

Perwujudan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Sebagai Cerminan Asas Keseimbangan

Novi Herawati, Ro'fah Setiawati, Irma Cahyaningtyas

Program Studi Magister Kenotariatan,
Fakultas Hukum, Universitas Diponegoro

Email : novinda03@yahoo.com

Abstract

In industrial relations, disputes between employers and workers often occur, especially in matters of interest. The aim of this article is to examine realization of industrial relations dispute resolution as a reflection of the principle of balance. This article uses normative juridical research methods and descriptive research specifications. This article explains the reflection of the principle of balance for parties in industrial relations disputes, which prioritizes through negotiations to seek consensus, namely through bipartite, conciliation, arbitration and mediation without having to go through court channels as regulated in Law Number 2 of 2004. In the Industrial Relations Court, application of the principle of *audi et alteram partem* can be a reflection of the principle of balance, as seen in Article 93 paragraph (1) and (3) of Law No.2 of 2004 which states that the postponement of the trial due to absence of one of parties or parties is given as much as a maximum of 2 (two) times of postponement, this is intended so that the absent party can be given another opportunity to attend the trial to hear testimony and defense so that the judge can hear testimony from both parties equally.

Keywords: balance principle; dispute; industrial relations

Abstrak

Permasalahan antara pengusaha dan pekerjanya di dunia industri tidak dapat dihindari. Hal tersebut lebih terkait dalam hal kepentingan Tujuan penulisan artikel ini untuk mengkaji perwujudan penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagai cerminan asas keseimbangan. Artikel ini menggunakan metode penelitian yuridis normatif dengan spesifikasi penelitian deskriptif. Artikel ini menjelaskan mengenai cerminan asas keseimbangan bagi pihak yang berperkara dalam perselisihan hubungan industrial yang lebih mengutamakan dengan melalui perundingan untuk mencari mufakat yaitu melalui bipartit, konsiliasi, arbitrase, dan mediasi tanpa harus melalui jalur pengadilan sesuai yang diatur dalam Undang-Undang No.2 Tahun 2004. Pada Pengadilan Hubungan Industrial, penerapan asas *audi et alteram partem* dapat merupakan cerminan asas keseimbangan, terlihat pada Pasal 93 ayat (1) dan (3) Undang-Undang No.2 Tahun 2004 yang menyatakan bahwa sidang dapat ditunda ketika salah satu pihak atau pihak lain yang terkait tidak hadir, paling banyak 2 (dua) kali penundaan, hal tersebut bertujuan agar pihak yang tidak hadir tersebut dapat diberi kesempatan sekali lagi untuk hadir di persidangan guna didengar keterangan dan pembelaannya agar hakim dapat mendengarkan keterangan dari kedua belah pihak secara seimbang.

Keywords: asas keseimbangan; perselisihan; hubungan industrial

A. Pendahuluan

Perselisihan antara pengusaha dan pekerja dalam hubungan industrial kerap terjadi, terutama dalam hal kepentingan. Di satu pihak, pengusaha memiliki keinginan mendapatkan keuntungan semaksimal sedangkan di pihak pekerja memiliki keinginan mendapatkan upah yang setinggi-tingginya dari pekerjaannya demi untuk membiayai kebutuhan hidupnya secara layak, terutama pada masa pandemi Covid-19. Adanya perbedaan kepentingan tersebut seringkali menyebabkan persoalan dan pertentangan yang sulit untuk dihindari, sehingga akibat yang muncul antara lain timbulnya demonstrasi, mogok kerja, dan pemutusan hubungan kerja. Dampak dari hal ini dapat berimbas pada terganggunya stabilitas perekonomian nasional (Adi, 2010).

Asas keseimbangan sangat berperan dalam menentukan posisi dari para pihak (Sudharma, 2017). Banyak ahli hukum yang mengaitkan masalah keseimbangan dengan keadilan. Menurut Thomas Aquinas, dikatakan :

“Keseimbangan menentukan bagaimana hubungan orang dengan orang lain dalam hal *iustum*, yakni mengenai 'apa yang sepatutnya bagi orang lain menurut sesuatu kesamaan proporsional' (*aliquid opus adaequatum alteri secundum aliquem aequalitatis modum*)” (Huijbers, 1986).

Sedangkan menurut John Rawls menyatakan bahwa: “prinsip-prinsip keseimbangan diperoleh bukan dengan mengevaluasi kemanfaatan dari tindakan-tindakan, melainkan dari pilihan rasional di dalam kondisi adil” (Lebacqz, 1986).

Dalam hubungan industrial, sesuai dengan Pasal 1 Ayat 16 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa keseimbangan hubungan antara pengusaha dan buruh merupakan salah satu kunci utama menghadapi tantangan ekonomi di masa depan. Hubungan tersebut menjadi kunci utama dalam upaya proses produksi baik dalam bentuk barang maupun jasa yang harus melibatkan beberapa pihak, baik pihak pengusaha dan pekerja serta peran pemerintah dengan tetap mengedepankan pada nilai-nilai keseimbangan dan keadilan. Konteks asas keseimbangan hubungan industrial, termuat dalam konstitusi Pasal 28 D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 perubahan kedua yang berbunyi : “setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.

