

Implementasi Prinsip Keadilan dalam Penyelesaian Perselisihan Ketenagakerjaan di Pengadilan

Ridho Sa'dillah Ahmad¹ , Hermastita Sekar Ayu Asmara¹

¹Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman, Kabupaten Semarang, 50519, Indonesia

 ridhosadillahahmad@gmail.com

 <https://doi.org/10.30601/humaniora.v%vi%i.5601>

Published by Universitas Abulyatama

Abstract

Artikel Info

Submitted:

19-08-2024

Revised:

07-10-2024

Accepted:

29-10-2024

Online first :

29-10-2024

Settlement of labor disputes in court requires the application of a clear and uniform concept of justice. For labor disputes to be resolved fairly, courts must ensure that procedures are carried out in a manner that upholds the rights of the parties to the dispute, is fair and non-discriminatory. The main causes of conflict between workers and management include different viewpoints between workers and employers, employment contracts, rights and responsibilities, and competing interests. Improving dispute resolution processes and ensuring fairness can increase the effectiveness of the employment law system. Writing about a phenomenon using data and presenting facts and data factually and accurately based on case analysis and related matters is known as writing quantitative analysis. This writing is also accompanied by a discussion of court cases which function to uphold the principles of justice at the Industrial Relations Court. The current legal system offers both litigation and non-litigation means for resolving disputes. These mechanisms include industrial relations courts using bipartite negotiations, mediation and arbitration in accordance with law number 2 of 2004. The main problem is the high time and costs involved in resolving labor disputes, even with a clear legal framework. Before starting negotiations, labor organizations must also fulfill several prerequisites. The state plays an important role in encouraging the peaceful resolution of conflicts and fostering a peaceful environment between employers and workers. The social peace of industrial society is significantly affected by injustice in labor relations, in addition to the individuals affected. If justice is not achieved at every stage of industrial relations, disharmony will continue. It is important to improve the quality of procedural law, dispute resolution systems, and legal awareness among all parties.

Keywords: Justice, Employment, Settlement of Work Disputes

Abstrak

Penyelesaian perselisihan perburuhan di pengadilan membutuhkan penerapan konsep keadilan yang jelas dan seragam. Agar perselisihan perburuhan dapat diselesaikan secara adil, pengadilan harus memastikan bahwa prosedurnya dilakukan dengan cara yang menjunjung tinggi hak-hak para pihak yang berselisih, adil dan tidak diskriminatif. Penyebab utama konflik antara pekerja dan manajemen termasuk sudut pandang yang berbeda antara pekerja dan pengusaha, kontrak kerja, hak dan tanggung jawab, serta kepentingan yang saling bersaing. Meningkatkan proses penyelesaian perselisihan dan menjamin keadilan dapat meningkatkan keefektifan sistem hukum ketenagakerjaan. Penulisan mengenai suatu fenomena dengan menggunakan data dan menyajikan fakta dan data secara faktual dan akurat berdasarkan analisis kasus dan hal-hal yang terkait dikenal dengan penulisan analisis kuantitatif. Penulisan ini juga disertai dengan pembahasan kasus-kasus pengadilan yang berfungsi untuk menegakkan prinsip-prinsip keadilan Pengadilan Hubungan Industrial. Sistem hukum yang ada saat ini menawarkan sarana litigasi dan non-litigasi untuk menyelesaikan perselisihan. Mekanisme-mekanisme ini termasuk pengadilan hubungan industrial dengan cara negosiasi bipartit, mediasi, dan arbitrase sesuai aturan perundang-undangan nomor 2 tahun 2004. *Masalah utamanya adalah waktu dan biaya yang tinggi dalam penyelesaian perselisihan perburuhan, bahkan dengan kerangka hukum yang jelas. Sebelum memulai perundingan, organisasi-organisasi buruh juga harus memenuhi sejumlah prasyarat. Negara berperan penting dalam mendorong penyelesaian konflik secara damai dan menumbuhkan lingkungan yang damai antara pengusaha dan pekerja. Kedamaian sosial masyarakat industri secara signifikan dipengaruhi oleh ketidakadilan dalam hubungan perburuhan, selain individu-individu yang terpengaruh. Jika keadilan tidak tercapai dalam setiap tahap hubungan industrial, ketidakharmonisan akan terus berlanjut. Penting untuk meningkatkan kualitas hukum acara, sistem penyelesaian perselisihan, dan kesadaran hukum di antara semua pihak.*

Kata-Kata Kunci: Keadilan, Ketenagakerjaan, Penyelesaian Perselisihan Kerja



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

PENDAHULUAN

Implementasi prinsip keadilan yang jelas dan konsisten diperlukan untuk penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan di pengadilan. Keadilan dalam penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan berarti bahwa pengadilan harus memastikan bahwa prosesnya dilakukan secara adil dan tidak diskriminatif, serta mempertahankan hak-hak pekerja dan perusahaan yang terlibat. Pemerintah harus mempertahankan kemampuan masyarakat untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak, seperti yang dinyatakan dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945. Hal ini menyiratkan bahwa setiap warga negara berhak atas keduanya (Sherly et al., 2021).

