaten Tangerang.

Pada analisis dan pembahasan pada bagian pertama penelitian ini telah diuraikan bahwa proses mediasi oleh mediator dalam penyelesaian perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan seperti yang diatur dalam UU PPHI menjadi opsi alternative penyelesaian perselisihan yang efektif, karena pada dasarnya keputusan untuk bermediasi diserahkan kepada kesepakatan para pihak yang berselisih. Melalui mediasi, para pihak dengan bantuan mediator dapat mendesain sendiri prosedur, tata cara, maupun mekanismenya. Hakikat mediasi lebih menjaga kepentingan masing-masing

pihak, dilaksanakan dengan prosedur yang bersifat informal. Dengan semua karakteristik yang melekat kepada proses mediasi, maka penyelesaian perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan dapat lebih berkeadilan.

Sebelum diuraikan analisis dan pembahasan terhadap realisasi mediasi penyelesaian perselisihan antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang berkeadilan dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di lingkungan perusahaan Sektor TSK Kabupaten Tangerang, terlebih dahulu diberikan review terhadap mediasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan UUPPHI.

Pada dasarnya konflik atau perbedaan pandangan adalah hal biasa. Konflik dapat terjadi di manapun dan menimpa siapapun yang memiliki kepentingan. Konflik dalam serikat buruh bahkan tidak dapat dipisahkan dari keseharian kerja organisasi buruh ini. Permasalahan selalu muncul dan kerap kali tercampur antara yang organisasional dengan yang personal. Tentu hal ini pun berlaku di banyak organisasi atau kelompok kepentingan lain. Beberapa literatur menyebutkan bahwa faktor-faktor pendorong terjadinya konflik antara lain adanya perbedaan pendapat dan pandangan, perbedaan tujuan, ketidaksesuaian cara pencapaian tujuan, ketidakcocokan perilaku, pemberian pengaruh negatif dari pihak lain pada apa yang akan dicapai oleh pihak lainnya, persaingan, kurangnya kerja sama dan lain-lain.

Secara sosiologis perselisihan dapat terjadi dimana-mana, di lingkungan rumah tangga, sekolah, pasar, terminal, perusahaan, kantor dan sebagainya. Secara psikologis perselisihan merupakan luapan emosi yang mempengaruhi hubungan seseorang dengan orang lain. Masalah perselisihan merupakan hal yang lumrah karena telah menjadi kodrat manusia itu sendiri. Perselisihan di lingkungan kerja atau perusahaan merupakan hal yang tidak dapat dihindarkan. Perselisihan yang terjadi di lingkungan perusahaan dikenal dengan istilah perselisihan perburuhan atau perselisihan hubungan industrial. Secara historis, perselisihan perburuhan adalah pertentangan antara majikan atau perkumpulan majikan dengan serikat buruh atau gabungan serikat buruh berhubungan dengan tidak adanya persesuaian paham mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja/atau keadaan perburuhan (Pasal 1 ayat (1) huruf c Undang-Undang No. 22 Tahun 1957).

Berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor-Kep 15.A/Men/1994 istilah perselisihan perburuhan diganti menjadi perselisihan hubungan industrial. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 1 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial, bahwa perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan hak, perselisihan kepentingan dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Berdasarkan Pasal 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 diatur bahwa jenis perselisihan hubungan industrial meliputi empat (4) macam, yaitu:

- a. Perselisihan hak;
- b. Perselisihan kepentingan;
- c. Perselisihan PHK;
- d. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan;

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 untuk penyelesaian perselisihan dapat melalui pengadilan dan di luar pengadilan. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial mengedepankan musyawarah untuk mufakat (win-win solution) agar dengan demikian, proses produksi barang dan jasa tetap berjalan sebagaimana mestinya. Penyelesaian melalui pengadilan dilakukan melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Pengadilan hubungan industrial adalah Pengadilan Khusus yang dibentuk dilingkungan Pengadilan Negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberikan putusan terhadap perselisihan hubungan industrial. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial menurut UU Nomor 2 Tahun 2004, selain dapat ditempuh melalui jalur pengadilan, dapat juga melalui jalur di luar pengadilan yaitu melalui perundingan bipartite, mediasi, konsiliasi dan arbitrase.