Hubungan antara pengusaha dan pekerja diwujudkan dalam bentuk “hubungan kerja”. “Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan

perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah” (*vide* Pasal 1 Ayat 15 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan). Hubungan kerja yang terjadi antara pekerja dan pengusaha biasanya termuat dalam perjanjian kerja. Dalam perjanjian kerja yang berlandaskan keadilan dimaknai sebagai suatu hubungan timbal-balik (*kontraktual*) dimana posisi para pihaknya (*subjeknya*) dalam menentukan hak kehendaknya diupayakan selalu seimbang antara hak dan kewajibannya. Apabila terjadi ketidakseimbangan baik di pihak pengusaha dan pekerja dalam memenuhi hak dan kewajibannya maka selayaknya harus ditolak karena akan berdampak pada perjanjian yang akan dibuat baik secara substansi dan tujuannya (Hernoko, 2010).

Isu hukum yang sering terjadi antara pengusaha dan pekerja dalam hubungan industrial adalah permasalahan perjanjian kerja, pemutusan hubungan kerja, Tidak dibayarnya uang intensif, keterlambatan pembayaran uang pensiun merupakan potret klasik ketidakseimbangan hubungan industrial. Demi menjaga keseimbangan dan terwujudnya keadilan dalam sengketa hubungan industrial, menurut Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, sebaiknya dilakukan solusi yang saling memberikan keuntungan dari kedua belah pihak (*wine wine solution*) tanpa melalui jalur pengadilan. Namun, jika tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan pada Pengadilan Hubungan Industrial. Dalam penyelesaian perkara di Pengadilan Hubungan Industrial juga terdapat asas keseimbangan.

Berdasarkan permasalahan yang diuraikan di atas artikel ini akan lebih fokus membahas mengenai 2 (dua) permasalahan yaitu: *pertama* bagaimana perwujudan asas keseimbangan dalam penyelesaian sengketa hubungan industrial di luar Pengadilan, dan *kedua* bagaimana perwujudan asas keseimbangan dalam penyelesaian sengketa hubungan industrial di pengadilan hubungan industrial.

Beberapa artikel terkait dengan penelitian ini, diantaranya artikel yang ditulis Kadek Januarsa Adi Sudharma di tahun 2017 berjudul “Implementasi Asas Keseimbangan Pada Kontrak Kerja Bagi Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas Yang Diterapkan Oleh Yayasan Nirlaba Di Provinsi Bali”. Artikel tersebut membahas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi implementasi asas keseimbangan pada kontrak kerja bagi penyandang disabilitas yang diterapkan oleh yayasan nirlaba di Provinsi Bali (Sudharma, 2017).

Artikel yang ditulis oleh Akbar Pradima di tahun 2013, berjudul “Alternatif Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Luar Pengadilan”. Artikel tersebut membahas mengenai

bagaimana penerapan alternatif penyelesaian perselisihan/sengketa hubungan industrial secara bipartit maupun pihak ketiga dalam perspektif Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 (Pradima, 2013).

Artikel yang ditulis Imam Budi Santoso di tahun 2017, berjudul “Alternatif Penyelesaian Sengketa Wajib Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial”. Artikel tersebut membahas mengenai metode wajib yang harus dipilih oleh para pihak dalam menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial (Santoso, 2017).

Artikel ini memiliki perbedaan dengan beberapa artikel yang sudah disebutkan sebelumnya. Artikel ini pembahasannya lebih menitikberatkan pada persoalan mengenai perwujudan penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagai cerminan asas keseimbangan, baik melalui mediasi, pihak ketiga maupun melalui jalur pengadilan hubungan industrial.

B. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam artikel ini adalah penelitian yuridis normatif melalui pendekatan konseptual. Penelitian yuridis normatif adalah suatu proses dalam menjawab isu hukum yang dihadapi dengan jalan menemukan aturan-aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, serta doktrin-doktrin hukum. “Pendekatan konseptual dilakukan manakala peneliti tidak beranjak dari aturan hukum yang ada” (Marzuki, 2010). Spesifikasi penelitian dengan menggunakan deskriptif kualitatif yaitu dengan cara menjelaskan dan menggambarkan serta menginterpretasikan mengenai isi aturan hukum dalam mendukung kegiatan penelitian yang dilakukan (Sidharta, 2000).

Artikel ini menggali konsep perwujudan penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagai cerminan asas keseimbangan menurut para ahli dan dan doktrin-doktrin dalam ilmu hukum. Meskipun tidak secara eksplisit, konsep hukum dapat juga diketemukan di dalam Undang-Undang (Marzuki, 2010). Pengumpulan data pada artikel ini menggunakan studi pustaka meliputi data sekunder yang menjadi bahan dasar untuk diteliti melalui penelusuran terhadap sumber-sumber rujukan yang berkaitan termasuk peraturan-peraturan yang mendukung (Soekanto, Soerjono & Mamudji, 2001).

