

**ASPEK HUKUM PROSEDUR PENYELESAIAN
SENGKETA SETELAH PEMUTUSAN HUBUNGAN
KERJA BERDASARKAN UNDANG-UNDANG
NOMOR 13 TAHUN 2003¹**

Oleh : Redwan M. Rimbing²

ABSTRAK

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana bentuk-bentuk sengketa setelah pemutusan hubungan kerja dan bagaimana aspek hukum prosedur penyelesaian sengketa setelah pemutusan hubungan kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Dengan menggunakan metode penelitian nyuridis normatif, disimpulkan: 1. Bentuk-bentuk sengketa setelah Pemutusan Hubungan Kerja adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak yaitu perselisihan yang timbul karena salah satu pihak tidak memenuhi isi perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian perburuhan, atau ketentuan perundangan ketenagakerjaan, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. 2. Prosedur penyelesaian sengketa setelah Pemutusan Hubungan Kerja adalah berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang merupakan dasar hukum penyelesaian perselisihan, tidak hanya berlaku untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial pada perusahaan swasta dan perusahaan di lingkungan Badan Usaha Milik Negara (BUMN), tetapi juga pada usaha-usaha sosial serta usaha-usaha lain yang tidak berbentuk perusahaan tetapi mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah. Ada 4 (empat) tahap prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara lain penyelesaian secara Bipatrit, Konsiliasi, Arbitrase, Mediasi dan Pengadilan Hubungan Industrial.

¹ Artikel Skripsi. Dosen Pembimbing: Yossi K. Umbah, SH, MS.i, MH; Petrus K. Sarkol, SH, MH

² Mahasiswa pada Fakultas Hukum Unsrat, NIM. 15071101310

Kata kunci: Aspek Hukum, Prosedur Penyelesaian Sengketa, Pemutusan Hubungan Kerja.

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Hubungan industrial pada dasarnya adalah suatu hubungan hukum yang dilakukan antara pengusaha dengan pekerja. Dalam hubungan tersebut memang tidak selamanya akan berjalan lancar-lancar saja dalam arti tidak ada permasalahan yang timbul dari hubungan industrial. Ini terbukti dengan banyaknya pemberitaan di media massa saat ini yang memberitakan perselisihan-perselisihan di dalam hubungan industrial tersebut. Karena banyak perselisihan-perselisihan yang timbul dalam hubungan industrial tersebut, maka perlu di cari cara terbaik dalam menyelesaikan permasalahan atau perselisihan hubungan industrial antara pekerja dengan pengusaha atau pekerja dengan pekerja. Hal ini perlu dikaji secara komprehensif sehingga dalam hubungan industrial antara pekerja dengan pengusaha tercipta sebuah hubungan yang harmonis dalam upaya mewujudkan suasana ketenagakerjaan yang baik dan harmonis di negara ini.

Pemerintah berkepentingan langsung dalam masalah pemutusan hubungan kerja karena bertanggung jawab atas berputarnya roda perekonomian nasional dan terjaminnya ketertiban umum serta untuk melindungi pihak yang berekonomi lemah.³

Oleh karenanya peraturan perundang-undangan tentang pemutusan hubungan kerja perlu dipahami secara bersama oleh para pihak baik pengusaha maupun buruh/pekerja dan mensyaratkan bahwa pemutusan hubungan kerja hanya dapat dilakukan setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang akan dibahas dalam skripsi ini.

B. Perumusan Masalah

1. Bagaimanakah bentuk-bentuk sengketa setelah pemutusan hubungan kerja?
2. Bagaimanakah aspek hukum prosedur penyelesaian sengketa setelah pemutusan

³ Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, PT Pradnya Paramita, 2007, hal 94.

hubungan kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003?

C. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan bagian dari penelitian hukum kepustakaan yakni dengan cara meneliti bahan pustaka atau yang dinamakan penelitian hukum normatif.⁴

PEMBAHASAN

A. Bentuk-Bentuk Sengketa Setelah Pemutusan Hubungan Kerja

Menurut Pasal 1 angka 22 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, menyebutkan perselisihan hubungan industrial ialah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Uraian masing-masing perselisihan tersebut adalah :

a. Perselisihan Hak

Perselisihan hak adalah 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. Perselisihan ini timbul karena salah satu pihak baik itu pekerja/buruh atau pengusaha tidak melaksanakan kewajiban yang menjadi hak pihak lain. Apabila masing-masing pihak tidak menemukan kata sepakat dalam perundingan bipartit guna menyelesaikan perselisihan tersebut maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat dimana putusan perihal gugatan tersebut bersifat final dan tidak dapat dimintakan banding.

b. Perselisihan Kepentingan.