Penyelesaian melalui perundingan bipartit, adalah perundingan antara pekerja/buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Hal ini berbeda dengan Lembaga Kerjasama Bipartit sebagaimana dimaksud UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa Lembaga Kerjasama Bipartit merupakan sebuah 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 pada institusi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja atau buruh.

Istilah hubungan industrial berasal dari kata industrial relation, merupakan perkembangan dari istilah hubungan perburuhan (labour relation atau labour management relations). Pada dasarnya masalah hubungan industrial mencakup aspek yang sangat luas, yakni aspek sosial budaya, psikologi ekonomi, politik hukum dan hankamnas sehingga hubungan industrial tidak hanya meliputi pengusaha dan pekerja, namun melibatkan pemerintah dan masyarakat dalam arti luas. Dengan demikian, penggunaan istilah hubungan industrial dirasakan lebih tepat daripada hubungan perburuhan.

Pengertian hubungan industrial berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 16 UU Nomor 13 Tahun 2003 adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri atas unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah yang didasarkan pada nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Berdasarkan pengertian di atas dapat diuraikan unsur-unsur dari hubungan industrial, yakni: adanya suatu sistem hubungan industrial; adanya pelaku yang meliputi pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah; adanya proses produksi barang dan/atau jasa.

Hubungan Industrial di Indonesia, mempunyai perbedaan dengan yang ada di negara lain. Ciri-ciri itu adalah sebagai berikut:

- a. Mengakui dan meyakini bahwa bekerja bukan sekedar mencari nafkah saja, tetapi sebagai pengabdian manusia kepada Tuhannya, sesama manusia, masyarakat, bangsa dan Negara.
- b. Menganggap pekerja bukan sebagai faktor produksi, melainkan sebagai manusia yang bermartabat.
- c. Melihat antara pengusaha dan pekerja bukan dalam perbedaan kepentingan, tetapi mempunyai kepentingan yang sama untuk memajukan perusahaan.

Fungsi hubungan industrial yang dimaksud adalah fungsi masing-masing pihak yang

melaksanakan hubungan industrial yaitu: pemerintah, pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dan pengusaha. Berdasarkan Pasal 102 ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003, fungsi pemerintah dalam melaksanakan hubungan industrial adalah: menetapkan kebijakan; memberikan pelayanan; melaksanakan pengawasan; dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Berdasarkan Pasal 102 ayat (2) UU Nomor 13 Tahun 2003 fungsi pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dalam melaksanakan hubungan industrial adalah:

- a. Menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya.
- b. Menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi.
- c. Menyalurkan aspirasi secara demokratis.
- d. Mengembangkan ketrampilan dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan;
- e. Memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.

Selanjutnya berdasarkan ketentuan Pasal 102 ayat (3) UU Nomor 13 Tahun 2003, fungsi pengusaha dalam melaksanakan hubungan industrial adalah: menciptakan kemitraan; mengembangkan usaha; memperluas lapangan kerja; dan memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis dan berkeadilan.

Sistem Hubungan Industrial Secara umum terdapat lima sistem hubungan industrial, yaitu sebagai berikut:

- a. Sistem hubungan industrial atas dasar kegunaan (utility system). Pada bagian ini hubungan perburuhan diatur sedemikian rupa, sehingga utility buruh dapat digunakan sepenuhnya. Ada kebijaksanaan full employment of man power. Buruh diberi upah dan jaminan yang tinggi apabila ia dapat memberikan tenaganya dengan maksimal. Tenaga mereka diperas untuk mencapai produksi yang sebesar-besarnya.
- b. Sistem hubungan industrial atas dasar demokrasi (Democratic system). Sistem ini mengutamakan konsultasi atau musyawarah antara buruh dan majikan.
- c. Sistem hubungan industrial atas dasar kemanusiaan (Human system). Sistem ini tidak begitu memperhitungkan peningkatan produktivitas dan efisiensi.
- d. Sistem hubungan industrial atas dasar komitmen seumur hidup (life long commitment/life time employment). Sistem ini terdapat di Jepang. Buruh cenderung setia kepada majikan, baik perusahaan dalam keadaan untung atau rugi. Buruh mempunyai disiplin yang tinggi, bekerja keras dengan penuh dedikasi. Di pihak lain majikan memperlakukan buruhnya sebagai anak dan dianggap keluarga, dengan memberikan fasilitas-fasilitas.
- e. Sistem hubungan industrial atas dasar perjuangan kelas. Muncul atas ide dari Karl Marx dimana terdapat pertentangan kelas pemilik modal (kapitalis). Semakin tajam pertentangan maka semakin cepat diselesaikan dengan membinasakan kapitalis oleh proletar yang lapar yang menuntut keadilan.

Dalam melaksanakan prinsip hubungan industrial perlu adanya sikap mental dan sikap sosial yang sama antara pekerja, pengusaha dan pemerintah, sehingga tidak ada tempat bagi sikap yang berhadapan atau sikap penindasan oleh yang kuat terhadap yang lemah. Guna

mewujudkan falsafah hubungan industrial dalam kehidupan hubungan kerja sehari-hari mutlak perlu suasana yang kondusif dalam lingkungan kerja. Suasana tersebut dapat terwujud bila didukung sarana, antara lain:

- a. Serikat pekerja/serikat buruh. Yaitu organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak, dan kepentingan pekerja/buruh, dan keluarganya.
- b. Organisasi Pengusaha, yaitu organisasi yang dibentuk oleh pengusaha Indonesia yang bersifat demokratis, bebas, mandiri dan bertanggung jawab, yang secara khusus menangani bidang hukum industrial dan ketenagakerjaan dalam pelaksanaan hubungan industrial untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sebagai salah satu sarana utama terwujudnya kesejahteraan sosial dan ekonomi dalam dunia usaha.
- c. Lembaga kerjasama bipartite (LKS Bipartit), yaitu 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 tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja/buruh.
- d. Lembaga kerjasama tripartite (LKS Tripartit), yaitu forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan, yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh dan pemerintah.
- e. Peraturan perusahaan. Yaitu peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.
- f. Perjanjian Kerja Bersama (PKB), yaitu perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak. Perjanjian kerja bersama sebagai sarana pendukung yang sangat penting dalam mewujudkan hubungan industrial, melestarikan dan mengembangkan keserasian hubungan kerja karena PKB merupakan wahana partisipasi antara pekerja/buruh dan pengusaha.
- g. Peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, yaitu yang dibuat secara partisipatif dengan melibatkan unsur pekerja/buruh dan pengusaha.
- h. Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, yaitu pengadilan hubungan industrial yang sudah dibentuk berdasarkan UU Nomor 2 Tahun 2004.

Berdasarkan Pasal 1 angka 22 UU Nomor 13 Tahun 2003 dan Pasal 1 angka 1 UU Nomor 2 Tahun 2004, 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 antara serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Berdasarkan beberapa literature hukum ketenagakerjaan, pada awalnya perselisihan hubungan industrial dibedakan menjadi dua macam, yaitu:

- a. Perselisihan hak (*rechtsgeschillen*), yaitu perselisihan yang timbul karena salah satu pihak tidak memenuhi isi perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian perburuhan atau ketentuan peraturan perundangan.
- b. Perselisihan kepentingan (*belangengeschillen*), yaitu perselisihan yang terjadi akibat dari perubahan syarat-syarat perburuhan atau yang timbul karena tidak ada persesuaian paham mengenai syarat-syarat kerja dan atau keadaan perburuhan.
- c. Perselisihan perburuhan kolektif, yakni perselisihan terjadi antara pengusaha/majikan dengan serikat pekerja/serikat buruh, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan/atau keadaan perburuhan.
- d. Perselisihan perburuhan perseorangan, yakni perselisihan antara pekerja/buruh yang tidak menjadi anggota serikat pekerja atau serikat buruh dengan pengusaha/majikan.