C. Hasil Dan Pembahasan

1. Perwujudan Asas Keseimbangan Dalam Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial di Luar Pengadilan

Secara umum, penyelesaian sengketa atau perselisihan antara pekerja dan pengusaha didasarkan atas prinsip musyawarah untuk memperoleh kesepakatan/mufakat (*vide* Pasal 136 ayat 1 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan), yang berarti bahwa setiap perselisihan antara pekerja dan pengusaha harus diselesaikan melalui mekanisme yang damai berdasarkan asas keseimbangan. Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, mengatur manakala terjadi persoalan yang bersifat industrial diutamakan diselesaikan melalui jalur perundingan untuk mencari kesepakatan yang saling menguntungkan/seimbang, tanpa melalui jalur pengadilan. (*vide* Pasal 3 ayat 1 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial). Hal ini akan menciptakan asas keseimbangan bagi posisi antara pekerja dan pengusaha. Ada empat bentuk perwujudan asas keseimbangan yang dapat dilakukan sebagai alternative solusi dalam upaya menyelesaikan persoalan sengketa hubungan industrial sebelum menempuh jalur pengadilan yang diperintahkan Undang-Undang No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yaitu dengan terlebih dahulu diselesaikan dengan cara “bipartit, konsiliasi, arbitrase, dan mediasi”.

Pertama, melalui Bipartit. Lingkup penyelesaian hubungan industrial melalui bipartit mencakup keempat jenis perselisihan, yakni perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan antara pekerja atau serikat buruh dalam suatu perusahaan” (Mubarok, 2016). Penting diperhatikan ketika dalam melakukan persoalan bipartite, kedua belah pihak wajib : a) memiliki itikad baik; b) bersikap santun dan tidak anarkis; dan c) menaati tata tertib perundingan yang disepakati” (Santoso, 2017).

“Setiap perundingan di tingkat bipartit ini wajib dibuat Risalah Perundingan yang memuat: nama lengkap dan alamat pihak berperkara; tanggal dan tempat perundingan; pokok masalah atau alasan perselisihan; pendapat para pihak berperkara; kesimpulan/hasil perundingan; tanggal dan tanda tangan kedua belah pihak yang melakukan perundingan” (Santoso, 2017).

Ketika sudah terjadi kesepakatan diantara kedua belah pihak, maka sebaiknya segera dibuatkan suatu perjanjian yang ditandatangani oleh kedua belah pihak yang terlibat dalam

perselisihan tersebut. (Pasal 7 ayat 1 Undang-Undang No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial).

Kemudian setelah dibuatkan perjanjian dan sudah ditandatangani oleh kedua belah pihak yang bersengketa, maka wajib segera mendaftarkannya ke Pengadilan Bagian Perselisihan Hubungan Industrial untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran perjanjian bersama. Namun ketika dikemudian waktu ada terjadi wanprestasi dimana ada diantara salah satu pihak yang tidak berkomitmen dan konsisten melaksanakan kesepakatan yang sudah disetujui bersama tersebut, maka sebagai pihak yang merasa dirugikan perdatanya berhak untuk mengajukan permohonan eksekusi ke Pengadilan (Pasal 7 ayat 5 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial).

Selanjutnya untuk menyelesaikan permasalahan melalui bipartit, harus sudah dapat diselesaikan dalam jangka waktu paling lama 30 hari terhitung sejak terjadinya perundingan tersebut (*Vide* Pasal 3 ayat 2 Undang-Undang No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial). Kemudian ketika dalam tempo waktu 30 hari tidak dapat diselesaikan, maka hasil dari perundingan bipartite tersebut dinyatakan batal demi hukum (Pasal 3 ayat 3 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial). Ketika terjadi kegagalan dalam perundingan antara pekerja dan pengusaha (bipartit), maka baik pekerja maupun pengusaha dapat mendaftarkan kasus perselisihannya ke Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) setempat dengan membawa bukti lampiran penyelesaian bipartit (Pasal 4 ayat 1 Undang-Undang No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial). Selanjutnya, Disnaker menawarkan kepada pekerja dan pengusaha untuk menentukan cara yang akan dipilih apakah dengan cara konsiliasi atau arbitrase. Namun apabila pekerja dan pengusaha tidak dapat menentukan cara apa yang tempuhnya, maka Disnaker dapat melimpahkan penyelesaiannya melalui mediasi (Pasal 4 ayat 3 dan 4 Undang-Undang No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial).