Perselisihan kepentingan adalah 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.

Berdasarkan sifatnya perselisihan kepentingan dibagi menjadi dua macam, yaitu :

1. Perselisihan Perburuhan Kolektif.

Yakni perselisihan yang terjadi antara pengusaha/majikan dan serikat pekerja/ serikat buruh karena tidak adanya persesuaian paham mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan/atau keadaan perburuhan.

2. Perselisihan Perburuhan Perseorangan.

Yakni perselisihan antara pekerja/buruh yang tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh dan pengusaha/majikan.⁵

c. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja.

Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan salah satu pihak (Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004).

d. Perselisihan Antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam satu Perusahaan.

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 keserikatpekerjaan (Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004).

⁴ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2004, hal 13.

⁵ Abdul Khakim, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009, hal 151.

B. Aspek Hukum Prosedur Penyelesaian Sengketa Setelah Pemutusan Hubungan Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

Menurut pasal 1 angka 22 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, menyebutkan perselisihan hubungan industrial ialah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tidak mengatur secara rinci dan mendetail tentang penyelesaian sengketa setelah pemutusan hubungan kerja (PHK). Seluruh ketentuan tentang prosedur penyelesaian sengketa setelah pemutusan hubungan kerja diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004.

Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan salah satu pihak (Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004). Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang merupakan dasar hukum penyelesaian perselisihan, tidak hanya berlaku untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial pada perusahaan swasta dan perusahaan di lingkungan Badan Usaha Milik Negara (BUMN), tetapi juga pada usaha-usaha sosial serta usaha-usaha lain yang tidak berbentuk perusahaan tetapi mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah.

Ada 4 (empat) tahap prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara lain sebagai berikut :

1. Bipartit

Pengertian bipartit dalam hal ini sebagai mekanisme adalah tata cara atau proses perundingan yang dilakukan antara dua pihak, yaitu pihak pengusaha dengan pihak pekerja/buruh atau serikat pekerja/ serikat

buruh, antara lain, apabila terjadi perselisihan antara pengusaha dengan pekerja/buruh di perusahaan (surat Edaran Direktur Jendral pembinaan Hubungan industrial Nomor SE-01/D.PHI/XI/2004). Perundingan bipartit pada hakikatnya merupakan upaya musyawarah untuk mufakat antara pihak pengusaha dan pihak pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh.

Lingkup penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui bipartit meliputi keempat jenis perselisihan, yakni perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), dan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui bipartit diatur sebagai berikut:

- a. Penyelesaian melalui bipartit harus diselesaikan paling lama tiga puluh hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan (Pasal 3 ayat(2)).
- b. Apabila dalam jangka waktu tiga puluh hari kerja salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan, tetapi tidak mencapai kesepakatan, upaya melalui bipartit dianggap gagal (Pasal 3 ayat (3)).
- c. Apabila upaya melalui bipartit gagal, salah satu pihak atau kedua pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui bipartit telah dilakukan (Pasal 4 ayat (1)).
- d. Apabila bukti-bukti tersebut tidak dilampirkan, kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat agar mengembalikan berkas untuk dilengkapi paling lambat dalam waktu tujuh hari sejak tanggal diterimanya pengembalian berkas (Pasal 4 ayat (2)).
- e. 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 (Pasal 4 ayat (3)).
- f. Apabila para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam jangka waktu tujuh hari kerja, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator (Pasal 4 ayat (4)).
- g. Setiap perundingan bipartit harus dibuat risalah yang ditandatangani oleh para pihak (Pasal 6).
- h. Risalah perundingan sekurang-kurangnya memuat:
- Nama lengkap dan alamat para pihak;
 - tanggal dan tempat perundingan;
 - Pokok masalah atau alasan perselisihan;
 - pendapat para pihak;
 - kesimpulan atau hasil perundingan; dan
 - tanggal serta tandatangan para pihak yang melakukan perundingan (Pasal 6 ayat (2)).
- i. Apabila tercapai kesepakatan, dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak (Pasal 7 ayat (1)).
- j. Perjanjian bersama wajib didaftarkan oleh para pihak yang melakukan perjanjian pada pengadilan hubungan industrial untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran (Pasal 7 ayat (3) dan (4)).

2. Konsiliasi atau Arbitrase

a. Konsiliasi

Lingkup penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi meliputi tiga jenis perselisihan, yakni perselisihan kepentingan, perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), dan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan (Pasal 1 angka 13 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004).

Berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi diatur sebagai berikut:

- 1) Penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi dilakukan oleh konsiliator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota (Pasal 17).
- 2) Penyelesaian konsiliasi dilaksanakan setelah para pihak mengajukan permintaan

secara tertulis kepada konsiliator yang di tunjuk dan disepakati oleh para pihak (Pasal 18 ayat (2)).

- 3) 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 (Pasal 20)
- 4) apabila tercapai kesepakatan melalui konsiliasi, dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh konsiliator serta didaftar di pengadilan hubungan industrial untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran (Pasal 23 ayat (1)).
- 5) Apabila tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi, maka:
 - Konsiliator mengeluarkan anjuran tertulis;
 - anjuran tertulis harus sudah disampaikan kepada para pihak selambat-lambatnya sepuluh hari kerja sejak sidang konsiliasi pertama;
 - para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada konsiliator selambat-lambatnya sepuluh hari kerja sejak menerima anjuran tertulis, yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis;
 - Para pihak yang tidak memberikan pendapatnya (baca: tidak memberikan jawaban) maka 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 di setujui-yang kemudian didaftar di pengadilan hubungan industrial untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran (Pasal 23 ayat (2)).
- 6) Konsiliator menyelesaikan tugas konsiliasi selambat-lambatnya tiga puluh hari kerja sejak menerima permintaan penyelesaian perkara (Pasal 25). Apabila tidak tercapai kesepakatan dalam sidang konsiliasi dan konsiliator

bersangkutan tidak menyampaikan anjuran tertulis dalam waktu paling lambat 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang konsiliasi pertama atau apabila konsiliator tidak membantu para pihak dalam membuat perjanjian bersama dalam waktu paling lambat 3 (tiga) hari setelah anjuran tertulisnya diterima para pihak, maka konsiliator bersangkutan dapat dikenai sanksi administratif berupa teguran tertulis. Apabila teguran tertulis telah diterima konsiliator sebanyak 3 (tiga) kali maka konsiliator tersebut dapat dikenai sanksi pencabutan sementara sebagai konsiliator untuk jangka waktu paling lama 3 (tiga) bulan. Sanksi pencabutan sementara ini hanya dapat dijatuhkan setelah konsiliator yang bersangkutan menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang sedang ditangani. Konsiliator dapat dijatuhi sanksi administratif berupa pencabutan tetap sebagai konsiliator jika:

1. telah dijatuhi sanksi administratif berupa pencabutan sementara 3 (tiga) kali
2. terbukti melakukan tindak pidana kejahatan
3. menyalahgunakan jabatan; dan/atau
4. membocorkan keterangan yang diperoleh dari saksi/saksi ahli dalam sidang konsiliasi.⁶

Apabila anjuran tertulis dari konsiliator ditolak oleh salah satu pihak atau oleh para pihak maka penyelesaian perselisihan diselesaikan melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang wilayah hukumnya meliputi tempat kerja pekerja/buruh. Penyelesaian perselisihan melalui Pengadilan Hubungan Industrial dilakukan dengan cara pengajuan gugatan oleh salah satu pihak sesuai hukum acara perdata yang berlaku.

b. Arbitrase

Lingkup penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase meliputi dua jenis perselisihan, yakni perselisihan kepentingan, dan perselisihan antara SP/SB dalam satu

perusahaan (Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004).

Berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase diatur sebagai berikut:

- 1) penyelesaian perselisihan melalui arbiter dilakukan oleh arbiter (Pasal 29).
- 2) penyelesaian melalui arbitrase dilaksanakan atas dasar kesepakatan para pihak yang berselisih (Pasal 32 ayat (1)).
- 3) kesepakatan para pihak yang berselisih tersebut dinyatakan secara tertulis dalam surat perjanjian arbitrase, yang dibuat rangkap tiga (Pasal 32 ayat (2)).
- 4) apabila para pihak telah menandatangani surat perjanjian arbitrase, para pihak berhak memilih arbiter dari daftar arbiter yang ditetapkan menteri (Pasal 33 ayat (1)).
- 5) arbiter yang bersedia untuk ditunjuk para pihak yang berselisih membuat perjanjian penunjukan arbiter dengan para pihak yang berselisih tersebut (Pasal 34 ayat (1)).
- 6) Apabila arbiter telah menerima penunjukan dan menandatangani surat perjanjian penunjukan, arbiter yang bersangkutan tidak dapat menarik diri, kecuali atas persetujuan para pihak (Pasal 35 ayat (1)).
- 7) Arbiter wajib menyelesaikan tugas arbitrase selambat-lambatnya tiga puluh hari kerja sejak penandatanganan surat perjanjian penunjukan arbiter (Pasal 40 ayat (1)).
- 8) Arbiter harus memulai pemeriksaan atas perselisihan selambat-lambatnya tiga hari kerja setelah penandatanganan surat perjanjian penunjukan arbiter (Pasal 40 ayat (2)).
- 9) atas kesepakatan para pihak, arbiter berwenang memperpanjang jangka waktu penyelesaian perselisihan hubungan industrial satu kali perpanjangan selambat-lambatnya empat belas hari kerja (Pasal 40 ayat (3)).
- 10) pemeriksaan oleh arbiter atau majelis arbiter dilakukan secara tertutup, kecuali para pihak yang berselisih menghendaki lain (Pasal 41).
- 11) Dalam sidang arbitrase, para pihak yang berselisih dapat diwakili oleh kuasanya dengan surat kuasa khusus (Pasal 42).
- 12) Penyelesaian perselisihan hubungan industrial oleh arbiter diawali dengan upaya

⁶ *Op-cit*, hal 159.

mendamaikan kedua pihak yang berselisih (Pasal 44 ayat (1)).

- 13) Apabila perdamaian tercapai, arbiter atau majelis arbiter 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 (Pasal 44 ayat (2) dan (3)).
- 14) apabila upaya perdamaian tersebut gagal, arbiter atau majelis arbiter meneruskan sidang arbitrase (Pasal 44 ayat (5)).
- 15) Terhadap kegiatan dalam pemeriksaan dan sidang arbitrase dibuat berita acara pemeriksaan oleh arbiter atau majelis arbiter (Pasal 48).
- 16) Putusan arbitrase mempunyai ketentuan hukum yang mengikat para pihak yang berselisih dan merupakan putusan yang bersifat akhir dan tetap (Pasal 51 ayat (1)).
- 17) Putusan arbitrase didaftarkan di pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri di wilayah arbiter menetapkan putusan (Pasal 51 ayat (2)).
- 18) Terhadap putusan arbitrase, salah satu pihak dapat mengajukan permohonan pembatalan kepada Mahkamah Agung dalam waktu selambat-lambatnya tiga puluh hari kerja sejak ditetapkan putusan arbiter, apabila putusan diduga mengandung unsur-unsur sebagai berikut:
 - Surat atau dokumen yang diajukan dalam pemeriksaan, setelah putusan dijatuhkan, diakui atau dinyatakan palsu;
 - setelah putusan diambil ditemukan dokumen yang bersifat menentukan, yang disembunyikan oleh pihak lawan;
 - putusan diambil dari tipu muslihat yang dilakukan oleh salah satu pihak dalam pemeriksaan perselisihan;
 - putusan melampaui kekuasaan arbiter hubungan industrial; atau
 - putusan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan (Pasal 52 ayat (1)).
- 19) perselisihan hubungan industrial yang sedang atau telah di selesaikan melalui arbitrase tidak dapat diajukan ke pengadilan hubungan industrial (Pasal 53).

3. Mediasi

Lingkup penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi meliputi keempat jenis perselisihan, yakni perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. (Pasal 1 angka 11 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004).

Berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui bipartit diatur sebagai berikut:

- a. Penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota (Pasal8).
- b. selambat-lambatnya tujuh hari kerja setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan mediator harus mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan segera mengadakan sidang mediasi (Pasal 10).
- c. Apabila tercapai kesepakatan melalui mediasi, dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator serta didaftar di pengadilan hubungan industrial untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran (Pasal 13 ayat (1)).
- d. apabila tidak tercapai kesepakatan melalui mediasi, maka:
 - Mediator mengeluarkan anjuran tertulis;
 - anjuran tertulis harus sudah disampaikan kepada para pihak selambat-lambatnya sepuluh hari kerja sejak sidang mediasi pertama;
 - Para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator selambat-lambatnya sepuluh hari kerja sejak menerima anjuran tertulis, yang isinya menyetujui atau menolak anjuran;
 - para pihak yang tidak memberikan pendapatnya (atau tidak memberikan jawaban) dianggap menolak 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 tertulis disetujui—yang kemudian didaftar di pengadilan hubungan industrial untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran (Pasal 13 ayat (2)).

