

## PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DI LUAR PENGADILAN BERDASARKAN UU NOMOR 2 TAHUN 2004

Anyelir Sisilia Aulika Utami<sup>1</sup>, Pipi Susanti<sup>2</sup>

Email: [utamianyelir@gmail.com](mailto:utamianyelir@gmail.com), [pipi@unib.ac.id](mailto:pipi@unib.ac.id)

Fakultas Hukum Universitas Bengkulu

### Abstrack

*As the era of industrialization advances, the issues arising from industrial relations disputes have become increasingly complex. Therefore, resolving these disputes requires institutions or mechanisms that support fast, accurate, fair, and low-cost settlement processes outside of the court system. Law No. 22 of 1957 and Law No. 12 of 1964 are no longer relevant to current developments and needs. Consequently, a new law was necessary, especially after the enactment of Law No. 5 of 1986 concerning the Administrative Court (PTUN), which allowed decisions of the Central Industrial Dispute Settlement Committee (P4P), previously considered final, to be contested in the High Administrative Court (PTTUN) and subsequently subject to appeal to the Supreme Court. With the enactment of Law No. 2 of 2004, effective as of January 14, 2005 (Article 126), Government Regulation in Lieu of Law (PERPU) No. 1 of 2005 postponed its implementation for one year, making it officially effective on January 14, 2006. Law No. 2 of 2004 governs disputes concerning rights, interests, termination of employment, and inter-union conflicts within a single company.*

**Keywords:** *Industrial relation, industrial dispute, and industrial dispute solving.*

### Article History

Received: Mei 2025

Reviewed: Mei 2025

Published: Mei 2025

**Copyright: Author**

**Publish by: CAUSA**



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

[Attribution-](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

[NonCommercial 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

[International License.](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

## Abstrak

Era industrialisasi yang semakin maju maka semakin kompleks permasalahan yang terjadi dalam perselisihan hubungan industrial, maka untuk penyelesaiannya diperlukan institusi atau lembaga yang mendukung mekanisme penyelesaian perselisihan yang cepat, tepat, adil dan murah diluar pengadilan. Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 dan Undang-Undang No. 12 Tahun 1964 sudah tidak sesuai lagi dengan perkembangan keadaan dan kebutuhan dewasa ini. Selanjutnya, perlu diterbitkannya Undang-Undang baru karena sejak diberlakukannya Undang-Undang No. 5 Tahun 1986 tentang Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN), maka Putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Pusat (P4P) yang semula bersifat final dapat diajukan gugatan pada Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara (PTTUN) yang selanjutnya dapat dimohonkan Kasasi pada Mahkamah Agung. Dengan berlakunya Undang-Undang No.2 Tahun 2004, terhitung mulai tanggal 14 Januari 2005 (Pasal 126) PERPU No.1 Tahun 2005 Tentang Penundaan Pelaksanaan UU No. 2 Tahun 2004 Tentang Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) Selama 1 (Satu) tahun menjadi dilaksanakan pada tanggal 14 Januari 2006. Undang-Undang No. 2 tahun 2004 mengatur perselisihan tentang hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja, antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

**Kata kunci:** Hubungan Industrial, Penyelesaian Hubungan Industrial, Perselisihan Hubungan Industrial.

## PENDAHULUAN

Pembangunan ketenaga kerjaan sebagai bagian dari pembangunan nasional berdasarkan pancasila dan undang-undang dasar republic Indonesia tahun 1945 dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat dan martabat tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, berkeadilan social, makmur dan merata baik materil maupun sprituil sesuai dengan amanat dalam alinea keempat Pembukaan undang-undang dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945, yaitu :kemudian dari pada itu untuk membentuk suatu pemerintah Negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum dan keadilan sosial serta mewujudkan suatu keadilan social bagi seluruh rakyat Indonesia.

Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 1 angka (2) disebutkan bahwa: Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. 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 (Asyadi dalam Asikin,1993:163).