Kedua, melalui jalur Konsiliasi. Konsiliasi sebagai bentuk penyelesaian perselisihan yang terjadi antara pengusaha dan pekerja dengan bantuan konsiliator, dengan kata lain penyelesaian perselisihan melalui musyawarah dengan dimediasi oleh seorang atau lebih konsiliator yang tidak memihak (Anatomi, 2015). Penyelesaian perselisihan dengan cara konsiliasi dilaksanakan seseorang yang disebut Konsiliator, dan terdaftar di Kantor Instansi Pemerintah yang membidangi masalah ketenagakerjaan di Kabupaten/Kota. Fungsi

konsiliator adalah sebagai pelayan hukum dalam bidang ketenagakerjaan atau juru damai manakala terjadi permasalahan/perselisihan yang terjadi diantara pengusaha dan pekerja. Ketika terjadi perselisihan maka pihak yang berperkara diharuskan membuat permohonan tertulis kepada konsiliator. Permasalahan tersebut dapat berupa perselisihan hak, kepentingan pengusaha dan pekerja, serta Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Lembaga konsiliasi dibayar oleh negara, dan besarnya biaya jasa bantuan hukum yang diberikan ditentukan oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia (*Vide* Pasal 26 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial).

Pada tingkat konsiliasi ini manakala sudah terjadi kata sepakat diantara kedua belah pihak, maka harus segera dibuat perjanjian bersama dan ditandatangani oleh kedua belah pihak tersebut. Namun manakala tidak terjadi kata sepakat diantara kedua belah pihak maka konsiliator akan mengeluarkan atau memberikan pendapat/nasehat untuk penyelesaian kasus tersebut (Pasal 23 ayat 2 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial). Jadi konsiliator hanya memberikan nasehat/anjuran saja dan bukan memberikan putusan atas perselisihan. Dengan demikian maka pihak yang berselisihan tersebut tidak wajib untuk mengikutinya dan bahkan dapat menolaknya. Penolakan boleh dilakukan manakala salah satu pihak merasa dirugikan oleh pendapat/nasehat konsiliasi dan berhak untuk mengajukan gugatannya ke Pengadilan Hubungan Industrial (*Vide* Pasal 24 ayat 1 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial). Untuk menyelesaikan perselisihan di konsiliasi, pihak yang berselisih diberikan batasan waktu paling lama hingga 30 hari kerja dihitung sejak penerimaan permohonan penyelesaian.

Ketiga, melalui Arbitrase. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase dilakukan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja melalui jasa arbiter. Apabila sudah diputuskan melalui arbitrase maka sudah tidak dapat mengajukan kasus perselisihannya ke pengadilan hubungan industrial lagi, karena putusan arbitrase tersebut bersifat tetap dan final. Namun manakala ada hal-hal yang tidak sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku, maka dapat dilakukan *judicial review* ke Mahkamah Agung. Arbiter diangkat berdasarkan Keputusan Menteri Ketenagakerjaan (*Vide* Pasal 30 ayat 1 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial).

Pasal 44 ayat 1 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dinyatakan, bahwa ketika mencari solusi atas perselisihan yang terjadi di antara kedua pihak yang bertikai, arbiter diwajibkan untuk menawarkan solusi perdamaian terlebih dahulu. Apabila perdamaian tersebut tercapai, maka arbiter memiliki kewajiban untuk membuat akta perdamaian sebagai bukti terjadinya kesepakatan damai diantara pihak yang berselisih tersebut. Akta perdamaian harus ditanda tangani oleh kedua belah pihak yang bersepakat damai tersebut. Setelah akta ditandatangani oleh kedua belah pihak, kemudian sebaiknya segera didaftarkan ke Pengadilan Negeri setempat (*Vide* Pasal 44 ayat 3 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial). Dalam upaya menyelesaikan perselisihan hubungan antara buruh dan pengusaha ini, diberikan batas waktu selama 30 hari kerja dihitung mulai terjadi penandatanganan surat penunjukan arbiter. Selama jangka waktu tersebut ternyata belum dapat diselesaikan, maka masih diberikan perpanjangan waktu selama 14 hari kerja, dengan disetujui oleh para pihak yang terlibat.

Manakala dalam putusan arbitrase tersebut ditemukan adanya pihak yang merasa dirugikan, maka pihak yang merasa dirugikan tersebut dapat melakukan upaya hukum ke Mahkamah Agung melalui “*Judicial Review*” untuk membatalkan putusan arbitrase tersebut. Pengajuan *Judicial Review* dimohonkan ke Mahkamah Agung paling lambat 30 hari setelah dikeluarkannya putusan arbitrase tersebut. Ketentuan-ketentuan yang diperbolehkan untuk mengajukan *Judicial Review* tersebut (*Vide* Pasal 52 ayat 1 Undang-Undang No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial antara lain:

“a] surat atau dokumen yang diajukan dalam pemeriksaan, setelah putusan dijatuhkan, diakui atau dinyatakan palsu; b]) setelah putusan diambil ditemukan dokumen yang bersifat menentukan, yang disembunyikan oleh pihak lawan; c] putusan diambil dari tipu muslihat yang dilakukan oleh salah satu pihak dalam pemeriksaan perselisihan; d] putusan melampaui kekuasaan arbiter hubungan industrial; atau e] putusan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.”

