

Model Penyelesaian Tripartit dalam Sengketa Hubungan Industrial di Dinperinaker Purworejo

Nafsiyatul Muslikah

Universitas Muhammadiyah Purworejo, Purworejo, Indonesia

*email: nafsiyatul@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.37729/amnesti.v2i1.652>

Submitted: November 2019

Revised: November 2019

Accepted: Januari 2020

ABSTRAK

Kata Kunci:

Perselisihan hubungan industrial, penyelesaian sengketa alternatif, model tripartit

Dalam perkara perselisihan hubungan industrial, oleh Undang-Undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UUPPHI) telah menetapkan tata cara dan proses penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Penyelesaian diluar pengadilan merupakan tahapan penyelesaian yang bersifat wajib. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengidentifikasi hambatan dalam penyelesaian sengketa tripartit pada hubungan industrial di Dinperinaker Purworejo. Mekanisme penyelesaian sengketa oleh pihak dinperinaker menggunakan metode tripartit yang terdiri dari konsiliasi, mediasi, dan arbitase. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode yuridis normatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses penyelesaian dengan perundingan konsiliasi dilakukan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang konsiliator yang ditunjuk oleh para pihak. Bila tidak dicapai kesepakatan. Penyelesaian sengketa secara mediasi terjadi apabila ternyata dalam sidang mediasi tercapai kesepakatan. Sedangkan penyelesaian menggunakan perundingan arbitrase digunakan untuk menyelesaikan perselisihan di luar PHI atas perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat buruh dalam suatu perusahaan dapat ditempuh melalui kesepakatan tertulis yang berisi bahwa para pihak sepakat untuk menyerahkan perselisihan kepada para arbiter. Hambatan selama proses penyelesaian sengketa adalah sulitnya mendatangkan pihak yang bersengketa dari luar kota. Apabila salah satu atau kedua pihak yang

bersengketa berada atau tinggal diluar kota, menjadikan proses penyelesaian sengketa mengalami sedikit hambatan. Berbagai alasan muncul mulai dari jauhnya jarak, sulitnya akses sampai dengan tidak adanya waktu yang cukup untuk sekedar datang dan menghadiri proses penyelesaian sengketa.

ABSTRACT

Keywords:
Industrial relations disputes, alternative dispute resolution, a tripartite model

In industrial relations disputes, Law no. 2 of 2004 concerning the Settlement of Industrial Relations Disputes (UUPPHI) has established the procedures and processes for the settlement of Industrial Relations Disputes. Settlement outside the court is a mandatory settlement stage. This study aims to analyze and identify obstacles in settling tripartite disputes in industrial relations at the Purworejo Dinperinaker. The dispute resolution mechanism by the Ministry of Manpower and Manpower uses a tripartite method consisting of conciliation, mediation, and arbitration. The method used in this study is a normative juridical method. The results showed that the settlement process by conciliation negotiations was carried out through deliberation mediated by a conciliator appointed by the parties. If no agreement is reached, settlement of disputes through mediation occurs if an agreement is reached in the mediation session. Meanwhile, the settlement using arbitration negotiations is used to resolve disputes outside the Industrial Relations Court over interests disputes, and disputes between labour unions within a company can be reached through a written agreement which contains that the parties agree to submit the dispute to the arbitrators. The obstacle during the dispute resolution process is bringing in disputing parties from outside the city. If one or both disputing parties are or live outside the city, the dispute resolution process will experience a slight obstacle. Various reasons arise from a distance, the difficulty of access, to the lack of sufficient time to just come and attend the dispute resolution process.

1. PENDAHULUAN

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 (Latip et al., 2018). Pada saat ini kita sudah masuk dalam era reformasi industri, maka permasalahan perselisihan hubungan antara perusahaan dengan buruh semakin meningkat dan lebih rumit. Sehingga dibutuhkan adanya cara atau metode yang mampu dikembangkan agar dapat menyelesaikan permasalahan perselisihan dengan adil, tepat dan cepat. Selain itu juga menciptakan hubungan harmonis antara perusahaan dengan buruh atau sesama buruh

memiliki aturan hukum sebagai tata tertib yang harus dilaksanakan sehingga dibutuhkan penyelesaian permasalahan tersebut. Seperti yang diketahui bahwa perselisihan ini disebabkan dengan berbagai faktor diantaranya yaitu perjanjian kerja, ketidaksepakatan dalam hal-hal hubungan kerja, dan peraturan perusahaan maupun peraturan kerja bersama selama masa kerja.