Beberapa prinsip yang diterapkan oleh keadilan dalam penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan di pengadilan adalah sebagai berikut: Keadilan dalam Pengawasan: Pengadilan harus memastikan bahwa prosesnya dilakukan secara adil dan tidak diskriminatif. keadilan dalam penggunaan bukti: dalam proses penyelesaian perselisihan, pengadilan harus memastikan bahwa bukti yang digunakan adalah bukti yang sah dan relevan. Penggunaan bukti yang tidak sah atau tidak relevan dapat berdampak negatif. Konteks historis konflik perburuhan di Indonesia menekankan pentingnya memahami sistem hukum dan berbagai prosedur penyelesaian perselisihan, seperti arbitrase, mediasi, negosiasi bipartit, dan litigasi. Dalam menyelesaikan masalah-masalah tersebut, pengacara yang kompeten dan perwakilan di pengadilan, pengadilan perburuhan, dan Komisi Hubungan Perburuhan sangat penting (Mantili, 2021a).

Sejarah perselisihan perburuhan di Indonesia cukup berbelit-belit bagi Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Program reformasi hukum perburuhan terbaru di Indonesia diwakili oleh UU No. 2/2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) mengesahkan undang-undang ini pada bulan Desember 2003. (Disemadi & Sudirman, 2023). Tujuan dari undang-undang ini adalah untuk membuat penyelesaian perselisihan perburuhan menjadi lebih sukses dan efisien. Setiap konflik hubungan kerja pertama-tama diselesaikan oleh pihak-pihak yang berselisih dengan mempertimbangkan satu sama lain secara hati-hati dan mencapai solusi yang disepakati bersama (bipartit). Jika antara pihak yang berselisih tidak dapat mencapai jalan keluar yang disepakati bersama melalui negosiasi, salah satu atau keduanya harus mengajukan pengaduan kepada organisasi yang bertanggung jawab atas pasar tenaga kerja setempat (Widyastuti et al., 2024).

Apabila pihak-pihak yang bersangkutan setuju, Konflik yang timbul dari kepentingan yang bertentangan, pemecatan dari pekerjaan, atau masalah serikat pekerja antara organisasi tenaga kerja dan serikat pekerja yang terdaftar di agen tenaga kerja, serta antara serikat pekerja, dapat diselesaikan dengan konsiliasi. Hanya perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dan perselisihan kepentingan hubungan industrial yang dapat diselesaikan melalui arbitrase. Jika para pihak tidak dapat mencapai kesepakatan melalui konsiliasi atau arbitrase, maka mediasi harus dilakukan sebelum kasus tersebut dibawa ke Pengadilan Hubungan Industrial (Abdullah dan Shabara, 2019)

TINJAUAN PUSTAKA

Sejarah Reformasi Hukum Ketenagakerjaan

Pada bulan Desember 2003, Indonesia mengesahkan undang-undang terakhir sebagai bagian dari program reformasi hukum ketenagakerjaan. Pada bulan Januari 2006, Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mulai diberlakukan, yang menggantikan peraturan sebelumnya, yaitu Undang-Undang No. 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta dan Peraturan Pemerintah No. 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Nuraeni dan Lilin Suryono, 2021)

Jenis-jenis Konflik Perburuhan

Mayoritas perselisihan ketenagakerjaan di antaranya (Randi, 2017a):

1. Perselisihan hak merupakan perselisihan yang didasarkan pada ekspektasi mengenai standar ketenagakerjaan yang adil, seperti gaji, tunjangan, dan kesempatan.
2. Perselisihan kepentingan merupakan perselisihan mengenai kepentingan yang berkaitan dengan gaji, bonus, waktu liburan, dan hal-hal lainnya.
3. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) bisa terjadi karena ketidaksesuaian dalam pengakhiran suatu hubungan kerja oleh satu pihak atau lebih.
4. Perselisihan diantara serikat pekerja/buruh biasanya dapat terjadi karena perbedaan paham antara serikat buruh satu dengan yang lain.

Struktur Hukum (Oktaviani et al., 2023)

Baik metode litigasi maupun non-litigasi untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial diatur oleh Undang-Undang Penyelesaian Hubungan Industrial. Undang-undang ini juga menangani proses-proses yang terlibat dalam mengajukan gugatan hukum ke Pengadilan Hubungan Industrial dan mengajukan banding ke Mahkamah Agung.