Mahkamah Agung harus mengeluarkan putusan atas *Judicial Review* yang diajukan tersebut dalam jangka waktu 30 hari. Dalam kurun waktu tersebut harus sudah dikeluarkan adanya putusan dari Mahkamah Agung baik putusan tersebut menerima permohonan maupun menolak permohonan dari pemohon. Putusan arbitrase dibatalkan manakala permohonan *judicial review* dikabulkan Mahkamah Agung. Dalam isi putusan Mahkamah Agung tersebut harus disebutkan juga keterangan dari akibat hukumnya.

Keempat, melalui Mediasi. Mediasi adalah penyelesaian perselisihan antara pengusaha dan pekerja atau kuasa pekerja yang diperantarai mediator atau Pegawai Departemen Tenaga Kerja yang ditunjuk Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI” (Pradima, 2013). Mediasi menjadi jalan terakhir ketika belum terjadi kata sepakat diantara kedua belah pihak yang berselisih dan apabila kedua belah pihak belum menetapkan pilihan dalam penyelesaian perselisihannya apakah melalui dengan cara konsiliasi, arbitrase atau menolak kedua-duanya tersebut.

Manakala terjadi tidak adanya kesepakatan dalam penyelesaian hubungan industrial melalui jalur mediasi, maka, maka sebagaimana Pasal 13 ayat 2 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial:

a] mediator mengeluarkan anjuran tertulis; b] anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang mediasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak; c] para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis; d] pihak yang tidak memberikan pendapatnya sebagaimana dimaksud pada huruf c dianggap menolak anjuran tertulis; e] dalam hal para pihak menyetujui anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a, maka dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, mediator harus sudah selesai membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama untuk kemudian didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran. Penyelesaian perselisihan melalui mediasi ini dalam jangka waktu paling lambat 30 hari kerja, terhitung sejak menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan dari salah satu pihak atau para pihak di Tingkat Bipartit/Konsiliasi/Arbitrase” (*Vide* Pasal 15 Undang-Undang No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial).

Keseimbangan hubungan antara para pihak menjadi salah satu kunci utama dalam menjaga roda industri agar bisa berjalan secara normal. John Rawls menyatakan bahwa “prinsip-prinsip keseimbangan diperoleh bukan dengan mengevaluasi kemanfaatan dari tindakan-tindakan melainkan dari pilihan rasional di dalam kondisi adil” (Lebacqz, 1986).

Demi mengatur iklim hubungan industrial antara pengusaha dan pekerja, pemerintah telah membuat Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Undang-Undang tersebut diciptakan untuk mengatur permasalahan-permasalahan yang pasti akan terjadi di sektor industrial. Dengan adanya Undang-Undang tersebut maka

permasalahan terkait hubungan industrial dapat dilakukan tanpa harus melalui pengadilan, akan tetapi dilakukan upaya alternative seperti melalui bipartite, konsiliasi, arbitrase dan mediasi. Dengan demikian diharapkan persoalan terkait hubungan industrial baik dari pihak pengusaha maupun pekerja dapat diselesaikan dengan cara-cara yang rasional, adil dan seimbang.

2. Perwujudan Asas Keseimbangan Dalam Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial di Pengadilan Hubungan Industrial

Asas keseimbangan merupakan jalan untuk menuju terwujudnya rasa keadilan. Menurut Thomas Aquinas: “keseimbangan menentukan bagaimana hubungan orang dengan orang lain dalam hal iustum, yakni mengenai ’apa yang sepatutnya bagi orang lain menurut sesuatu kesamaan proporsional (*aliquod opus adaequatum alteri secundum aliquem aequalitatis modum*)” (Huijebert, 1986). Roscoe Pound, seorang pakar hukum Amerika mengatakan bahwa:

“Hukum menjamin *social cession* (keterpaduan sosial) dan perubahan tertib sosial dengan cara menyeimbangkan konflik kepentingan yang mencakup a) kepentingan-kepentingan individual; b) Kepentingan-kepentingan sosial (yang timbul dari kondisi-kondisi umum kehidupan sosial); dan c) kepentingan-kepentingan publik (khususnya kepentingan negara)” (Cotterrell, 1992).

Dalam hubungan industrial mencakup kepentingan individual, sosial dan kepentingan publik. Akibat yang ditimbulkan dari sengketa hubungan industrial dapat mengarah pada terganggunya kepentingan individual, sosial dan kepentingan publik antara lain; terjadinya demonstrasi besar-besaran, adanya mogok kerja dan terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK). Sedangkan akibat yang berdampak secara publik dapat berimbas terganggunya stabilitas perekonomian nasional (Adi, 2010).

“Keberadaan asas keseimbangan difungsikan untuk memproses, menganalisis dan mengarahkan perubahan-perubahan struktural dan intitusional tersebut agar gejolak tidak sehat dalam dunia usaha dapat dikendalikan dan menjadi tertib kembali. Keseimbangan yang terjadi mengakibatkan tegaknya keadilan dan kepastian hukum. Peranan negara dalam hal ini adalah dalam rangka menjaga keseimbangan kepentingan semua pihak dalam masyarakat, melindungi kepentingan pekerja/buruh dan pengusaha/perusahaan dan melindungi kepentingan negara dan kepentingan umum, terhadap kepentingan perusahaan atau pribadi” (Hartono, 2007).