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 berhubung dengan tidak adanya persesuaian paham mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerjada/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 antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan
- d. Perselisihan pemutusan hubungan kerja

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 Selanjutnya, dalam Pasal 1 angka (2) Undang-Undang

No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja dinyatakan bahwa :Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Dalam penjelasan bahwa pasal tersebut menyebutkan pengertian tenaga kerja meliputi: Tenaga kerja yang bekerja guna menghasilkan barang atau jasa yang bercirikan dari hubungan kerja tersebut adalah melakukan pekerjaan di bawah perintah orang lain dengan menerima upah atau imbalan. Menurut Piyaman Simajuntak menyebutkan bahwa pengertian tenaga kerja atau manpower adalah mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari kerja dan yang melakukan pekerjaan lainnya<sup>1</sup>. Secara konstitusional pembangunan ketenagakerjaan diatur dalam pasal 27 ayat (2) Undang Undang Dasar RI 1945 yang dirumuskan: Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, dan berikutnya menurut ketentuan pasal 28 D ayat (2) Undang Undang Dasar RI 1945 hasil amandemen kedua merumuskan bahwa: Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Oleh karena itu secara umum pembangunan dan pembinaan hubungan industrial serta hubungan usaha dengan pekerjaan telah memperoleh landasan konstitusional dalam tertib hukum di Indonesia. Permasalahan ketenagakerjaan atau yang dikenal dengan istilah sengketa atau perselisihan hubungan industrial yang utama saat ini meliputi perselisihan perselisihan yang berhubungan dengan hak, kepentingan, PHK dan antar SP/ SB dalam satu perusahaan. Perselisihan tersebut muncul disebabkan oleh ketidak sepakatan dalam hal hal hubungan kerja, perjanjian kerja, peraturan 1 Piyaman Simanjuntak, Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia, FE, UI Jakarta 1985 perusahaan maupun peraturan kerja bersama selama masa kerja. Penyelesaian sengketa atau konflik sudah mulai berkembang sehingga beralih dari penyelesaian yang disebut non litigasi, yang dikenal sebagai penyelesaian alternatif Masyarakat dalam menyelesaikan suatu sengketa, perselisihan atau konflik dapat dilakukan berbagai macam cara untuk memperoleh kesepakatan .Penyelesaian sengketa dapat dilakukan oleh kedua belah pihak secara kooperatif dan dapat di bantu oleh orang lain atau pihak ketiga, yang bersifat netral dan sebagainya. Di kalangan pelaku bisnis atau pengusaha maupun perusahaan sistim penyelesaian sengketa melalui ADR tersebut sudah mulai dikenal walaupun pengenalannya masih sangat rendah dibanding dengan lembaga lain.

Yuridiksi Undang-Undang No. 30 Tahun 1999, khusus mengatur penyelesaian sengketa melalui arbitrase, konsiliasi, mediasi, negosiasi, konsultasi dan pendapat para ahli. Penyelesaian melalui arbitrase hanya sengketa di bidang perdagangan dan mengenai hak yang menurut hukum dikuasai sepenuhnya oleh para pihak yang bersengketa. Secara umum pranata penyelesaian sengketa alternative dapat digolongkan ke dalam yaitu berdasarkan pada sifat keterlibatan pihak ketiga yang menangani proses penyelesaian sengketa Alternatif tersebut, pranata Alternatif Penyelesaian Sengketa ke dalam mediasi. Mediasi adalah suatu proses penyelesaian sengketa Alternatif di mana pihak ketiga yang dimintakan bantuannya untuk membantu proses penyelesaian sengketa bersifat pasif dan sama sekali tidak berhak atau berwenang untuk memberikan suatu masukan, terlebih lagi untuk memutuskan perselisihan yang terjadi, jadi dalam mediasi, mediator hanya berfungsi sebagai Penyambung lidah dari para pihak yang bersengketa, perantara yang demikian kadangkala memang diperlukan, baik dalam hal para pihak yang bersengketa tidak mungkin bertemu sendiri karena berbagai faktor yang berada di luar kemampuan mereka.

## PEMBAHASAN

### 1. Tinjauan Tentang Hubungan Industrial

#### a. Pengertian Hubungan Industrial

Istilah hubungan industrial berasal dari kata industrial relation, merupakan perkembangan dari istilah hubungan perburuhan (labour relation atau labour management relations). Menurut Sentanoe Kertonegoro, istilah hubungan perburuhan memberi kesan yang sempit seakan-akan hanya menyangkut hubungan antara pengusaha dan pekerja (Sentanoe Kertonegoro, 1999:14). 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 (Asri Wijayanti, 2009:57). Hubungan Industrial di Indonesia, menurut Abdul Khakim mempunyai perbedaan dengan yang ada di negara lain.