Proses Penyelesaian Perselisihan

Berbagai prosedur, seperti negosiasi bipartit, mediasi, arbitrase, pengambilan keputusan oleh panel hakim Pengadilan Hubungan Industrial, serta banding ke Mahkamah Agung, digunakan sebagai bentuk menyelesaikan perselisihan. Berikut proses penyelesaian yang dapat dilakukan (Mantili, 2021b) :

1. Perundingan Bipartit: Negosiasi antara pihak-pihak yang berselisih merupakan langkah pertama dalam menyelesaikan perselisihan ketenagakerjaan.
2. Mediasi: Jika negosiasi gagal, mediasi oleh orang yang ahli atau biasa disebut konsiliator dan sudah terdaftar di dinas tenaga kerja di tingkat kabupaten/kota adalah langkah selanjutnya.
3. Arbitrase: Jika mediasi gagal, arbitrase oleh arbiter yang ditunjuk oleh Kementerian Ketenagakerjaan adalah langkah selanjutnya.

Pengadilan Hubungan Industrial menegaskan Jika semua langkah lain gagal, perselisihan diselesaikan oleh Pengadilan Hubungan Industrial, yang dapat membuat keputusan yang mengikat secara hukum.

Masalah dan Kesulitan Penting

Waktu dan biaya konflik ketenagakerjaan dapat berlangsung lama dan sangat mahal, dan sering kali melibatkan beberapa tahap litigasi dan banding. Sebelum perundingan bersama dapat dimulai, organisasi buruh harus memenuhi sejumlah persyaratan yurisdiksi, termasuk membuktikan posisi mereka sebagai perwakilan perundingan eksklusif (EBR) dan mengajukan permintaan yang sah untuk berunding kepada pemberi kerja. Peraturan Negara yang mendorong penerapan metode penyelesaian perselisihan secara sukarela, negara memainkan peran penting dalam mendorong perdamaian industrial dan gagasan tanggung jawab bersama antara pengusaha dan pekerja (Endro Try Nurwantoko, 2023)

METODE PENELITIAN

Tipe penulisan penelitian ini adalah penelitian deskriptif, dan menggunakan teknik kuantitatif. Tujuan dari penulisan ini, persentase populasi dengan ciri-ciri tertentu dan korelasi antara gejala tertentu dengan gejala lain dalam masyarakat. Menggambarkan secara tepat sifat-sifat suatu individu, keadaan, gejala, atau kelompok merupakan tujuan dari penelitian deskriptif. Dari pernyataan sebelumnya bahwa penulisan deskriptif memerlukan penjelasan rinci tentang proses sosial yang sedang berlangsung. Di sisi lain, analisis kuantitatif adalah

penyajian analisis suatu fenomena yang didasarkan pada analisis kasus dan masalah terkait yang menggunakan data dan menyajikan fakta dan data secara metodis dengan cara yang faktual dan akurat, disertai dengan pembahasan terhadap kasus hukum yang bekerjadalarn pengimplementasian prinsip keadilan di Pengadilan Hubungan Industrial

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sejarah Reformasi Hukum Ketenagakerjaan

Pada tahun 1854, sebuah undang-undang yang menghapuskan perbudakan disahkan. Di luar itu, perbudakan secara resmi dihapuskan pada tanggal 1 Januari 1860, tetapi banyak budak dan pemilik budak terus ada dalam kenyataan bahkan setelah hari itu. Setelah tahun 1860, istilah "budak" mulai kehilangan maknanya. Tahun 1880, pemerintah mengeluarkan undang-undang yang berkaitan dengan pekerja yang dikenal sebagai koeli (kuli). Koeli diawasi secara ketat pada tahun-tahun berikutnya ketika kata "pekerja" diubah dari "koeli" menjadi "buruh". Dengan tujuan untuk menghentikan pemerintah Belanda di Indonesia (Virgiawan et al., 2023)

Sejarah hukum ketenagakerjaan di Indonesia ini mencapai puncaknya ketika negara meraih kemerdekaannya. Setelah itu, UUD 1945 menjadi dasar bagi semua undang-undang ketenagakerjaan di negara ini hingga saat ini. Pada dasarnya, hukum ketenagakerjaan berfungsi untuk menjaga dan menumbuhkan rasa stabilitas, harmoni, dan kemakmuran dengan memastikan keadilan sosial bagi semua (Ansori, 2018). Hukum yang ideal diekspresikan dalam undang-undang yang tidak tergantung pada hukum lain dan otoritas pihak lain, dan ini dikenal sebagai hukum yang otonom. Ini adalah fondasi di mana kemampuan hukum ketenagakerjaan untuk melindungi pekerja harus dibangun. Barang hukum yang jelas, bermanfaat bagi semua pihak yang terlibat dalam proses produksi, dan konsisten dengan nilai-nilai keadilan dan kebenaran harus tercermin dalam arena hukum ini (Oktaviani et al., 2023).