Metode Tripartit di Indonesia sudah bukan lagi hal yang asing karena sudah digunakan banyak perusahaan dalam menyelesaikan konflik mereka dengan para tenaga kerja. Namun pada kenyataannya metode Tripartit ini tidak selalu berhasil dalam prakteknya. Karena dilihat dari kasus sebelumnya dapat disimpulkan bahwa metode tripartit tidak selalu efektif dalam menyelesaikan hubungan industrial. Namun jauh dari itu ada metode tripartit menjadi metode yang sering kali diandalkan dalam setiap penyelesaian masalah.

Pada dasarnya terdapat alternatif dalam penyelesaian sengketa selain menggunakan hukum jalur pengadilan untuk menyelesaikan suatu permasalahan, dengan menggunakan metode di luar pengadilan dengan cara mediasi, negosiasi, konsiliasi dan arbitrase (Wibawa & Krisnawati, 2019). Mediasi menjadi langkah awal untuk menyelesaikan masalah sengketa dengan cara yang baik-baik. Konsiliasi yaitu proses penyelesaian masalah sengketa alternatif yang melibatkan orang ketiga atau lebih (Pradima, 2013). Dimana orang ketiga yang diikut sertakan dalam penyelesaian konflik ini merupakan orang yang profesional dengan dibuktikan keahliannya. Terakhir yaitu arbitrase suatu penyelesaian konflik alternatif yang melibatkan satu atau lebih hakim swasta dalam pengambilan keputusan yang disebut dengan arbiter (Dahlia dan Agatha Jumiati, 2011).

Ketiga cara alternatif yang bisa dilakukan untuk menyelesaikan masalah sengketa telah dijelaskan pada Undang-undang No.2 Tahun 2004 khusus mengatur perundingan bipartit, arbitrase, konsiliasi, mediasi untuk masalah sengketa ketenagakerjaan dan pengadilan hubungan industrial yang merupakan pengadilan khusus dalam lingkungan pengadilan negeri, berwenang memeriksa, mengadili, memutus sengketa ketenagakerjaan atau perselisihan hubungan industrial (Abdurrasyid, 2002).

Dalam perkara perselisihan hubungan industrial, oleh Undang-undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UUPPHI) telah menetapkan tata cara dan proses penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Penyelesaian diluar pengadilan merupakan tahapan

penyelesaian yang bersifat wajib. Metode penyelesaian sengketa Tripartit menjadi salah satu cara yang dapat dipraktikkan pada perusahaan sebagai rencana dasar untuk menghadapi permasalahan perselisihan tersebut. Sisanya perusahaan dapat mengembangkan metode Tripartit yang disesuaikan dengan lingkungan, situasi dan kebiasaan baik untuk perusahaan maupun para pekerja. Dengan demikian membuat penulis tertarik untuk meneliti mengenai bagaimana pola untuk mengatasi sengketa dengan metode Tripartit pada perusahaan.