Ciri-ciri itu adalah sebagai berikut :

1. Mengakui dan meyakini bahwa bekerja bukan sekedar mencari nafkah saja, tetapi sebagai pengabdian manusia kepada Tuhannya, sesama manusia, masyarakat, bangsa dan Negara.
2. Menganggap pekerja bukan sebagai faktor produksi, melainkan sebagai manusia yang bermartabat.
3. Melihat antara pengusaha dan pekerja bukan dalam perbedaan kepentingan, tetapi mempunyai kepentingan yang sama untuk memajukan perusahaan (Abdul Khakim,2003:50).

## b. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit

Pengertian Bipartit dalam hal ini sebagaimana mekanisme adalah tata cara atau proses perundingan yang dilakukan antara dua pihak, yaitu pihak pengusaha dengan pihak pekerja/buruh apabila terjadi perselisihan antara kedua belah pihak di perusahaan. Perundingan bipartit pada hakekatnya merupakan upaya musyawarah untuk mufakat antara pengusaha dan pihak pekerja/buruh. Lingkup penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui bipartit meliputi keempat jenis perselisihan, yakni perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui perundingan secara musyawarah untuk mencapai mufakat antara pengusaha dengan pekerja yang dilandasi rasa kekeluargaan.

## c. Fungsi Hubungan Industrial

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 :

- 1) menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya.
- 2) menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi.
- 3) menyalurkan aspirasi secara demokratis.
- 4) mengembangkan ketrampilan dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan, dan
- 5) 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.

## 2. Tinjauan Tentang Perselisihan Hubungan Industrial.

### a. Pengertian Perselisihan Hubungan Industrial.

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.

### b. Jenis Perselisihan Hubungan Industrial.

1) 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.

2) Menurut Widodo dan Judiantoro, berdasarkan sifatnya perselisihan dibagi menjadi duamacam, yaitu :

a) 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.

b) Perselisihan perburuhan perseorangan

Yakni perselisihan antara pekerja/buruh yang tidak menjadi anggota serikat pekerja atau serikat buruh dengan pengusaha/majikan (Widodo dan Judiantoro,1992:25-26).

3) 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/serikatburuh lain hanya dalam satu perusahaan karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak dan kewajiban keserikat-pekerjaan (Pasal 1 angka 5).

c. Prinsip Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

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/seikat buruh secara musyawarah untuk mufakat (Pasal 136 ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003).

b) Bila upaya musyawarah untuk mufakat tidak tercapai, maka pengusaha danpekerja/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 Dengan Kesepakatan**

Apabila tercapai kesepakatan penyelesaian melalui konsiliasi, dibuat PB yang ditandatangani oleh para pihak, disaksikan oleh konsiliator dan didaftar di Pengadilan HI di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan PB untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran. Pendaftaran PB di Pengadilan HI, diberikan akta bukti pendaftaran dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari PB. Apabila PB dimaksud tidak dilaksanakan, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi di Pengadilan HI di wilayah PB di daftar untuk mendapat penetapan eksekusi. Bagi pemohon eksekusi yang berdomisili di luar wilayah hukum Pengadilan HI dimaksud, pemohon dapat mengajukannya melalui Pengadilan HI di wilayah domisili pemohon, untuk diteruskan kepada PN yang berkompeten melaksanakan eksekusi (Pasal 23 ayat (1) dan (2) UU No. 2 Tahun 2004). Pendaftaran PB dilakukan sebagai berikut:

1. PB yang telah didaftar diberikan akta bukti pendaftaran dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari PB;
2. Apabila PB dimaksud tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi di Pengadilan HI di wilayah PB di daftar untuk mendapat penetapan eksekusi;
3. Apabila pemohon eksekusi berdomisili di Luar wilayah hukum Pengadilan HI tempat pendaftaran PB, pemohon eksekusi dapat mengajukan permohonan eksekusi melalui Pengadilan HI di wilayah domisili pemohon eksekusi untuk diteruskan ke Pengadilan HI yang berkompeten melaksanakan eksekusi (Pasal 23 ayat (3) UUPPHI). UUPPHI tidak mengatur bentuk tertentu dari PB yang akan dibuat sebagai hasil musyawarah yang melahirkan kesepakatan. Dalam hal ini, dapat dipedomani bentuk risalah perundingan yang diatur dalam UUPPHI. Dalam membuat risalah perundingan sekurang kurangnya memuat:

- 1) nama lengkap dan alamat para pihak,
- 2) tanggal dan tempat perundingan,
- 3) pokok masalah/alasan perselisihan,
- 4) pendapat para pihak,
- 5) kesimpulan/hasil perundingan, dan
- 6) tanggal serta tandatangan para.