Hukum ketenagakerjaan memperhatikan dan melindungi pekerja yang secara sosial terpinggirkan dan memiliki posisi pihak yang sangat lemah dibandingkan dengan pihak pengusaha yang lebih mapan. Tidak hanya terfokus pada pelaku usaha saja. Sesuai dengan definisi keadilan yang tertuang dalam Pasal 27 ayat 2 UUD 1945, Adapun isi dari pasal 27 ayat 2 UUD 1945 yaitu: "tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan yang mereka pilih dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan." Artinya, setiap warga negara Indonesia berhak

untuk menyejahterakan hidupnya dengan memiliki pekerjaan yang layak. Hukum tersebut mengedepankan asas perbedaan sosial dan tingkat ekonomi bagi para pekerja yang kurang beruntung, termasuk tingkat kesejahteraan, standar upah, dan kondisi kerja sebagai syarat-syarat kerja. Semua itu dirangkum dalam UU Ketenagakerjaan yaitu UU Nomor 13 Tahun 2003. Hal ini menunjukkan bahwa prinsip pembangunan nasional khususnya prinsip-prinsip demokrasi Pancasila, keadilan, dan kesetaraan menjadi landasan bagi prinsip pembangunan ketenagakerjaan (Virgiawan et al., 2023.)

Jenis-jenis Konflik Perburuhan

Perselisihan hubungan industrial didefinisikan sebagai perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dalam UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI) (Randi, 2017b)

Penyelesaian Perselisihan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Hubungan Industrial Konflik dalam hubungan kerja diatur oleh undang-undang ini. Terdapat empat kategori perselisihan yang mungkin timbul sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan dan ketenagakerjaan Indonesia, termasuk (Randi, 2017b):

1. Konflik atas hak Tidak terpenuhinya hak-hak yang diakibatkan oleh interpretasi atau penerapan yang berbeda dari ketentuan hukum, perjanjian kerja, kebijakan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama menimbulkan perselisihan ini.
2. Perselisihan kepentingan Perselisihan mengenai penetapan dan/atau perubahan syarat-syarat kerja dalam perjanjian kerja, kebijakan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang menimbulkan masalah hubungan industrial ini.
3. Ketika semua pilihan lain telah habis dan hasil yang diinginkan tidak tercapai, maka jalan terakhir adalah pemutusan hubungan kerja (PHK). Mengingat betapa sulitnya mendapatkan pekerjaan saat ini, banyak perusahaan mengurangi jumlah karyawan karena takut tidak dapat memenuhi komitmen mereka, termasuk membayar upah sesuai dengan persyaratan hukum. Hal lain Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Pasal 158 UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa perusahaan dapat memutus hubungan kontrak karyawan ketika mereka melakukan kesalahan serius. Namun, undang-undang tersebut tidak menyebutkan secara rinci kriteria yang termasuk kedalam kesalahan berat tersebut. Akibatnya, pekerja menjadi pihak yang dirugikan dengan aturan ini. konflik yang terjadi ketika salah satu pihak ingin memutuskan hubungan kerja dengan pihak lain. Para pihak

dapat memilih untuk melakukan konsiliasi, mediasi pemerintah, arbitrase, pengadilan perselisihan hubungan industrial (PHI), diskusi bipartit, atau penyelesaian melalui konsiliasi.

4. Perselisihan antara serikat pekerja ini terjadi antara dua atau lebih serikat pekerja dalam satu perusahaan. Perselisihan ini dapat terjadi karena adanya ketidaksepahaman mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak dan kewajiban serikat pekerja/serikat buruh. Berbagai serikat pekerja mungkin memiliki pendapat yang berbeda tentang pendekatan terbaik untuk mencapai tujuan bersama. Ketegangan di antara serikat pekerja dapat terjadi karena beberapa hal yaitu serikat pekerja yang berbeda mungkin memiliki tujuan yang berbeda dalam hal membela hak-hak anggotanya. Misalnya, satu serikat pekerja mungkin lebih mementingkan upah, sementara serikat pekerja lainnya lebih mementingkan kondisi kerja, berbagai serikat pekerja/serikat buruh dapat menggunakan berbagai pendekatan untuk mencapai tujuan mereka karena setiap serikat pekerja/serikat buruh percaya bahwa pendekatan mereka adalah yang terbaik, namun ketidakcocokan perilaku anggota dapat menerima perlakuan yang berbeda-beda dari berbagai serikat pekerja. Ketidaksepakatan dapat terjadi karena masing-masing serikat pekerja meyakini bahwa metodenya lebih baik.