2. METODE PENELITIAN

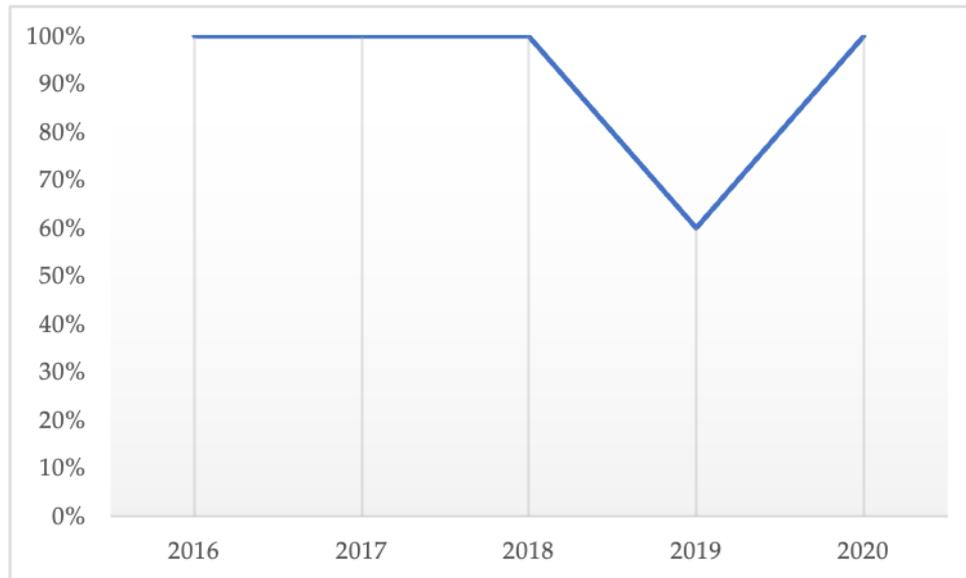
Penelitian dalam penulisan ini merupakan penelitian hukum normatif. Penelitian hukum normatif berfokus pada membedakan suatu dokumen atau perundang-undangan seperti inventaris hukum positif, asas-asas dan doktrin hukum penemuan hukum dalam perkara *in concreto*, sistematik hukum dan sejarah hukum. Penelitian ini menggunakan pendekatan perundang-undangan (*Statue Approach*) dan konseptual (*Conceptual Approach*). Teknik pengumpulan data ini secara normatif yang artinya teknik yang dipakai dalam mengumpulkan data dengan mengetahui bagaimana pengaturan Tripartit menurut Undang-undang dan secara empiris yaitu bagaimana implementasi Undang-undang di lapangan (Abdul Kadir Muhammad, 2004). Proses dalam melakukan analisis data diawali proses mencatat di lapangan dan diberi kode agar sumber datanya tetap dapat ditelusuri. Kemudian mengumpulkan data yang telah dicari, mengklasifikasikan, memilih, membuat indeks dan membuat ikhtisarnya. Penelitian dilakukan di Dinas Tenaga Kerja milik pemerintah Purworejo untuk mengetahui bagaimana cara pola, metode dan pengambil keputusan secara hukum dalam menyelesaikan sengketa di area lembaga pemerintahan. Lokasi Dinas Tenaga Kerja.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Mekanisme penyelesaian sengketa tripartit dalam hubungan industrial di Dinperinaker Purworejo

Menurut Charles D. Drake sengketa dalam hubungan industrial antara pekerja atau buruh dengan pengusaha dapat terjadi karena didahului oleh pelanggaran hukum juga dapat terjadi karena bukan pelanggaran hukum. Pelanggaran hukum yaitu seperti adanya perbedaan paham dalam pelaksanaan

hukum perburuhan. Sedangkan bukan pelanggaran hukum yaitu seperti perlakuan diskriminasi yaitu terkait mekanisme kenaikan jabatan, masa kerja, upah dan lainnya (Usak, 2019). Di kabupaten Purworejo, penyelesaian sengketa hubungan industrial oleh Dinperinaker pada tahun 2016-2020 disajikan dalam gambar 1.



Gambar 1. Prosentase keberhasilan penyelesaian sengketa yang ditangani Dinperinaker 2016-2020

Berdasarkan gambar 1, prosentase penyelesaian sengketa berada pada tingkat tertinggi atau 100%. Selama proses penyelesaian sengketa, pihak penggugat dan tergugat menampilkan sikap profesionalisme, kedua belah pihak mengikuti arahan dan saran dari pihak dinperinaker agar sesuai dengan aturan sehingga proses penyelesaian sengketa berjalan dengan lancar dan terselesaikan. Penyelesaian dilakukan dengan tiga cara yaitu mediasi, konsiliasi, dan arbitrase.

