SYARAT FORMIL PERUNDINGAN BIPARTIT DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL (STUDI PUTUSAN NOMOR: 10/PDT.SUS-PHI/2018/ PN.DPS. JO. PUTUSAN

Silviana Arifiati Listianingrum

NOMOR 392/K/PDT.SUS-PHI/2019)

(Mahasiswa Program S1 Fakultas Hukum Universitas Trisakti) (Email: arifiatisilviana98@gmail.com)

Andari Yurikosari

(Dosen Fakultas Hukum Trisakti) (Email: andari.y@trisakti.ac.id)

ABSTRAK

Perselisihan hubungan industrial yang terjadi antara pekerja dan pengusaha diselesaikan berdasarkan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dengan melakukan upaya perundingan bipartit secara musyawarah untuk mufakat. Permasalahan dalam penelitian ini adalah apakah prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dilakukan oleh para pihak, pertimbangan hakim dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Denpasar Nomor 10/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Dps. jo Putusan Mahkamah Agung Nomor 392/K/Pdt.Sus-PHI/2019 serta akibat hukum berkaitan dengan syarat formil perundingan bipartit telah sesuai atau tidak dengan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Penelitian ini merupakan tipe penelitian hukum normatif yang bersifat deskriptif, bersumber dari data sekunder dan dianalisis secara kualitatif serta kesimpulan ditarik dengan cara deduktif. Prosedur penyelesaian yang dilakukan para pihak tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan, sehingga dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Denpasar Nomor 10/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Dps. jo Putusan Mahkamah Agung Nomor 392/K/ Pdt.Sus-PHI/2019 terdapat cacat formil dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial, pertimbangan hakim tersebut dilihat secara teori mengandung cacat formil, karena proses mediasi yang telah dilakukan tidak sah dan berakibat hukum putusan tersebut sah dapat dilaksanakan oleh para pihak, namun mengakibatkan timbulnya perbedaan penafsiran mengenai ketiadaan perundingan bipartit.

Kata Kunci: Perselisihan Hubungan Industrial.

A. Pendahuluan

1. Latar Belakang

Menurut Pasal 1 Angka 1 UU No. 2 Tahun 2004 tentang PPHI yang pada prinsipnya 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, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Pada UU No. 2 Tahun 2004 tentang PPHI yang menempatkan perundingan bipartit sebagai prosedur wajib yang harus dilalui dalam usaha menyelesaikan perselisihan hubungan industrial sebelum ditempuh upaya-upaya lain. Dimana sifat bipartit yang imperatif ini menjadikan perundingan bipartit harus dilakukan oleh para pihak dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Pada Putusan Nomor 10/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Dps. jo Putusan Nomor 392/K/Pdt.Sus-PHI/2019 antara I Wayan Arman selaku Penggugat melawan Management Grand Istana Rama Hotel selaku Tegugat, pada kasus tersebut terjadi perselisihan hak yang awalnya pada tanggal 23 Oktober 2017 Penggugat merupakan seorang karyawan pada Perusahaan Grand Istana Rama Hotel yang telah bekerja sejak tanggal 22 Desember 1989, dimana dirinya merasa tidak terima dimutasi ke Hartono Motor di Surabaya pada bagian cafe. Penggugat merasa bahwa telah melalui proses bipartit maupun tripartit hingga dikeluarkannya Anjuran Mediator No. 5609/1566/N/Disnakeresdm, tanggal 13 Maret 2018 oleh Mediator dari Dinas Tenaga Kerja dan ESDM Provinsi Bali. Namun, pada gugatannya Penggugat juga tidak melampirkan risalah ataupun undangan perundingan bipartit sebagai bukti telah diadakannya upaya perundingan bipartit. Hal tersebut bertentangan dengan ketentuan dalam Pasal 3 Ayat (3) UU No. 2 Tahun 2004 tentang PPHI, dimana setiap perselisihan hubungan industrial

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pasal 1 angka 1.

yang terjadi diwajibkan melalui perundingan bipartit terlebih dahulu. Dengan kata lain, perundingan bipartit merupakan syarat formil diajukannya gugatan perselisihan hubungan industrial.

2. Permasalahan

Berdasarkan uraian tersebut, timbullah beberapa permasalahan sebagai berikut:

- a. Apakah prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial mengenai ketiadaan perundingan bipartit dalam perkara antara I Wayan Arman melawan Management Grand Istana Rama Hotel dalam putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Denpasar Nomor 10/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Dps. sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan?
- b. Bagaimana analisis pertimbangan hakim dalam putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Denpasar Nomor 10/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Dps. jo. Putusan Mahkamah Agung Nomor 392/K/Pdt.Sus-PHI/2019 yang tidak terdapat perundingan bipartit berdasarkan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan?
- c. Bagaimana akibat hukum berkaitan dengan syarat formil perundingan bipartit dalam putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Denpasar Nomor 10/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Dps. jo. Putusan Mahkamah Agung Nomor 392/K/Pdt.Sus-PHI/2019 berdasarkan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan?