Struktur Hukum

Menurut Sudikno Mertokusumo, hukum berfungsi sebagai perlindungan kepentingan manusia. Agar kepentingan manusia terlindungi, hukum harus dilaksanakan. Pelaksanaan hukum dapat berlangsung secara normal, damai, tetapi dapat terjadi karena pelanggaran hukum. Undang-undang Ketenagakerjaan adalah Undang-undang Ketenagakerjaan menjelaskan sejumlah prosedur untuk menyelesaikan perselisihan perburuhan, seperti bipartit, mediasi, arbitrase wajib, dan arbitrase sukarela. Perubahan yang dilakukan untuk mengakomodasi perkembangan dunia industri dan kebutuhan akan mekanisme penyelesaian perselisihan yang lebih efektif dan efisien (Sihombing et al., 2023). Tujuan utama dari UUPPHI adalah untuk melindungi hak-hak penyedia pekerjaan dan pekerja dan untuk dapat bersama-sama menuju landasan hukum yang transparan dalam menyelesaikan masalah-masalah yang berkaitan dengan ketenagakerjaan. Tujuan UUPPHI adalah untuk menyelesaikan perselisihan secara cepat, adil, dan terjangkau (Rahmaningsih & Rizqi, 2022)

Pasal 28D ayat 2 UUD 1945 yang berbunyi setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Hal ini termasuk hak yang paling mendasar, seperti jaminan Peraturan No. 13 Tahun 2003 tentang Keselamatan

Kerja, yang menjamin para pekerja merasa aman dalam menjalankan pekerjaannya. Pemerintah juga berusaha semaksimal mungkin untuk mencegah terjadinya perselisihan di antara para pekerja agar para pekerja merasa terhormat, nyaman, dan diperlakukan secara adil. Perselisihan perburuhan antara perusahaan dan pekerja diatur lebih mendalam dalam undang-undang yang mengikutinya (Hutomo & Soge, 2021).

Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Perburuhan: menyatakan bahwa evaluasi hubungan pengusaha dan pekerja dilakukan melalui perundingan bipartit, musyawarah untuk mufakat, dan arbitrase atau pengadilan hubungan industrial. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh disebutkan bahwa karyawan atau pekerja memiliki tanggung jawab untuk membentuk kelompok yang beranggotakan sekurang-kurangnya sepuluh orang dan memberikan dukungan terhadap kebutuhan organisasi dan kepentingan pekerja (Rahmaningsih & Rizqi, 2022)

Proses Penyelesaian Perselisihan

Untuk memastikan bahwa semua pihak mematuhi hukum dan peraturan yang berlaku, penyelesaian sengketa juga sangat penting. Prosedur penyelesaian sengketa diatur oleh UUPPHI, dan mematuhi prosedur ini sangat penting untuk menjaga kepatuhan hukum. Mengurangi kemungkinan pencabutan hak maka proses penyelesaian yang dirancang dengan **baik**. Perselisihan yang diselesaikan akan meredakan ketegangan dan meningkatkan kepercayaan antar pihak, sehingga mengurangi kemungkinan terjadinya PHK yang tidak diinginkan (Virgiawan et al., 2023.)

Bipatrit

Untuk mencapai keberhasilan penyelesaian masalah, perundingan bipartit harus menjadi langkah awal dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Ini adalah klausul yang dirujuk oleh UU No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, atau "UU 2 tahun 2004," dalam Pasal 3 ayat (1). Adapun tahapan dalam penyelesaian bipatrit sebagai berikut : Meskipun pengusaha, manajemen perusahaan, atau pihak yang berwenang akan menangani penyelesaian perselisihan secara langsung, namun jika pihak yang dirugikan adalah pekerja atau buruh perorangan yang tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan tersebut, maka dapat memberikan kuasa kepada pengurus serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan tersebut untuk mendampingi pekerja/buruh tersebut melakukan perundingan (Wulandari, 2020).

Pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh dapat meminta dukungan dari perangkat organisasi masing-masing untuk melakukan diskusi bipartit. Apabila terdapat lebih dari sepuluh (10) pekerja/buruh yang berkepentingan dan bukan anggota serikat pekerja/serikat buruh, maka seorang wakil harus dipilih secara tertulis dan disetujui oleh sekurang-kurangnya lima (5) orang pekerja/buruh yang berkepentingan, dan apabila terjadi perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh di satu perusahaan, maka setiap serikat pekerja atau serikat buruh dapat menunjuk paling banyak 10 (sepuluh) orang wakilnya. Selambat-lambatnya tiga puluh (30) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan, perselisihan harus diselesaikan melalui mediasi bipartit. Perundingan bipartit akan dianggap tidak berhasil apabila setelah 30 (tiga puluh) hari, salah satu pihak menolak untuk melakukan perundingan atau apabila perundingan telah dilakukan namun tidak ada kesepakatan yang dicapai (Virgiawan et al., 2023)