- e. mediator menyelesaikan tugas mediasi selambat-lambatnya tiga puluh hari kerja sejak pelimpahan perkara (Pasal 15).

4. Pengadilan Hubungan Industrial

Dalam hal tidak tercapai penyelesaian melalui konsiliasi atau mediasi, maka salah satu pihak atau para pihak dapat mengajukan gugatan kepada pengadilan hubungan industrial. Yang perlu diingat bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui pengadilan ditempuh sebagai alternatif terakhir, dan secara hukum ini bukan merupakan kewajiban bagi para pihak yang berselisih, tetapi merupakan hak. Tidak jarang di temui adanya aparat atau sebagian pihak yang salah persepsi terhadap hal ini. Jadi, mengajukan atau tidak mengajukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial hanya merupakan hak para pihak, bukan kewajiban (Pasal 5, 14, dan 24 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004).

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Bentuk-bentuk sengketa setelah Pemutusan Hubungan Kerja adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak yaitu perselisihan yang timbul karena salah satu pihak tidak memenuhi isi perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian perburuhan, atau ketentuan perundangan ketenagakerjaan, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.
2. Menurut pasal 1 angka 22 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, menyebutkan perselisihan hubungan industrial ialah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara

pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan salah satu pihak (Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004). Prosedur penyelesaian sengketa setelah Pemutusan Hubungan Kerja adalah berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang merupakan dasar hukum penyelesaian perselisihan, tidak hanya berlaku untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial pada perusahaan swasta dan perusahaan di lingkungan Badan Usaha Milik Negara (BUMN), tetapi juga pada usaha-usaha sosial serta usaha-usaha lain yang tidak berbentuk perusahaan tetapi mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah. Ada 4 (empat) tahap prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara lain penyelesaian secara Bipartit, Konsiliasi, Arbitrase, Mediasi dan Pengadilan Hubungan Industrial.

B. Saran

Langkah strategis untuk meminimalisir perselisihan dengan baik adalah dengan cara mematuhi keseluruhan aturan di bidang hukum ketenagakerjaan, antara lain kepatuhan terhadap isi perjanjian, aturan perusahaan, perjanjian perburuhan dan lain sebagainya untuk memperoleh penyelesaian yang tepat dan efektif. Oleh karena itu, semua pihak baik pengusaha maupun pekerja yang berselisih harus bersifat dan bersikap menerima serta berjiwa besar untuk menyelesaikan perselisihan yang terjadi dengan baik demi kepentingan lebih baik, dan pihak pemerintah berusaha mengawasi dan menyelesaikan setiap perselisihan dengan arif dan bijaksana.

DAFTAR PUSTAKA

- Asikin Zainal dkk , *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 1997.
- Bambang Joni, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia ,Bandung, 2013.
- Budiono Rachmad Abdul, *Hukum Perburuhan Indonesia*, PT RajaGrafindo, Persada, Jakarta, 1997.
- Khakim A, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Citra Aditya,Bandung, 2009.
- Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, PT. Pradnya Paramita, Jakarta, 2007.
- Husni Lalu, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. RajaGrafindo, Jakarta, 2010.
- Husni Lalu, *Perlindungan Buruh, Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1997.
- Salim HS, *Pengantar Hukum Perdata Tertulis(BW)*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009.
- Sembiring Joses Jimmy, *Legal Officer. Panduan Mengelola Perizinan, Dokumen, Haki, Ketenagakerjaan & Masalah Hukum di Perusahaan*, Visimedia, Jakarta, 2009.
- Subekti R. dan R. Tjitrosudibio, *Kitab Undang-undang Hukum Perdata*, Pradnya Paramita, Jakarta, 1996.
- Soekanto Soerjono& Mamudji Sri, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2004.
- Soepomo Imam, *Hukum Perburuhan Bagian Pertama Hubungan Kerja*, PPAKRI Bhayangkara, Jakarta, 1968.
- Subekti, *Aneka Perjanjian*, Alumni, Bandung, 1982.
- Subekti R. dan R. Tjitrosudibio, *Kitab Undang-undang Hukum Perdata*, Pradnya Paramita, Jakarta, 1996.
- Tutik Triwulan Titik, *Pengantar Hukum Perdata di Indonesia*, Prestasi Pustaka Publisher, Jakarta, 2006.
- Undang-Undang Serikat Buruh Tahun 2000, Citra Umbara, Bandung, 2000.
- Undang-Undang Ketenagakerjaan UU RI NO.13 Tahun 2003, Nusa Media, Bandung, 2010.
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.