B. Metode Penelitian

1. Tipe Penelitian

Penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum normatif yang didasarkan pada asas-asas hukum yang berlaku dalam peraturan perundangundangan yang berkaitan langsung dengan objek penelitian.

2. Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif, dimana penulis menggambarkan tentang proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

3. Data dan Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder yang terdiri dari bahan hukum primer, sekunder dan tersier.

4. Cara Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang digunakan meliputi studi kepustakaan dan untuk melengkapinya penulis melakukan wawancara dengan narasumber yang terkait dengan permasalahan.

5. Analisis Data

Data hasil penelitian ini dianalisis secara kualitatif, dimana data hasil penelitian dianalisis dalam bentuk penjelasan.

6. Cara Menarik Kesimpulan

Cara menarik kesimpulan dalam penelitian ini menggunakan cara deduktif yaitu pengambilan kesimpulan dari hal-hal yang bersifat umum ke hal-hal yang bersifat khusus atau spesifik.

C. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

 Analisis Prosedur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Mengenai Ketiadaan Perundingan Bipartit Dalam Perkara Antara I Wayan Arman Melawan Management Grand Istana Rama Hotel Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan Di Bidang Ketenagakerjaan

Proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam perkara antara I Wayan Arman selaku Penggugat dengan Management Grand Istana Rama Hotel selaku Tergugat telah sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 8 dan Pasal 13 UU No. 2 Tahun 2004 tentang PPHI karena melalui proses mediasi. Namun, apabila merujuk pada Pasal 3 UU No. 2 Tahun 2004 tentang PPHI dan Pasal 136 Ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan serta Pasal 2 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.31/MEN/XII/2008 tentang Pedoman PPHI Melalui Perundingan Bipartit. Apabila perundingan bipartit telah dilakukan oleh para pihak yang berselisih, maka akan dibuat risalah perundingan

bipartit sebagai bukti telah terjadi perundingan bipartit, sebagaimana yang diatur dalam Pasal 6 UU No. 2 Tahun 2004 tentang PPHI. Risalah perundingan bipartit tersebut yang akan menjadi bukti telah terjadi atau tidaknya suatu perundingan bipartit di antara para pihak, yang kemudian menjadi bukti untuk mengajukan perselisihan tersebut kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

Sebagaimana diatur dalam Pasal 4 Ayat (1) dan Ayat (2) oleh Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang pada prinsipnya apabila tidak tercapai kesepakatan dalam proses perundingan bipartit dengan bukti risalah perundingan bipartit, maka dapat dilakukan mediasi yang ditengahi oleh mediator dari Dinas Tenaga Kerja dan ESDM, apabila bukti risalah perundingan bipartit tidak dilampirkan, maka seharusnya Dinas Tenaga Kerja dan ESDM sebagai instansi yang bertanggung iawab di bidang ketenagakerjaan mengembalikan berkas tersebut untuk dilengkapi. Hal tersebut ditegaskan kembali dalam Pasal 4 Ayat (1) Huruf C Angka 2 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.31/MEN/XII/2008 tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit, yang menyatakan bahwa:

"2) Apabila perundingan mengalami kegagalan maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota tempat pekerja/buruh bekerja dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan."²

Pada kasus ini, terdapat cacat prosedur penyelesaian perselisihan yang terjadi antara Penggugat dengan Tergugat diselesaikan tanpa melalui perundingan bipartit terlebih dahulu, sehingga pengajuan gugatan tersebut tidak dilampiri oleh bukti risalah atau surat undangan perundingan bipartit. Seharusnya Majelis Hakim PHI pada Pengadilan Negeri Denpasar

5

² Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.31/MEN/XII/2008 tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit, Pasal 4 Ayat (1) Huruf C Angka 2.

menjatuhkan putusan NO (*Niet Ontvankelijke Verklaard*) atau tidak dapat diterima, karena syarat formil perundingan bipartit tidak terpenuhi. Jika dilihat dari prosedur tersebut di atas terdapat cacat prosedur yakni tidak melalui proses perundingan terlebih dahulu, sehingga seharusnya permohonan kasasi yang diajukan ke MA oleh Penggugat/Pemohon Kasasi juga tidak dikabulkan.

2. Analisis Pertimbangan Hakim Dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial No. 10/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Dps. jo. Putusan Mahkamah Agung Nomor 392/K/Pdt.Sus-PHI/2019 Yang Tidak Terdapat Perundingan Bipartit Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan di Bidang Ketenagakerjaan

Majelis Hakim PHI pada Pengadilan Negeri Denpasar yang memeriksa perkara tersebut menolak gugatan Penggugat dan eksepsi Tergugat. Penolakan eksepsi tergugat dikarenakan gugatan Penggugat telah dilampiri Risalah Mediasi Perselisihan Hubungan Industrial tanggal 30 November 2017 yang dibuat oleh Mediator Hubungan Industrial pada Dinas Tenaga Kerja dan ESDM Provinsi Bali, maka pengajuan gugatan aquo telah memenuhi syarat sebagaimana Pasal 83 Ayat (1) UU No. 2 Tahun 2004 tentang PPHI. Majelis Hakim tidak mempertimbangkan dalil gugatan penggugat yang menyatakan telah melalui perundingan bipartit maupun tripartit, dimana penggugat hanya melampirkan alat bukti surat P-1 berupa fotocopy Surat Anjuran Mediator Dinas Tenaga Kerja dan ESDM Provinsi Bali No. 5609/1566/N/Disnakeresdm tanpa disertai dengan alat bukti berupa risalah perundingan bipartit ataupun surat undangan perundingan bipartit.

Apabila mengacu pada ketentuan dalam Pasal 3 Ayat (1) UU No. 2 Tahun 2004 tentang PPHI, Pasal 136 Ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan Pasal 2 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.31/MEN/XII/2008 tentang Pedoman PPHI Melalui Perundingan Bipartit, maka pertimbangan yang disebutkan oleh Majelis Hakim PHI pada Pengadilan Negeri Denpasar bahwa gugatan

Penggugat telah dilampiri Risalah Mediasi adalah kurang tepat, karena perundingan bipartit belum dilalui oleh para pihak menandakan bahwa syarat formil penyelesaian perselisihan hubungan industrial ini tidak terpenuhi. Pada Putusan MA No. 392/K/Pdt.Sus-PHI/2019 yang pada prinsipnya mengabulkan permohonan kasasi dengan alasan-alasan bahwa dalam putusan PHI pada Pengadilan Negeri Denpasar No. 10/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Dps telah salah menerapkan hukum. Berdasarkan Pasal 30 Ayat (1) UU No. 5 Tahun 2004 tentang Perubahan Atas UU No. 14 Tahun 1985 Tentang MA, hakim kasasi hanya mempertimbangkan mutasi yang dilakukan oleh Tergugat.

Sehubungan dengan itu Majelis Hakim PHI pada Pengadilan Negeri Denpasar seharusnya menyatakan Surat Anjuran Mediator Dinas Tenaga Kerja dan ESDM Provinsi Bali No. 5609/1566/N/Disnakeresdm tersebut batal demi hukum karena terdapat cacat formil dalam prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial serta keliru dalam menjatuhkan putusan yang mana seharusnya putusan tersebut adalah NO (*Niet Ontvankelijke Verklaard*), sehingga Penggugat harus mengajukan gugatan baru bukan mengajukan kasasi ke MA.

3. Analisis Akibat Hukum Berkaitan Dengan Syarat Formil Perundingan Bipartit Dalam Putusan Pengadilan Hubungan Industrial No. 10/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Dps. jo. Putusan Mahkamah Agung No. 392/K/Pdt.Sus-PHI/2019 Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan Di Bidang Ketenagakerjaan

Berdasarkan bunyi Pasal 3 Ayat (1) UU No. 2 Tahun 2004 tentang PPHI mengenai kewajiban perundingan bipartit, bermakna bahwa apabila perundingan bipartit tidak dipenuhi, maka akan mempunyai akibat hukum bagi para pihak yang berselisih. Pada prakteknya, Majelis Hakim PHI pada Pengadilan Negeri Denpasar dan Hakim Kasasi MA tidak mempertimbangkan pelaksanaan perundingan bipartit sudah terpenuhi atau belum oleh para pihak. Apabila bukti tersebut tidak dilampirkan dalam berkas perkara, maka tidak ada bukti bahwa perundingan bipartit telah

dilalui oleh para pihak.³ Hal tersebut mengakibatkan Surat Anjuran Mediator atau proses mediasi yang sudah dilalui oleh para pihak tidak sah, sehingga gugatan yang diajukan juga tidak memenuhi syarat formil karena Surat Anjuran Mediator Dinas Tenaga Kerja dan ESDM Provinsi Bali No. 5609/1566/N/Disnakeresdm tersebut merupakan syarat diajukannya gugatan perselisihan hubungan industrial. Mediator bisa melaksanakan mediasi kalau pihak yang mencatatkan perselisihan membuktikan bahwa penyelesaian bipartit sudah dilaksanakan, yang diajukan sebagai bukti bipartit adalah surat permintaan.⁴

Ketiadaan perundingan bipartit dalam perkara antara Penggugat dengan Tergugat berakibat hukum Putusan PHI No. 10/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Dps. jo. Putusan MA No. 392/K/Pdt.Sus-PHI/2019 adalah sebagaimana mestinya putusan tersebut dan sah dilaksanakan oleh para pihak, karena putusan tersebut tidak dapat diajukan upaya hukum peninjauan kembali sebagaimana diatur dalam Surat Edaran Mahkamah Agung (SEMA) Nomor 3 Tahun 2018. Namun, secara teori putusan tersebut seharusnya tidak sah karena mengandung cacat formil dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial, karena dalam peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan menyatakan perundingan bipartit merupakan upaya yang wajib dilakukan dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

D. Penutup

1. Kesimpulan

a. Prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dilakukan antara Penggugat dengan Tergugat tidak sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan yakni tidak melalui upaya perundingan bipartit terlebih dahulu sebelum melakukan

³ Nelson F Saragih, wawancara dengan penulis, Universitas Tarumanegara, Jakarta, 17 Desember 2019.

⁴ Juanda Pangaribuan, Seluk Beluk Hukum Acara Pengadilan Hubungan Industrial, (Jakarta: MISI, 2017), h. 83

- proses Mediasi sebagaimana diatur dalam peraturan perundangundangan di bidang ketenagakerjaan.
- b. Pertimbangan hakim dalam Putusan No. 10/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Dps jo. Putusan No. 392/K/Pdt.Sus-PHI/2019 secara teori mengandung cacat formil yang mana seharusnya PHI pada Pengadilan Negeri Denpasar maupun MA menjatuhkan putusan tersebut NO (*Niet Ontvankelijke verklaard*) atau tidak dapat diterima karena syarat formil perundingan bipartit tidak terpenuhi oleh Penggugat dan Tergugat, sehingga proses mediasi yang telah dilakukan tidak sah, sehingga syarat pengajuan gugatan berupa Surat Anjuran Mediator Dinas Tenaga Kerja dan ESDM Provinsi Bali juga tidak sah atau batal demi hukum.
- c. Akibat hukum berkaitan dengan syarat formil perundingan bipartit dalam Putusan No. 10/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Dps jo. Putusan No. 392/K/Pdt.Sus-PHI/2019 yaitu putusan tersebut tetap sebagaimana mestinya dan sah dilaksanakan oleh para pihak karena putusan tersebut sudah bersifat final dan tidak dapat diajukan upaya hukum peninjauan kembali sebagaimana diatur dalam Surat Edaran Mahkamah Agung (SEMA) Nomor 3 Tahun 2018.

2. Saran

Bagi para pihak yang berselisih dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial harus melakukan perundingan bipartit terlebih dahulu sebelum melalui proses mediasi maupun pengajuan gugatan ke pengadilan hubungan industrial. Saran penulis, UU No. 2 Tahun 2004 tentang PPHI dalam revisinya dapat mengatur perundingan bipartit sebagai syarat formil pengajuan gugatan ke pengadilan hubungan industrial, selain risalah mediasi atau konsiliasi. Hal ini agar kedudukan perundingan bipartit sebagai syarat formil dalam prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial merupakan kepastian hukum bagi para pihak dan menghindari timbulnya perbedaan penafsiran.

DAFTAR REFERENSI

BUKU

- Husni, Lalu, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan & Di Luar Pengadilan*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004.
- Pangaribuan, Juanda, *Seluk Beluk Hukum Acara Pengadilan Hubungan Industrial*, Jakarta: MISI, 2017.
- Soekanto, Soerjono, Pengantar Penelitian Hukum, Jakarta: UIPress, 1984.
- Ugo, Pujiyo, Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Tata Cara dan Proses Penyelesaian Sengketa Perburuhan, Jakarta: Sinar Grafika, 2011.

PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

- Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Peraturan Menteri tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit. Permenaker No. 31/Men/XII/2008.
- Indonesia. Undang-Undang Ketenagakerjaan. UU No. 13 Tahun 2003. LN No. 39 Tahun 2003.
- Indonesia. Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. UU No. 2 Tahun 2004. LN No. 6 Tahun 2004. TLN No. 4356 Tahun 2004.
- Indonesia. Undang-Undang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 14 tahun 1985 Tentang Mahkamah Agung. UU No 5 Tahun 2004. TLN No. 4359.

YURIPRUDENSI

- Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Denpasar Nomor 10/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Dps.
- Putusan Mahkamah Agung Nomor 392/K/Pdt.Sus-PHI/2019