Mediasi

Mediator menangani proses mediasi untuk penyelesaian perselisihan termasuk penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan mereka bekerja di setiap kantor Dinas Kabupaten/Kota yang mengawasi sektor ketenagakerjaan. Mediator yang ditunjuk harus memenuhi beberapa persyaratan, termasuk warga negara Indonesia, beriman, sehat jasmani dan rohani, memiliki pengetahuan tentang hukum dan peraturan ketenagakerjaan, berpendidikan minimal Strata Satu (S1), dan memenuhi persyaratan tambahan lainnya yang ditentukan oleh Menteri. Prosedur Mediasi Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 17 tahun 2014 yang mengatur tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial serta Tata Kerja Mediasi mengatur ketentuan mengenai proses pengangkatan dan pemberhentian mediator dan tata kerja mediasi (Putri & Nurwijayanti, 2020)

Penerapan prinsip-prinsip yang terorganisir dan jelas dalam UU No. 2 tahun 2004 untuk penyelesaian konflik melalui mediasi memberikan arahan yang kuat untuk mencapai resolusi dengan prinsip adil yang diharapkan dan efisien dalam konteks hubungan ketenagakerjaan. Selanjutnya saat penerimaan laporan penyelesaian perselisihan, mediator memiliki waktu tujuh (7) hari kerja untuk melakukan investigasi terhadap kasus tersebut. Sidang mediasi harus segera diadakan setelah itu. Salah satu tugas penting yang harus dilakukan oleh mediator dalam mediasi adalah penelitian. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memahami perselisihan, mengumpulkan data dan bukti yang relevan, dan menentukan persyaratan dan kepentingan para pihak yang berselisih (Oktaviani et al., 2023)

Abitrase

Kebutuhan para pihak untuk menandatangani perjanjian tertulis atau perjanjian arbitrase, menyetujui hukum yang berlaku dan/atau perjanjian arbitrase, dan kemudian menyetujui hukum dan prosedur yang berkaitan dengan penyelesaian sengketa merupakan persyaratan mendasar untuk proses arbitrase (Al Arif, 2019). Menurut Mertokusumo, arbitrase adalah suatu prosedur penyelesaian sengketa diluar pengadilan berdasarkan persetujuan para pihak yang berkepentingan untuk menyerahkan sengketa mereka kepada seorang wasit atau arbiter. Kesepakatan tertulis antara para pihak yang berselisih dapat digunakan untuk menyerahkan penyelesaian kepada arbiter, yang putusannya bersifat final dan mengikat para pihak, untuk penyelesaian perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh yang timbul secara tidak langsung di dalam satu perusahaan dan tidak ditangani oleh Pengadilan Hubungan Industrial (Disemadi & Sudirman, 2023)

Manfaat arbitrase untuk menyelesaikan perselisihan ketenagakerjaan dibandingkan dengan proses peradilan, arbitrase biasanya lebih cepat. Tanpa harus mengantre di pengadilan, para pihak dapat mempercepat prosedur dengan menjadwalkan waktu, dibandingkan dengan proses peradilan, proses arbitrase lebih bersifat pribadi (Nufaisah et al., 2021). Reputasi bisnis atau individu dapat dilindungi oleh fakta bahwa putusan arbitrase biasanya tidak dipublikasikan, para pihak mempunyai hak memilih arbiter yang ahli dan cakap dalam bidang atau pokok permasalahan yang sedang disengketakan. Hal ini menjamin pilihan yang lebih terinformasi, proses arbitrase dapat disesuaikan dengan kebutuhan para pihak. Hal ini membuat penyelesaian menjadi lebih efektif dan relevan, keputusan arbitrase bersifat final dan mengikat, yang menurunkan kemungkinan banding dan mempercepat negosiasi penyelesaian (Widyastuti et al., 2024)

Masalah dan Kesulitan Penting

Banyak masalah dan tantangan yang dapat menghambat efektivitas dan efisiensi penyelesaian perselisihan perburuhan. Masalah-masalah ini mengandung komponen sosial dan ekonomi yang lebih luas selain komponen hukum dan prosedural. Pekerja yang tidak memiliki pengetahuan hukum yang memadai sering kali merasa tidak diikutsertakan, dan para atasan dapat menggunakan pengaruh finansial mereka untuk mempengaruhi jalannya penyelesaian (Putri dan Nurwijayanti, 2020). Sangatlah penting untuk memeriksa berbagai masalah dan tantangan yang dihadapi penyelesaian PHI dalam situasi ini. Diyakini bahwa dengan memahami masalah-masalah ini, cara-cara yang lebih baik untuk menyelesaikan

perselisihan dapat ditemukan. Masalah prosedural dan hukum, tantangan dalam menyelesaikan perselisihan, serta konsekuensi sosial yang lebih luas dari praktik ketenagakerjaan yang tidak adil dalam pembahasan ini (Mantili, 2021b)