Berdasarkan ketentuan Pasal 2 UU Nomor 2 Tahun 2004 disebutkan bahwa jenis perselisihan hubungan industrial meliputi empat macam:

- a. Perselisihan hak, yaitu 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. (Pasal 1 angka 2);
- b. 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 (Pasal 1 angka 3).
- c. Perselisihan pemutusan hubungan kerja, yaitu perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak (Pasal 1 angka 4).
- d. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, yaitu 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 (Pasal 1 angka 5).

Prinsip yang harus menjadi pegangan bagi para pihak dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial adalah:

- a. Wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat (Pasal 136 ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003).
- b. Bila upaya musyawarah untuk mufakat tidak tercapai, maka pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui prosedur yang diatur undang-undang (Pasal 136 ayat (2) UU Nomor 13 Tahun 2003).

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial mengedepankan musyawarah untuk mufakat (melalui win-win solution) agar dengan demikian, proses produksi barang dan jasa tetap berjalan sebagaimana mestinya. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui

Perundingan Bipartit (Pasal 3 - Pasal 7 UU Nomor 2 Tahun 2004). Setiap perselisihan hubungan industrial harus terlebih dahulu diselesaikan melalui perundingan bipartit antara pengusaha dan pekerja dalam waktu tiga puluh hari (30) kerja dihitung sejak tanggal dimulainya perundingan. Dalam jangka waktu tiga puluh hari kerja apabila salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan, tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal sehingga salah satu pihak atau kedua belah pihak wajib mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui bipartite telah dilakukan. 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. Apabila para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam jangka waktu tujuh hari, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat melimpahkan penyelesaian perselisihan melalui mediator. Setiap perundingan bipartit harus dibuat risalah yang isinya terdiri dari :nama lengkap dan alamat lengkap para pihak, tanggal dan tempat perundingan, pokok masalah dan alasan perselisihan, pendapat para pihak, kesimpulan atau hasil perundingan serta tanggal dan tanda tangan para pihak yang melakukan perundingan.

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Konsiliasi (Pasal 17- Pasal 28). Penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi dilakukan oleh konsiliator setelah para pihak mengajukan permintaan secara tertulis kepada konsiliator yang ditunjuk dan disepakati oleh para pihak. Selambat-lambatnya tujuh hari kerja setelah menerima permintaan penyelesaian perselisihan secara tertulis, konsiliator harus mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan selambat-lambatnya pada hari kedelapan mengadakan sidang konsiliasi pertama. Jika tercapai kesepakatan melalui konsiliasi, maka dibuat perjanjian bersama yang ditanda-tangani oleh para pihak dan disaksikan oleh konsiliator serta didaftar di pengadilan hubungan industrial untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran. Apabila tidak tercapai kesepakatan maka konsiliator mengeluarkan anjuran tertulis yang harus sudah disampaikan kepada para pihak selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang konsiliasi pertama. Para pihak wajib memberikan jawaban secara tertulis kepada konsiliator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis. Para pihak yang tidak memberikan pendapatnya/jawaban dianggap menolak anjuran tertulis. Apabila para pihak menyetujui anjuran tertulis ,konsiliator harus sudah selesai membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama selambat-lambatnya tiga hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui yang kemudian didaftarkan di pengadilan hubungan industrial untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran. Konsiliator wajib menyelesaikan tugas konsiliasi selambat-lambatnya tiga puluh hari kerja sejak menerima permintaan penyelesaian perkara.