Pihak yang melakukan perundingan (Pasal 6 UU No. 2 Tahun 2004). Pengajuan Gugatan Anjuran tertulis yang ditolak oleh salah satu pihak/para pihak, dapat dilanjutkan penyelesaian perselisihannya ke Pengadilan HI setempat. Penyelesaian selanjutnya dilaksanakan dengan pengajuan gugatan oleh salah satu pihak, dengan dilampiri risalah bukti perundingan dan hasil konsiliasi (Pasal 24 UU No. 2 Tahun 2004).

### **3. Mediasi**

Penyelesaian perselisihan melalui mediasi meliputi penyelesaian perselisihan:

- a) hak,
- b) kepentingan,

c) PHK, dan

d) perselisihan antar SP/SB dalam satu perusahaan.

Penyelesaian melalui mediasi dilakukan dengan musyawarah yang ditengahi oleh seorang/para konsiliator yang netral (Pasal 1 butir 11 UU No. 2 Tahun 2004). Yang dimaksud dengan mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh Menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan yang menjadi kewenangannya (Pasal 1 butir 12 UU No. 2 Tahun 2004). Apabila tidak ada kesepakatan kedua belah pihak untuk menyelesaikan perselisihannya melalui konsiliasi/arbitrase, sebelum diajukan ke Pengadilan HI, atau khusus untuk perselisihan hak, terlebih dahulu diselesaikan melalui mediasi. Hal ini dimaksudkan untuk menghindari menumpuknya perkara PHI di pengadilan (Pasal 4 ayat (4) UU No. 2 Tahun 2004).

## KESIMPULAN

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.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bambang S. Widagdo Kusumo, 2006, Mengurai Benang Kusut Hukum Perburuhan dan Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan, Annadia, Sidoarjo.
- \_\_\_, 2010, Hubungan Industrial Indonesia, MateriKuliah Magister Ilmu Hukum
- UNTAG \_\_\_, 2010, Filosofi Perlindungan Tenaga Kerja DanPermasalahannya Dalam Praktek, Makalah pada Seminar Hubungan--
- Industrial di Inna Tretes Hotel, Pasuruan
- \_\_\_, 2005, Menyongsong Pelaksanaan UU No. 2 Tahun 2004,seminar sehari Ketenagakerjaan, Surabaya\_\_\_, 2000, Peranan Serikat Pekerja dan Paradigma Baru Hubungan Industrial di Indonesia, Himpunan Pembina SDM Indonesia,Jakarta.
- \_\_\_, 2007, Dinamika Hak Mogok, Laros,Sidoarjo Cosmas Batubara, 2008, Hubungan Industrial, PPM, Jakarta.Darwan Prinst, 2000, Hukum Ketenagakerjaan
- Indonesia, Citra Aditya Bakti,Bandung Emirzon Joni, 2001, Alternatif Penyelesaian Sengketa di Luar Pengadilan, Gramedia Pustaka Umum, Jakarta Gandi Sugandi, 2006, Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial,Makalah pada Wokshop Hubungan Industrial di Hotel Aryaduta,Bogor
- Abdul Khakim,2003, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 (Edisi Revisi),Bandung,PT Citra Aditya Bakti
- Asikin,Zainal (ed),1993, Dasar-Dasar Hukum Perburuhan,PT Raja Grafindo Persada,Jakarta.
- Asri Wijayanti,2009, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi,Jakarta,Sinar Grafika
- Sentanoe Kertonegoro,1999, Hubungan Industrial,Hubungan Antara Pengusaha dan Pekerja (Bipartit) dan Pemerintah (Tripartit),Jakarta,Yayasan Tenaga Kerja Indonesia