Mengenai waktu yang relatif lama maka tidak dapat dipugkiri bahwa juga akan memakan biaya yang tidak sedikit yaitu biaya untuk berjalannya sebuah perkara. Sebenarnya, UU PPHI menetapkan bahwa biaya perkara tidak dapat berlaku bagi perkara yang berjumlah kurang dari 100 juta rupiah (Hutomo dan Soge, 2021). Namun, karyawan yang menghadapi banyak kerugian tentu saja masih merasa kesal dikarenakan para pihak pekerja harus mengeluarkan jumlah biaya yang relatif besar di luar biaya yang mereka keluarkan. Selain itu, Pengadilan Hubungan Industrial seringkali hanya memiliki yurisdiksi di ibukota provinsi. Selain itu, efektivitas penyelesaian di lembaga mediasi tidak semata-mata disebabkan oleh masalah waktu dan biaya namun juga sumber daya manusia di dalam lembaga ketenagakerjaan terus menerus naik baik dari sudut pandang jumlah maupun kualitas (Oktaviani et al., 2023).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Ketidakadilan yang terjadi dalam hubungan industrial tidak hanya berdampak pada individu-individu yang terlibat, namun juga berpotensi mengganggu keharmonisan sosial didalam masyarakat industri secara keseluruhan. Jika keadilan tidak dapat diwujudkan dalam setiap tahapan hubungan industrial, maka ketidakharmonisan akan terus berlanjut. Hal ini penting untuk diatasi dengan memperbaiki kualitas hukum acara, memperbaiki sistem penyelesaian perselisihan, dan meningkatkan kesadaran hukum bagi para pihak yang terkait didalam hubungan industrial. UU PPHI mengamanatkan perbaikan terhadap sistem penyelesaian konflik di luar pengadilan, sistem pengadilan hubungan industrial, dan keduanya. Perbaikan-perbaikan ini termasuk, namun tidak terbatas pada, mengatur yurisdiksi lembaga penyelesaian perselisihan di luar pengadilan dan hukum beracara yang mengatur proses beracara di pengadilan. Karena kekurangan UU PPHI dalam hal konten, organisasi, dan budaya hukum, keadilan dalam penyelesaian perselisihan perburuhan masih sulit dicapai.

Saran

Pemahaman yang lebih baik mengenai hambatan-hambatan ini akan memungkinkan kita untuk mengadvokasi perubahan-perubahan yang diperlukan oleh sistem hukum

ketenagakerjaan Indonesia agar Pengadilan Hubungan Industrial dapat menjadi lembaga yang lebih imparial dan berhasil dalam menyelesaikan perselisihan perburuhan. Undang-undang PPHI harus segera direvisi, dengan mempertimbangkan kekurangan-kekurangan yang telah disampaikan diatas. Pemerintah sudah seharusnya mengambil peran yang lebih aktif dalam membangun hubungan kerja yang sehat di tempat kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, A., & Shabara, E. (2019). Mekanisme Penyelesaian Sengketa Perdata Tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Dalam Penyelesaian Hubungan Industrial (Study Kasus di Pengadilan Negeri Kelas IA Banda Aceh). *Jurnal Justisia: Jurnal Ilmu Hukum, Perundang-Undangan Dan Pranata Sosial*, 4(1), 37. <https://doi.org/10.22373/justisia.v4i1.5960>
- Al Arif, M. Y. (2019). Penegakan Hukum dalam Perspektif Hukum Progresif. *Undang: Jurnal Hukum*, 2(1), 169–192. <https://doi.org/10.22437/ujh.2.1.169-192>
- Ansori, L. (2018). Reformasi Penegakan Hukum Perspektif Hukum Progresif. *Jurnal Yuridis*, 4(2), 148. <https://doi.org/10.35586/.v4i2.244>
- Disemadi, H. S., & Sudirman, L. (2023). Unleashing Indonesia's Traditional Knowledge: Navigating Legal Challenges in a Changing Landscape. *Al-Risalah: Forum Kajian Hukum Dan Sosial Kemasyarakatan*, 23(1), 33–46. <https://doi.org/10.30631/alrisalah.v23i1.1334>
- Endro Try Nurwantoko, G. L. M. R. S. (2023). Dinamika Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak Melalui Litigasi dengan Pembayaran Uang Pisah (Studi Kasus Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Pekanbaru Nomor 80/Pdt.Sus-Phi/2021/Pn Pbr). *UNES Law Review*, 6(2).
- Hutomo, P., & Soge, M. M. (2021). Perspektif Teori Sistem Hukum Dalam Pembaharuan Pengaturan Sistem Pemasarakatan Militer. *Legacy: Jurnal Hukum Dan Perundang-Undangan*, 1(1), 46–68. <https://doi.org/10.21274/legacy.2021.1.1.46-68>
- Mantili, R. (2021a). Konsep Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara Serikat Pekerja Dengan Perusahaan Melalui Combined Process (MED-ARBITRASE). *Jurnal Bina Mulia Hukum*, 6(1), 47–65. <https://doi.org/10.23920/jbmh.v6i1.252>
- Mantili, R. (2021b). Konsep Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara Serikat Pekerja Dengan Perusahaan Melalui Combined Process (MED-ARBITRASE). *Jurnal Bina Mulia Hukum*, 6(1), 47–65. <https://doi.org/10.23920/jbmh.v6i1.252>
- Nufaisah, N., Wahyudi, N. E. R., & Kusumastuti, E. (2021). Peran Agama dalam Pembentukan Dasar Falsafah Negara dan Membangun Keutuhan Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI). *Atta'dib Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 2(1), 25–44. <https://doi.org/10.30863/attadib.v2i1.1327>