Kemudian sengketa PHI yang berada pada presentase tertinggi juga menandakan bahwa kasus tersebut hanya terdapat satu saja dalam kurun waktu lima tahun. Alasannya, pihak penggugat kurang puas dan setuju dengankesepakatan yang disarankan. Pihak tergugat tidak menerima hak sebagaimana mestinya. Sehingga sengketa tersebut diajukan hingga tingkat PHI oleh penggugat agar mendaoatkan keputusan yang sesuai. Dengan demikian ke 39 kasus dengan tujuh jenis kasus yang ditangani oleh pihak Dinperinaker dapat diselesaikan dengan baik. Ketujuh jenis sengketa yang dimiliki Dinperinaker Purworejo termasuk dalam sengketa umum yang sering

terjadi. Pola umum penyelesaiannya sering dilakukan dengan metode mediasi, namun dalam beberapa waktu juga diselesaikan dengan cara konsiliasi dan arbitrase.

Perlindungan pekerja dan peraturan hubungan industrial memiliki hubungan yang sangat erat, karena secara juridis, perlindungan pekerja pada umumnya diatur didalam peraturan mengenai hubungan industrial (Zantermans Rajagukguk, 2010). Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 memberi peluang pada para pihak untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui lembaga arbitrase. Perkara yang ditangani lembaga arbitrase adalah sengketa perihal perselisihan kepentingan dan perselisihan antar Serikat Pekerja dan Majikan di dalam suatu perusahaan. Penyelesaian perselisihan melalui arbitrase pada umumnya telah diatur di dalam Undang Undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa, yang berlaku di bidang sengketa perdagangan. Oleh karena itu arbitrase hubungan industrial yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 adalah merupakan pengaturan khusus bagi penyelesaian sengketa di bidang hubungan industrial (Asri Wijayanti, 2009).

3.2. Hambatan penyelesaian sengketa Penyelesaian sengketa dalam dunia tenaga kerja dan industrial.

Prinsip saling percaya para pihak dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial adalah prinsip yang paling tepat dalam penyelesaian persoalan hubungan industrial di Indonesia sebagaimana falsafah Pancasila khususnya sila ke-2 Kemanusiaan yang Adil dan Beradab. Maksudnya ialah bahwa setiap penyelesaian perselisihan haruslah mengutamakan kemanusiaan dan untuk mendapatkan penyelesaian terbaik tanpa mengorbankan pihak lain (Sugeng Santoso PN, 2018). Musyawarah untuk mufakat merupakan prinsip yang dipakai dalam menyelesaikan perselisihan diluar pengadilan (Yetniwati et al., 2014). Penyelesaian perselisihan industrial yang dilakukan melalui perundingan antara serikat pekerja dengan pengusaha seringkali membutuhkan waktu yang panjang dan bahkan ada yang mencapai waktu lebih dari 1 tahun untuk mencapai kesepakatan, sehingga membuat lingkungan kerja menjadi tidak nyaman. Kendala tersebut bisa berasal dari serikat pekerja maupun dari perusahaan itu sendiri (Fitriyah & Rakha Gusti Wardhana, 2019).

Terdapat banyak hambatan yang dialami oleh pihak dinperinaker selama ini, hambatan yang paling utama adalah sulitnya mendatangkan pihak

yang bersengketa dari luar kota. Selama ini, apabila pihak yang sedang mengalami sengketa masih berada di sekitaran purworejo maka pihak dinperinaker tidak mengalami kesulitan untuk mendatangkan kedua belah pihak yang bersengketa datang dan mengikuti proses penyelesaian sengketa. Namun apabila salah satu atau kedua pihak yang bersengketa berada atau tinggal diluar kota, menjadikan proses penyelesaian sengketa mengalami sedikit hambatan. Berbagai alasan muncul mulai dari jauhnya jarak, sulitnya akses sampai dengan tidak adanya waktu yang cukup untuk sekedar datang dan menghadiri proses penyelesaian sengketa.

Kebutuhan akan tenaga kerja memang sangat berbanding lurus dengan permintaan pasar akan produk yang dihasilkan. Semakin besar permintaan akan sebuah produk tentu kebutuhan untuk tenaga kerja semakin meningkat (Lis Julianti, 2015). Perusahaan yang baik tidak hanya memberikan lapangan pekerjaan agar para karyawan dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka tapi perusahaan juga harus memberikan wadah bagi karyawannya untuk berkembang dan belajar. Mengadakan pelatihan atau memberikan beasiswa bagi karyawan yang berprestasi untuk dapat melanjutkan pendidikan atau mengutus karyawan untuk mengikuti kursus yang sesuai dengan bidang pekerjaannya. Beberapa langkah diatas merupakan tindakan preventif atau solusi agar semakin berkurangnya sengketa antara karyawan dan pihak perusahaan sehingga jumlah pengangguran tidak terus bertambah (Budiono, 2011).