Sebagai wujud kehadiran pemerintah dalam menangani persoalan dan penyelesaian sengketa hubungan yang terjadi antara pengusaha dan pekerja pemerintah membuat

peraturan untuk menyelesaikan permasalahan tersebut supaya adil dan seimbang. Menurut Pasal 24 ayat 1 Undang-Undang dasar 1945 dijelaskan bahwa “kekuasaan kehakiman merupakan kekuasaan yang merdeka untuk menyelenggarakan peradilan guna menegakkan hukum dan keadilan”. Sedangkan dalam hukum acara perdata dikenal dengan istilah *audit et alteram partem*, yaitu kedua belah pihak harus didengar bersama-sama dan tidak dikehendaki apabila hanya mendengar salah satu pihak. Dalam penyelesaian sengketa hubungan industrial melalui Pengadilan, pembuktian merupakan hal yang sangat berpengaruh dan penting bagi hakim untuk memberikan dasar-dasar bagi pemutusan suatu perkara sengketa hubungan industrial. Untuk itu barang bukti menjadi hal yang sangat penting sebagai penkuat hakim untuk memutuskan perkara. Pengajuan alat bukti dimuka pengadilan harus dihadiri oleh kedua belah pihak yang berperkara. Jadi hakim diwajibkan untuk menerapkan asas “*audi et alteram partem*” dalam pembuktian suatu perkara. Karena dari hasil pembuktian tersebut yang dijadikan hakim untuk memutuskan suatu perkara di pengadilan (Mertokusumo, 2009).

Sebagaimana Pasal 4 ayat (1) Undang-Undang No.48 Tahun 2009 Tentang Kekuasaan Kehakiman menyatakan bahwa “Pengadilan mengadili menurut hukum dengan tidak membeda-bedakan orang”. Hal tersebut merupakan keniscayaan asas keseimbangan.

“Makna *audi et alteram partem* dalam arti luas, dan diterapkan pada proses persidangan yaitu: a) Memberi kesempatan yang sama kepada pihak-pihak untuk dipanggil ke persidangan; b) Mendengar keterangan dalam gugatan dan menjawab gugatan Penggugat; c) Memberi kesempatan kepada pihak-pihak untuk membuktikan, membagi beban pembuktian secara proporsional; d) Memberi kesempatan kepada pihak-pihak untuk membuat kesimpulan; 5) memutuskan berdasar *audi et alteram partem*; 6) Memberi kesempatan untuk mengajukan upaya hukum (banding, kasasi, PK) dalam hal tidak mencerminkan keadilan bagi pihak yang dikalahkan (Handayani, 2020). Asas *audi et alteram partem* berarti bahwa para pihak yang berperkara dalam suatu proses perdata di muka pengadilan, harus diperlakukan sarna oleh hakim” (Ali, 1983).

Dalam penyelesaian sengketa hubungan industrial asas “*audi alteram et partem*” sangat penting. Demi terwujudnya asas keseimbangan maka para pihak yang berperkara baik penggugat maupun pihak tergugat, masing-masing harus diberikan kesempatan untuk memberikan keterangan, penjelasan dan pemberian bukti-bukti sebagai dasar hukum. Karena dasar dari asas *audi et alteram partem*, maka ketika ada salah satu pihak yang berperkara di persidangan harus hadir sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan, apabila tidak hadir maka hakim berhak untuk menunda persidangan dan memerintahkan kepada

pihak yang tidak hadir supaya hadir pada sidang selanjutnya dengan agenda persidangan yang sudah ditentukan.

“Asas *audi alteram et partem* memiliki dua aspek, pertama adalah asas ini mengakui hak seseorang tergugat untuk membela diri, dan adanya jaminan baik secara langsung maupun tidak langsung oleh Undang-Undang mengenai pengakuan tentang kesamaan kedudukan para pihak. Maksudnya, bahwa para pihak yang bersengketa haruslah diberi kesempatan yang sama untuk mempertahankan hak atau kepentingannya” (Almitra, 2013).

Penerapan asas *audi et alteram partem* sebagai cerminan asas keseimbangan dapat terlihat pada Pasal 93 ayat (1) Undang-Undang No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menyatakan bahwa:

“Dalam hal salah satu pihak atau para pihak tidak dapat menghadiri sidang tanpa alasan yang dapat dipertanggungjawabkan, Ketua Majelis Hakim menetapkan hari sidang berikutnya. Hari sidang berikutnya sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak tanggal penundaan” (Pasal 93 ayat (1) Undang-Undang No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial). “Penundaan sidang karena ketidakhadiran salah satu pihak atau para pihak diberikan sebanyak-banyaknya 2 (dua) kali penundaan” “(Pasal 93 ayat (3) Undang-Undang No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial)”.