- Nuraeni, Y., & Lilin Suryono, I. (2021). Analisis Kesetaraan Gender dalam Bidang Ketenagakerjaan di Indonesia. *Nakhoda: Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 20(1). <https://doi.org/10.35967/njip.v20i1.134>
- Oktaviani, D., Safitri, I. N., Septiviani, R. P., Alhumairoh, S. W., Aprilia, L., & Tamam, B. (2023). Analisis Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) secara Litigasi maupun non-Litigasi. *Rechtenstudent*, 4(2), 176–188. <https://doi.org/10.35719/rch.v4i2.249>
- Putri, P. D., & Nurwijayanti, S. (2020). Kedudukan Kpk Dalam Tata Negara Indonesia Menurut Undang-Undang Nomor 19 TAHUN 2019. *Media of Law and Sharia*, 1(3), 187–197. <https://doi.org/10.18196/mls.v1i3.9504>
- Rahmaningsih, A. A., & Rizqi, R. (2022). Agama dan Moral dalam Pembentukan Substansi dan Struktur Hukum. *As-Siyasi: Journal of Constitutional Law*, 2(2), 149–166. <https://doi.org/10.24042/as-siyasi.v2i2.13884>
- Randi, R. (2017a). Buruh Vs Perusahaan (Studi Kasus Konflik Buruh/Pekerja Driver Go-Jek dengan PT Go-Jek Indonesia). *Share: Social Work Journal*, 7(2), 10. <https://doi.org/10.24198/share.v7i2.15680>
- Randi, R. (2017b). BURUH VS PERUSAHAAN (Studi Kasus Konflik Buruh/Pekerja Driver Go-Jek dengan PT Go-Jek Indonesia). *Share: Social Work Journal*, 7(2), 10. <https://doi.org/10.24198/share.v7i2.15680>
- Sherly, S. A. P., Mulya Karsona, A., & Inayatillah, R. (2021). Pembaharuan Penyelesaian Perselisihan Ketenagakerjaan di Pengadilan Hubungan Industrial Berdasarkan Asas Sederhana, Cepat Dan Biaya Murah Sebagai Upaya Perwujudan Kepastian Hukum. *Jurnal Bina Mulia Hukum*, 5(2), 310–327. <https://doi.org/10.23920/jbmh.v5i2.307>
- Sihombing, D. C., Alvi Syahrin, Madiasa Ablisar, & Mahmud Mulyadi. (2023). Penguatan Kewenangan Jaksa Selaku Dominus Litis Sebagai Upaya Optimalisasi Penegakan Hukum Pidana Berorientasi Keadilan Restoratif. *Locus: Jurnal Konsep Ilmu Hukum*, 3(2), 63–75. <https://doi.org/10.56128/jkih.v3i2.42>
- Virgiawan, A. N., Syifa, D. M., & Faralita, E. (n.d.). Kebaruan Hukum Ketenagakerjaan Setelah Lahir Undang-undang Cipta Kerja. *Journal Of International Multidisciplinary Research*, 1(2), 889–898. <https://journal.banjaresepacific.com/index.php/jimr>
- Widyastuti, T. V., Soponyono, E., Hamzani, A. I., Bawono, B. T., & Mashdurohatun, A. (2024). Industrial Relations Dispute Resolution Model in Indonesia. *Formosa Journal of Multidisciplinary Research*, 3(2), 35–46. <https://doi.org/10.55927/fjmr.v3i2.8116>
- Wulandari, C. (2020). Kedudukan Moralitas Dalam Ilmu Hukum. *Jurnal Hukum Progresif*, 8(1), 1–14. <https://doi.org/10.14710/hp.8.1.1-14>