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Arbitrase (Pasal 29 - Pasal 54). Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase dilakukan oleh arbiter berdasarkan kesepakatan tertulis para pihak yang berselisih. Arbiter wajib menyelesaikan tugas arbitrase selambat-lambatnya tiga puluh hari kerja sejak penandatanganan surat perjanjian penunjukan arbiter. Pemeriksaan atas perselisihan dilaksanakan selambat-lambatnya tiga hari kerja setelah penandatanganan surat perjanjian penunjukan arbiter dan atas kesepakatan para pihak arbiter berwenang memperpanjang jangka waktu penyelesaian

perselisihan hubungan industrial satu kali perpanjangan selambat-lambatnya empat belas hari kerja. Pemeriksaan oleh arbiter atau majelis arbiter dilakukan secara tertutup kecuali para pihak yang berselisih menghendaki lain. Dalam sidang arbitrase, para pihak yang berselisih dapat diwakili oleh kuasanya dengan surat kuasa khusus. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial oleh arbiter diawali dengan upaya mendamaikan kedua pihak yang berselisih. Apabila perdamaian tercapai, maka arbiter atau majelis arbiter wajib membuat Akta Perdamaian yang ditandatangani oleh para pihak yang berselisih dan arbiter atau majelis arbiter, kemudian didaftarkan di pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri di wilayah arbiter mengadakan perdamaian. Apabila upaya perdamaian tersebut gagal, arbiter atau majelis arbiter meneruskan sidang arbitrase. Putusan arbitrase mempunyai kekuatan hukum yang mengikat para pihak yang berselisih dan merupakan putusan yang bersifat akhir dan tetap. Putusan arbitrase didaftarkan di pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri di wilayah arbiter menetapkan putusan. Terhadap putusan arbitrase, salah satu pihak dapat mengajukan permohonan pembatalan kepada Mahkamah Agung dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja sejak ditetapkan putusan arbiter. Perselisihan hubungan industrial yang sedang atau telah diselesaikan melalui arbitrase tidak dapat diahukan ke pengadilan hubungan industrial.

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi (Pasal 8 - Pasal 16). Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi dilakukan oleh mediator dengan mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan sidang mediasi. Apabila tercapai kesepakatan melalui sidang mediasi, maka dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator serta didaftarkan di pengadilan hubungan industrial untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran. Apabila tidak tercapai kesepakatan melalui mediasi maka mediator mengeluarkan `anjuran tertulis. Apabila para pihak menyetujui anjuran tertulis, mediator harus sudah selesai membantu para pihak membuat perjanjian bersama selambat-lambatnya tiga hari kerja sejak anjuran teetulis disetujui-yang kemudian didaftap di pengadilan hubungan industrial untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran. Mediator menyelesaikan tugas mediasi selambat-lambatnya tiga puluh hari kerja sejak pelimpahan perkara.

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan Hubungan Industrial (Pasal 55- pasal 58). Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Pengadilan Hubungan Industrial diawali dengan mengajukan gugatan kepada pengadilan hubungan industrial pada pengadilan `negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja. Pengajuan gugatan harus dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, jika tidak dilampiri maka hakim wajib mengembalikan gugatan kepada penggugat. Terhadap isi gugatan ada kewajiban hakim untuk memeriksa melalui proses dismissal. Pemeriksaan perkara di pengadilan hubungan industrial dilakukan dengan acara biasa atau acara cepat. Putusan majelis hakim wajib diberikan selambat-lambatnya lima puluh hari kerja sejak sidang pertama dalam sidang terbuka untuk umum. Putusan pengadilan hubungan industrial mengenai perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja mempunyai kekuatan hukum tetap apabila tidak dhajukan permohonan kasasi kepada

mahkamah Agung dalam waktu selambat-lambatnya empat belas hari. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada Mahkamah Agung selambat-lambatnya tiga puluh kerja. Perlunya dicermati bahwa upaya penyelesaian di luar pengadilan ternyata memiliki keterkaitan dengan mekanisme penyelesaian melalui pengadilan sebagaimana diatur dalam Pasal 83 ayat (1) UU Nomor 2 Tahun 2004 yang berbunyi sebagai berikut: "Pengajuan gugatan yang tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, maka hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada penggugat.