“Penundaan sidang sebanyak dua kali bertujuan agar pihak yang tidak hadir tersebut dapat diberi kesempatan sekali lagi untuk hadir di persidangan guna didengar keterangan dan pembelaannya agar hakim dapat mendengarkan keterangan dari kedua belah pihak secara seimbang, tidak hanya mendengarkan keterangan dari pihak yang hadir saja, karena para pihak yang berperkara memiliki kedudukan yang sama dan harus didengarkan oleh hakim dengan cara yang sama sehingga memberikan pertimbangan dan putusan yang adil” (Almitra, 2013). Dari penjelasan tersebut, dapat dikatakan bahwa secara eksplisit Pasal ini mengatur asas *audi et alteram partem*.

Selanjutnya pada Pasal 103 Undang-Undang No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial disebutkan bahwa “Majelis Hakim wajib memberikan putusan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam waktu selambat-lambatnya 50 (lima puluh) hari kerja terhitung sejak sidang pertama”. Dalam hal ini apabila ada salah satu dari pihak yang berperkara tidak hadir maka Ketua Majelis Hakim akan memerintahkan kepada Panitera Pengganti untuk menyampaikan informasi mengenai pemberitahuan putusan sidang kepada pihak yang tidak hadir tersebut paling lambat 7 (tujuh) hari kerja setelah putusan dibacakan oleh hakim (Pasal 103 Undang-Undang No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial).

Pada perselisihan hubungan industrial, tidak ada upaya hukum banding. Putusan tersebut menjadi putusan akhir dan bersifat tetap. Putusan terkait persoalan perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja dapat langsung dimintakan Kasasi ke Mahkamah Agung. Sedangkan untuk putusan yang terkait dengan perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan merupakan putusan tingkat pertama dan terakhir yang tidak dapat dimintakan kasasi.

Selain asas *audi et alteram partem*, sebagai cerminan asas keseimbangan masih ada upaya hukum yang dapat ditempuh antara lain: upaya hukum melalui kasasi, dan peninjauan kembali (PK). Jangka waktu untuk pengajuan kasasi adalah 14 hari terhitung sejak dibacakannya putusan oleh hakim atau sejak diterimanya pemberitahuan putusan. Jika dikemudian waktu ditemukan *Novum*/bukti baru yang tidak ditemukan pada saat perkara sebelum perkara diputuskan, maka dapat dilakukan upaya peninjauan kembali (PK). Jangka waktu permohonan memori peninjauan kembali (PK) adalah 180 hari terhitung sejak bukti-bukti baru yang hari dan tanggal ditemukannya harus dinyatakan di bawah sumpah serta disahkan oleh pejabat yang berwenang.

Prinsip hubungan industrial yang diterapkan di Indonesia adalah prinsip hubungan industrial Pancasila. Prinsip ini menghendaki bahwa berbagai permasalahan atau sengketa di bidang ketenagakerjaan harus diselesaikan melalui prinsip hubungan industrial Pancasila (Bambang, 2013). Di dalam pandangan Hubungan Industrial Pancasila terdapat keseimbangan antara hak dan kewajiban kedua belah pihak dalam perusahaan, bentuk keseimbangan itu dicapai bukan didasarkan atas perimbangan kekuatan (*balance of power*), akan tetapi atas dasar rasa keadilan dan kepatutan (Rumimpunu, 2014). Buruh dan pengusaha adalah pelaku utama dalam dunia industri, maka buruh dan pengusaha haruslah bekerja sama dengan baik dan terus menjaga hubungan yang baik diantara keduanya sebagaimana tujuan semula keseimbangan hubungan industrial tersebut diciptakan (Santoso, 2019).

D. Simpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, didapat permasalahan terkait pengusaha dan pekerja sering tak terelakkan. Pemerintah sudah melakukan upaya untuk menyelesaikan terkait hal tersebut dengan membuat Undang-Undang No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang mengatur

mengenai upaya penyelesaian sengketa hubungan industrial, dimana lebih menitikberatkan pada upaya perundingan untuk mencari kesepakatan dan mufakat bersama di luar jalur pengadilan yang merupakan cerminan asas keseimbangan. Hal tersebut akan menciptakan asas keseimbangan bagi semua pihak sekaligus memberikan perlindungan hukum. Ada empat bentuk perwujudan asas keseimbangan yang dapat dilakukan sebagai alternatif penyelesaian sengketa hubungan industrial sebelum menempuh jalur pengadilan yaitu dengan cara bipartit, konsiliasi, arbitrase, dan mediasi. Namun apabila langkah tersebut gagal dapat mengajukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial. Apabila masih belum juga menyelesaikan masalah maka dapat mengajukan permohonan kasasi di Mahkamah Agung.