4. KESIMPULAN

Mekanisme penyelesaian sengketa oleh pihak dinperinaker menggunakan metode tripartite yang terdiri dari konsiliasi, mediasi, dan arbitrase. Penyelesaian dengan perundingan konsiliasi dilakukan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang konsiliator yang ditunjuk oleh para pihak. Bila tidak dicapai kesepakatan, Konsiliator juga mengeluarkan produk berupa anjuran. Penyelesaian sengketa secara mediasi terjadi apabila ternyata dalam sidang mediasi tercapai kesepakatan, dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dengan disaksikan oleh mediator untuk kemudian didaftarkan di PHI pada pengadilan negeri di wilayah hukum pihak-pihak yang berselisih. Jika ternyata dalam mediasi tidak tercapai kesepakatan, mediator membuat anjuran tertulis. Sedangkan penyelesaian menggunakan perundingan arbitrase digunakan untuk menyelesaikan

perselisihan di luar PHI atas perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat buruh dalam suatu perusahaan dapat ditempuh melalui kesepakatan tertulis yang berisi bahwa para pihak sepakat untuk menyerahkan perselisihan kepada para arbiter. Hambatan Selanjutnya selama proses penyelesaian sengketa adalah sulitnya mendatangkan pihak yang bersengketa dari luar kota. Apabila salah satu atau kedua pihak yang bersengketa berada atau tinggal diluar kota, menjadikan proses penyelesaian sengketa mengalami sedikit hambatan. Berbagai alasan muncul mulai dari jauhnya jarak, sulitnya akses sampai dengan tidak adanya waktu yang cukup untuk sekedar datang dan menghadiri proses penyelesaian sengketa.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Kadir Muhammad. (2004). *Hukum dan Penelitian Hukum*. PT. Citra Aditya Bakti.
- Abdurrasyid, P. (2002). *Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa*. Fikahati Aneska.
- Asri Wijayanti. (2009). *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Sinar Grafika.
- Budiono, R. (2011). *Hukum Perburuhan*. Indeks.
- Dahlia dan Agatha Jumiati. (2011). Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan UU Nomor 2 Tahun 2004. *Wacana Hukum, IX(2)*, 39–51.
- Fitriyah, & Rakha Gusti Wardhana. (2019). Hambatan Serikat Pekerja Dalam Penyelesaian Permasalahan Hubungan Industrial. *Kesejahteraan Sosial, 20(2)*, 112–126.
- Latip, A., Lu'luaily, & Ainayah. (2018). Mediasi Sebagai Penyelesaian Permasalahan Tenaga Kerja Di Kabupaten Bangkalan. *Kompetensi, 12(2)*, 65–89.
- Lis Julianti. (2015). Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Outsourcing Di Indonesia. *Jurnal Advokasi, 5(1)*, 14–29.
- Pradima, A. (2013). Alternatif Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Luar Pengadilan. *Jurnal Ilmu Hukum, 9(17)*, 1–18.
- Sugeng Santoso PN. (2018). Karakteristik Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. *MIMBAR YUSTITIA, 2(1)*, 87–111.
- Usak. (2019). Asas Keseimbangan Dalam Alternatif Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial Di Luar Pengadilan. *Era Hukum Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum, 16(2)*, 282–304.
- Wibawa, D. G. Y. P., & Krisnawati, I. G. A. A. A. (2019). Upaya Mediasi Dalam Penyelesaian Sengketa Pelanggaran Hak Cipta. *Kertha Wicara : Journal Ilmu Hukum, 8(10)*, 1–15.

Yetniwati, Hartati, & Meriyarni. (2014). Reformasi Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Mediasi. *Jurnal Dinamika Hukum*, 14(2), 250–261.

Zantermans Rajagukguk. (2010). Pasar Kerja Fleksibel Versus Perlindungan Pekerja di Indonesia. *Jurnal Kependudukan Indonesia*, V(2), 1–28.



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