Di dalam praktik mediasi penyelesaian perselisihan antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh hanya dalam satu perusahaan dapat diamati pada perusahaan Sektor TSK di Kabupaten Tangerang. Berdasarkan Data Badan Pusat Statistik Kabupaten Tangerang, jumlah perusahaan sektor TSK adalah :

- a. Industri Tekstil 50 perusahaan (9.894 pekerja/buruh);
- b. Industri Pakaian Jadi 38 perusahaan (20.282 pekerja/buruh);
- c. Industri Kulit, Barang dari Kulit dan Alas Kaki 49 perusahaan (40.297 pekerja/buruh).

Pada perusahaan sektor TSK di Kabupaten Tangerang seperti tersebut diatas prosentase pekerja/buruh PKWT lebih besar dibanding pekerja dengan iktan kontrak kerjanya PKWTT yang rata-rata ketiga pada sub sentor industri tersebut mencapai 65-75 % dengan didominasi pekerja/buruh wanita.

Sementara berdasarkan data Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Tangerang, angka perselisihan atau konflik dalam hubungan industrial di Kabupaten Tangerang masih terbilang tinggi. Untuk menekan hal tersebut, Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kabupaten Tangerang menggelar Forum Dialog Tahun 2022 Kabupaten Tangerang. Melalui forum dialog tersebut diharapkan dapat menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan. Kegiatan tersebut dihadiri oleh pihak perusahaan, antara lain, unsur pengusaha, serikat pekerja atau serikat buruh yang berada di wilayah Kabupaten Tangerang. Sejauh ini, masih ada 260 kasus perselisihan, dimana 26 kasus adalah perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan Kabupaten Tangerang dan hal tersebut masih terbilang cukup tinggi. Hal ini perlu penanganan yang lebih kondusif agar hubungan industrial di Kabupaten Tangerang dapat lebih baik lagi. Upaya yang dilakukan diantaranya dengan mendorong penyelesaian perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh tersebut selesai pada mediasi.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dalam UU Nomor 2 Tahun 2004 merupakan penyempurnaan terhadap peraturan sebelumnya yaitu UU Nomor 22 Tahun 1957. Dalam UU Nomor 2 Tahun 2004 memberi pengaturan terhadap perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, yang sebelumnya tidak diatur dalam UU Nomor 22 Tahun 1957. Prinsip penyelesaian perselisihan hubungan industrial menurut UU Nomor 2 Tahun 2004 lebih mengedepankan musyawarah untuk mufakat melalui perundingan bipartit, sebagai langkah pertama yang wajib ditempuh para pihak yang berselisih sebelum menempuh mekanisme yang lain. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial menurut UU Nomor 2 Tahun 2004 diharapkan memberikan harapan yang prospektif bagi para pihak yang berselisih untuk mendapatkan penyelesaian secara cepat, adil dan murah. Dalam penerapannya, UU Nomor 2 Tahun 2004 masih memerlukan kajian lebih lanjut demi kesempurnaan aturan itu sendiri

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang dilakukan terhadap dua pokok permasalahan yang diajukan dalam penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: a.) Proses mediasi oleh mediator dalam penyelesaian perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan seperti yang diatur dalam UU PPHI menjadi opsi alternative penyelesaian perselisihan yang efektif, karena pada dasarnya keputusan untuk bermediasi diserahkan kepada kesepakatan para pihak yang berselisih. Melalui mediasi, para pihak dengan bantuan mediator dapat mendesain sendiri prosedur, tata cara, maupun mekanismenya. Hakikat mediasi lebih menjaga kepentingan masing-masing pihak, dilaksanakan dengan prosedur yang bersifat informal. Dengan semua karakteristik yang melekat kepada proses mediasi, maka penyelesaian perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan dapat lebih berkeadilan. b.) Berdasarkan data Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Tangerang, angka perselisihan atau konflik dalam hubungan industrial di Kabupaten Tangerang masih terbilang tinggi. Untuk menekan hal tersebut, Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kabupaten Tangerang menggelar Forum Dialog Tahun 2022 Kabupaten Tangerang. Melalui forum dialog tersebut diharapkan dapat menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan. Kegiatan tersebut dihadiri oleh pihak perusahaan, antara lain, unsur pengusaha, serikat pekerja atau serikat buruh yang berada di wilayah Kabupaten Tangerang. Sejauh ini, masih ada 260 kasus perselisihan, dimana 26 kasus adalah perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan Kabupaten Tangerang dan hal tersebut masih terbilang cukup tinggi. Hal ini perlu penanganan yang lebih kondusif agar hubungan industrial di Kabupaten Tangerang dapat lebih baik lagi. Upaya yang dilakukan diantaranya dengan mendorong penyelesaian perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh tersebut selesai pada mediasi

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Zainuddin. (2021). *Metode penelitian hukum*. Sinar Grafika.
- Arsalan, Haikal, & Putri, Dinda Silviana. (2020). Reformasi Hukum Dan Hak Asasi Manusia Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. *Jurnal HAM*, 11(1), 39–49.
- Charda, Ujang. (2017). Model Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Hukum Ketenagakerjaan Setelah Lahirnya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. *Jurnal Wawasan Yuridika*, 1(1), 1–23.
- Fatimah, Yani Nur. (2015). Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Pengadilan Hubungan Industrial dalam Pemenuhan Hak Pekerja/Buruh Yang di Putus Hubungan Kerja. *Pandecta Research Law Journal*, 10(2), 215–232.
- Ilyas, Deden Muhamad. (2019). *Pelaksanaan mediasi yang melampaui batas waktu antara manajemen dengan pekerja PT. KAI dihubungkan dengan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial*. UIN Sunan

Gunung Djati Bandung.

- Kusmayanti, Hazar, Karsona, Agus Mulya, & Fakhriah, Efa Laela. (2020). Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Putusan Perdamaian di Pengadilan Hubungan Industrial Pengadilan Negeri Padang Kelas I (A). *Adhaper: Jurnal Hukum Acara Perdata*, 6(1), 35–54.
- Luisza, Luisza, Patrianto, Bangun, & Widoyoko, W. Danang. (2020). Perselisihan Hubungan Industrial Pemutusan Hubungan Kerja Dalam Penerapan Peraturan Perusahaan. *Dekrit*, 10(2), 121–128.
- Manurung, Mangaraja. (2018). Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit. *Jurnal Pionir*, 2(4).
- Muttaqin, Muhammad Fajri, Asmaniar, Asmaniar, & Kusumadewi, Yessy. (2020). Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Dengan Alasan Mangkir yang Dikualifikasikan Mengundurkan Diri Antara SP/SB PT. Ghalia Indonesia Printing Dengan PT. Ghalia Indonesia Printing. *Krisna Law*, 2(1), 23–36.
- Nola, Luthvi Febryka. (2017). Upaya Pelindungan Hukum Secara Terpadu Bagi Tenaga Kerja Indonesia (Tki)(Integrated Legal Protection For Migrant Workers). *Negara Hukum: Membangun Hukum Untuk Keadilan Dan Kesejahteraan*, 7(1), 35–52.
- Santoso, Imam Budi. (2017). Alternatif Penyelesaian Sengketa Wajib Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. *Jurnal Hukum Dan Bisnis (Selisik)*, 3(1), 116–126.
- Silalahi, Rudianto. (2020). (2020). Peranan Mediator Ketenagakerjaan Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang Berdasarkan Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004. *To-Ra*, 6(2), 122–137.
- Turangan, Ryan A. (2016). Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Lex Privatum*, 4(1).
- Utsman, Sabian. (2014). *Metodologi penelitian hukum progresif: pengembaraan permasalahan penelitian hukum aplikasi mudah membuat proposal penelitian hukum*. Pustaka Pelajar.
- Widiastiani, Nindry Sulistya. (2021). Kekuasaan Diskresi Hakim Pengadilan Hubungan Industrial. *Veritas et Justitia*, 7(1), 31–55.