Pengadilan hubungan industrial akan mengadili setiap perkara tanpa membedakan orang. Hal tersebut menjadi sebuah keniscayaan atas asas keseimbangan. Penerapan asas *audi et alteram partem* sebagai cerminan asas keseimbangan dimana dinyatakan bahwa ketika terjadi diantara para pihak yang tidak dapat hadir di persidangan maka, ketua majelis hakim akan membatalkan dan atau menetapkan panggilan kehadiran untuk sidang berikutnya. Pemberian kesempatan untuk penundaan sidang tersebut diberikan hanya 2 (dua) kali. Hal tersebut bertujuan agar pihak yang tidak hadir dalam persidangan memiliki kesempatan sekali lagi untuk hadir di persidangan untuk didengar keterangan dan pembelaannya. Dengan demikian hakim dapat mendengarkan keterangan dari kedua belah pihak secara seimbang. Pemerintah memiliki peranan penting dalam mengatur mekanisme penyelesaian sengketa hubungan industrial baik itu di luar pengadilan maupun di Pengadilan. Tujuan utamanya adalah untuk mewujudkan asas keseimbangan dalam menyelesaikan perselisihan yang merupakan pilihan rasional para pihak sebagai refleksi atas asas keseimbangan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Adi, R. (2010). *Metodologi Penelitian Sosial dan Hukum*. Jakarta: Granit.
- Bambang, R. J. (2013). *Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Cotterrel, R. (1992). *The Sociologi of Law: An Introduction*. London: Butterwoths.
- Hartono, S. R. (2007). *Hukum Ekonomi Indonesia*. Malang: Banyumedia Publishing.

- Hernoko, A. Y. (2010). *Hukum Perjanjian Asas Proporsionalitas dalam Kontrak Komersial*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Huijbers, T. (1986). *Filsafat hukum dalam lintasan sejarah*. Yogyakarta: Kanisius.
- Lebacqz, K. (1986). *Teori-teori Six Theories of Justice*. Bandung: Nusa Media.
- Marzuki, Peter M. (2010). *Penelitian Hukum (Cet. 11)*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Mertokusumo, S. (2009). *Hukum Acara Perdata Indonesia*. Yogyakarta: Liberty.
- Sidharta, B. A. (2000). *Refleksi Tentang Struktur Ilmu Hukum*. Bandung: Mandar Maju.
- Soekanto, Soerjono & Mamudji, S. (2001). *Penelitian Hukum Normatif suatu Tinjauan Singkat*. Jakarta: Radja Grafindo Persada.

Artikel Jurnal:

- Ali, A. (1983). Sekelumit Tinjauan Tentang Hubungan Antara Azas Audi Et Alteram Partem Dengan Azas-Azas Lainnya Dalam Hukum Acara Perdata. *Jurnal Hukum Dan Pembangunan*, Vol.13 (No.6), p.523–526.
- Almitra, I. (2013). Audi Et Alteram Partem Dalam Perspektif Undang-Undang No.49 Tahun 2009 Tentang Peradilan Umum Dan Herziene Inlandsche Reglement (HIR). *Jurnal Verstek*, Vol.1,(No.3), p.13–23.
- Anatomi, D. (2015). Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Di Luar Pengadilan Hubungan Industrial. *Jurnal Hukum Samudra Keadilan*, Vol.10,(No.2), p.292–306.
- Handayani, D. (2020). Kajian Filosofis Prinsip Audi Et Alteram Partem Dalam Perkara Perdata. *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum*, Vol.14,(No.2),p.385–402.
- Mubarok, M. Z. (2016). Eksistensi Buruh Dalam Komunikasi Bipartit (Upaya Membangun Kemitraan Antara Buruh dan Pengusaha Secara Ideal di Kota Kretek. *Jurnal Ilmiah Komunikasi: Makna*, Vol.6,(No.2), p.127–139.
- Pradima, A. (2013). Alternatif Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Luar Pengadilan. *DIH, Jurnal Ilmu Hukum*, Vol.9,(No.17), p.1–18.
- Rumimpunu, F. (2014). Sistem Hubungan Industrial Pancasila Di Indonesia Dengan Tenaga Kerja, Perusahaan Dilihat Dari Aspek (Undang-Undang Tenaga Kerja No.13 Tahun 2003). *Jurnal Hukum Unsrat*, Vol.2,(No.2), p.117–126.
- Santoso, I. B. (2017). Alternatif Penyelesaian Sengketa Wajib Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. *Selisik; Jurnal Hukum dan Bisnis*, Vol. 3,(No.1), p. 117-125.
- Santoso, S. (2019). Karakteristik Hukum Acara Pengadilan Hubungan Industrial. *Jurnal Hukum Jatiswara*, Vo.34,(No.1), p.11-25.

Sudharma, K. J. A. (2017). Implementasi Asas Keseimbangan Pada Kontrak Kerja Bagi Tenaga Kerja Penyandang Disabilitas Yang Diterapkan Oleh Yayasan Nirlaba Di Provinsi Bali. *Jurnal Panorama Hukum*, Vol.2.,(No.), p.203-214.

Peraturan Perundang-undangan:

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945.

Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Undang-Undang No.48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman.