



Peran Konsiliator Dalam Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja

Grahadi Purna Putra

Universitas Khairun

Jl. Hi Jusuf Abdulrahman-Kampus Gambesi, Kotak Pos 53 Ternate 97719

Korespondensi penulis : grahadipurna@gmail.com

Abstract. *This research aims to find out how to resolve employment termination disputes through industrial relations conciliation by a conciliator. The method used in this research is normative legal research, which is legal research carried out by examining library materials or secondary data. Based on the research results, it was concluded that due to the failure of bipartite negotiations by the parties in dispute regarding the termination of employment relations, the parties could choose a settlement through conciliation or arbitration. If the dispute between the parties is regarding termination of employment relations, then the choice is settlement through conciliation carried out by a conciliator, because settlement through arbitration can only resolve disputes of interest, and disputes between workers/labor unions only within one company. When an agreement is reached to resolve a dispute over termination of employment through conciliation, a joint agreement is made which is signed by the parties witnessed by the conciliator and registered at the Industrial Relations Court at the District Court in the jurisdiction of the parties entering into the collective agreement to obtain a certificate of registration, but if no agreement is reached on resolving the employment termination dispute through conciliation, the conciliator issues a written recommendation and if the parties agree to the written recommendation the conciliator assists the parties in making a collective agreement to then be registered at the Industrial Relations Court*

Keywords: *Conciliator, Dispute, Work Termination*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan mengetahui cara penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja melalui konsiliasi hubungan industrial oleh konsiliator. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum normatif yang merupakan penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data skunder. Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa akibat gagalnya perundingan bipartit oleh para pihak yang berselisih perihal pemutusan hubungan kerja para pihak dapat memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase. Apabila yang diperselisihkan oleh para pihak adalah perihal pemutusan hubungan kerja, maka pilihannya adalah penyelesaian melalui konsiliasi yang dilakukan oleh seorang konsiliator, sebab penyelesaian melalui arbitrase hanya dapat menyelesaikan perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Ketika tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja melalui konsiliasi, maka dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh konsiliator dan didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan perjanjian bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran, tetap jika tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja melalui konsiliasi, maka konsiliator mengeluarkan anjuran tertulis dan dalam hal para pihak menyetujui anjuran tertulis konsiliator membantu para pihak membuat perjanjian bersama untuk kemudian didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial;

Kata kunci: Konsiliator, Perselisihan, Pemutusan Hubungan Kerja

LATAR BELAKANG

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 Ayat 2 menyebutkan bahwa:

*“Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”*¹

Oleh karena itu sebagai warga negara Indonesia tentu memiliki hak yang sama untuk mendapatkan suatu pekerjaan sesuai kemampuannya, tetapi hubungan kerja dapat berubah menjadi permasalahan di dunia kerja yang berujung pada suatu perselisihan antara pekerja/buruh dengan perusahaan yang salah satu diantaranya adalah diakibatkan karena adanya pemutusan hubungan kerja yang merupakan pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Perselisihan yang diakibatkan karena adanya pemutusan hubungan kerja atau biasa disebut sebagai “Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja” menurut Pasal 1 Ayat 4 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial didefinisikan sebagai perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.

Para pihak yang berselisih baik pekerja/buruh maupun perusahaan memang diwajibkan untuk menempuh perundingan bipartit saat mengalami perselisihan pemutusan hubungan kerja, akan tetapi perundingan bipartit tidak selalu berhasil atau dengan kata lain dapat mengalami suatu kegagalan dalam pelaksanaannya, sedangkan ketika mengalami suatu kegagalan dalam pelaksanaan perundingan bipartit para pihak yang berselisih masih diperhadapkan pada beberapa pilihan penyelesaian setelah mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat yang menurut Pasal 4 Ayat 3 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial disebutkan bahwa:

*“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.”*²

1 Pasal 27 Ayat 2 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

2 Pasal 4 Ayat 3 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Jelas ini adalah pilihan yang sangat sulit apabila para pihak belum sepenuhnya memahami alur penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia, apakah perselisihan pemutusan hubungan kerja yang dihadapi para pihak tersebut harus diselesaikan melalui konsiliasi atau melalui arbitrase? Selain itu apa yang dapat dilakukan oleh instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat setelah para pihak memutuskan untuk memilih upaya penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase? Tentunya hal tersebut sangat penting untuk dibahas dengan metode penelitian normatif dan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia mengingat semakin ketatnya persaingan karena angkatan kerja yang terus bertambah dan kondisi usaha yang selalu fluktuatif, pekerja/buruh selalu khawatir dengan ancaman pemutusan hubungan kerja dan selain itu dampak pemutusan hubungan kerja sangat kompleks dan cenderung menimbulkan perselisihan, maka mekanisme dan prosedur pemutusan hubungan kerja diatur sedemikian rupa agar pekerja/buruh tetap mendapatkan perlindungan yang layak serta mendapatkan hak-haknya sesuai dengan ketentuan yang berlaku.³

KAJIAN TEORITIS

Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja

Menurut Pasal 1 Ayat 4 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menyebutkan bahwa:

“Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.”⁴

Rumusan pasal ini netral. Hal ini tampak dari frasa ”yang dilakukan oleh salah satu pihak”. Hal ini berarti bisa pengusaha atau buruh. Hal yang sering terjadi adalah pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha. Banyak ekses atas pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha. Salah satu yang paling penting adalah hilangnya mata pencarian buruh. Oleh karena itu, meskipun pasal-pasal yang mengatur mekanisme pemutusan hubungan kerja bersifat netral, sesungguhnya orientasi perlindungan terfokus pada butuh.

Berdasarkan rumusan pasal 1 angka 4 tersebut dapat disimpulkan bahwa unsur-unsur pembentuk perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah:

3 Rico Saputra Ginting, (2022). “Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Atas Kesalahan Berat” *Dharmasisya: Jurnal Program Magister Hukum Fakultas Hukum Universitas Indonesia* Volume 2 Nomor 1

4 *Op.Cit.*

- a. Tidak ada kesesuaian pendapat;
- b. Pengakhiran hubungan kerja;
- c. Dilakukan oleh salah satu pihak.

Hal-hal lebih rinci mengenai pemutusan hubungan kerja diatur di dalam pasal 150 sampai dengan pasal 172 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Orientasi undang-undang ini adalah agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja. Pengusaha, buruh, serikat buruh, dan pemerintah harus menampakkan usaha nyata untuk mencegah terjadinya pemutusan hubungan kerja.⁵

Konsiliasi

Konsiliasi hubungan industrial adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral. Rumusan ini sudah menunjukkan jenis-jenis perselisihan hubungan industrial yang dapat diselesaikan lewat konsiliasi. Di antara empat jenis perselisihan hubungan industrial, perselisihan hak tidak dapat diselesaikan lewat lembaga konsiliasi. Menurut Abdul Rachmad Budiono pada artikel yang berjudul “Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial” tidak ada alasan ilmiah perselisihan hak tidak dapat diselesaikan lewat lembaga konsiliasi.⁶

Konsiliator

Konsiliator Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut konsiliator adalah seorang atau lebih yang memenuhi syarat-syarat sebagai konsiliator ditetapkan oleh Menteri, yang bertugas melakukan konsiliasi dan wajib memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.⁷

5 Abdul Rachmad Budiono, “*Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*”<http://abdulrachmadbudiono.lecture.ub.ac.id/files/2015/09/PENYELESAIAN-PERSELISIHAN-HUBUNGAN-INDUSTRIAL.pdf>

6 *Ibid.*

7 Pasal 1 Ayat 1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: PER.10/MEN/V/2005 Tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Konsiliator Serta Tata Kerja Konsiliasi

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum normatif. Penelitian hukum normatif merupakan penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data skunder.⁸ Penelitian hukum normatif disebut juga penelitian hukum doktrinal. Menurut Peter Mahmud Marzuki, penelitian hukum normatif adalah suatu proses untuk menemukan suatu aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang dihadapi.⁹ Pada penelitian hukum jenis ini, seringkali hukum dikonsepsikan sebagai apa yang tertulis dalam peraturan perundang-undangan atau hukum dikonsepsikan sebagai kaidah atau norma yang merupakan patokan berperilaku manusia yang dianggap pantas.¹⁰

HASIL DAN PEMBAHASAN

Aspek Hukum Pemutusan Hubungan Kerja

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 Ayat 25 menyebutkan bahwa:

*“Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha,”*¹¹

Dengan demikian pemutusan hubungan kerja merupakan keniscayaan dan/atau suatu hal yang dapat terjadi dalam hubungan industrial atau dalam hal ketenagakerjaan. Hubungan antara pekerja dengan pengusaha tidak selamanya berjalan dengan baik-baik saja dan harmonis. Tidak terpenuhi hak dan tidak dilaksanakannya kewajiban masing-masing pihak mengakibatkan terjadinya perselisihan dalam hubungan tersebut.¹² Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi karena adanya beberapa alasan yang diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang Pasal 154 A Ayat 1 yang menyebutkan bahwa:

8 Soerjono Soekanto & Sri Mamudji, Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003, h. 13.

9 Peter Mahmud Marzuki, Penelitian Hukum, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2010, h. 35.

10 Amiruddin dan H. Zainal Asikin, Pengantar Metode Penelitian Hukum, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2006, h. 118.

11 Pasal 1 Ayat 25 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

12 Faisal Aditya Dermawan, Bgus Sarnawa, (2021). “Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Proses Mediasi Penyelesaian Permasalahan Hubungan Industrial” *MEDIA of LAW and SHARIA* Volume 2 Nomor 3

“Pemutusan Hubungan Kerja dapat terjadi karena alasan:

- a) *Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan Perusahaan dan Pekerja/Buruh tidak bersedia melanjutkan Hubungan Kerja atau Pengusaha tidak bersedia menerima Pekerja/Buruh;*
- b) *Perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan Penutupan Perusahaan atau tidak diikuti dengan Penutupan Perusahaan yang disebabkan Perusahaan mengalami kerugian;*
- c) *Perusahaan tutup yang disebabkan karena Perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 (dua) tahun;*
- d) *Perusahaan tutup yang disebabkan keadaan memaksa (force majeure);*
- e) *Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang;*
- f) *Perusahaan pailit;*
- g) *Adanya permohonan Pemutusan Hubungan Kerja yang diajukan oleh Pekerja/Buruh dengan alasan Pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut:*
 1. *Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam Pekerja/ Buruh;*
 2. *Membujuk dan/atau menyuruh Pekerja/Buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;*
 3. *Tidak membayar Upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, meskipun Pengusaha membayar Upah secara tepat waktu sesudah itu;*
 4. *Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada Pekerja/ Buruh;*
 5. *Memerintahkan Pekerja/Buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau*
 6. *Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan Pekerja/Buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada Perjanjian Kerja;*
- h) *Adanya putusan lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menyatakan Pengusaha tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud pada huruf g terhadap permohonan yang diajukan oleh Pekerja/Buruh dan Pengusaha memutuskan untuk melakukan Pemutusan Hubungan Kerja;*
- i) *Pekerja/Buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan harus memenuhi syarat:*
 - a) *Mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;*
 - b) *Tidak terikat dalam ikatan dinas; dan*

- c) *Tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri;*
- j) *Pekerja/Buruh mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh Pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis;*
- k) *Pekerja/Buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama dan sebelumnya telah diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga secara berturut-turut masing-masing berlaku untuk paling lama 6 (enam) bulan kecuali ditetapkan lain dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama;*
- l) *Pekerja/Buruh tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana;*
- m) *Pekerja/Buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui batas 12 (dua belas) bulan;*
- n) *Pekerja/Buruh memasuki usia pensiun; atau*
- o) *Pekerja/Buruh meninggal dunia.*¹³

Meskipun demikian, perusahaan dilarang untuk melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh apabila terdapat beberapa alasan yang diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang Pasal 153 Ayat 1 yang menyebutkan bahwa:

“Pengusaha dilarang melakukan Pemutusan Hubungan Kerja kepada Pekerja/Buruh dengan alasan:

- a) *Berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus;*
- b) *Berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;*
- c) *Menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;*
- d) *Menikah;*

13 Pasal 154 A Ayat 1 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang

- e) *Hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau men5rusui bayinya;*
- f) *Mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan Pekerja/Buruh lainnya di dalam satu Perusahaan;*
- g) *Mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Pekerja/Buruh melakukan kegiatan Serikat Pekerja/Serikat Buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan Pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama;*
- h) *Mengadukan Pengusaha kepada pihak yang berwajib mengenai perbuatan Pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;*
- i) *Berbeda paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan; dan*
- j) *Dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena Hubungan Kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.”¹⁴*

Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Melalui Konsiliasi

Dari adanya beberapa alasan pelarangan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja inilah yang berpotensi menjadi perbedaan pendapat antara perusahaan dengan pekerja/buruh yang mengakibatkan perselisihan pemutusan hubungan kerja yang merupakan perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak dan dalam hal terjadi perselisihan pemutusan hubungan kerja yang demikian upaya penyelesaian yang wajib dilakukan terlebih dahulu adalah melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Apabila perundingan bipartit gagal, maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan dan setelah menerima pencatatan dari salah satu atau para pihak, instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase.

14 *Ibid Pasal 153 Ayat 1*

Mengingat pada ketentuan Pasal 1 Ayat 15 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial¹⁵ yang menyebutkan bahwa penyelesaian melalui arbitrase hanya dapat menyelesaikan perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, maka penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja yang dihadapi oleh para pihak dapat dilakukan melalui konsiliasi, sebab sesuai ketentuan Pasal 1 Ayat 13 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial¹⁶ yang menyebutkan bahwa konsiliasi dapat menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral.

Peran Konsiliator Pada Penyelesaian Melalui Konsiliasi

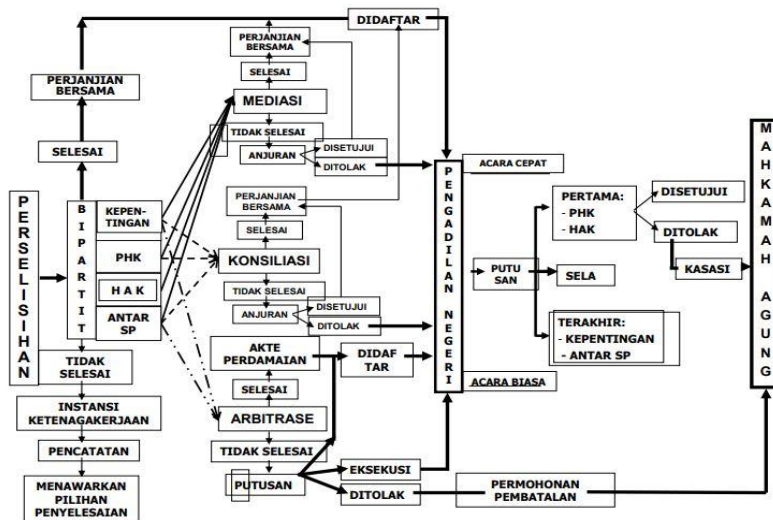
Penyelesaian oleh konsiliator dilaksanakan setelah para pihak mengajukan permintaan penyelesaian secara tertulis kepada konsiliator yang ditunjuk dan disepakati oleh para pihak. Para pihak dapat mengetahui nama konsiliator yang akan dipilih dan disepakati dari daftar nama konsiliator yang dipasang dan diumumkan pada kantor instansi pemerintah yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat, kemudian setelah menerima permintaan penyelesaian perselisihan secara tertulis, konsiliator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan selambat-lambatnya pada hari kerja kedelapan harus sudah dilakukan sidang konsiliasi pertama. Dalam hal tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh konsiliator dan didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri diwilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran. Dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi, maka:

- a. Konsiliator mengeluarkan anjuran tertulis;
- b. Anjuran tertulis sebagaimana dimaksud dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang konsiliasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak;

15 *Op.Cit.*

16 *Op.Cit.*

- c. Para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada konsiliator 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 dianggap menolak anjuran tertulis;
- e. Dalam hal para pihak menyetujui anjuran tertulis sebagaimana dimaksud, maka dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, konsiliator harus sudah selesai membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama untuk kemudian didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.¹⁷



Gambar 1. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Sumber: Grahadi Purna Putra. (2023). “Perundingan Bipartit Wajib Dilakukan Sebelum Upaya Mediasi, Konsiliasi, Arbitrase, Dan Pada Pengadilan Hubungan Industrial” *An-Nizam: Jurnal Hukum dan Kemasyarakatan*, Vol: 17 No: 1.¹⁸

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa akibat gagalnya perundingan bipartit oleh para pihak yang berselisih perihal pemutusan hubungan kerja para pihak dapat memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase. Apabila yang diperselisihkan oleh para pihak adalah perihal pemutusan hubungan kerja, maka

17 *Op.Cit.*

18 Grahadi Purna Putra. (2023). “Perundingan Bipartit Wajib Dilakukan Sebelum Upaya Mediasi, Konsiliasi, Arbitrase, Dan Pada Pengadilan Hubungan Industrial” *An-Nizam: Jurnal Hukum dan Kemasyarakatan*, Vol: 17 No: 1

pilihannya adalah penyelesaian melalui konsiliasi yang dilakukan oleh seorang konsiliator, sebab penyelesaian melalui arbitrase hanya dapat menyelesaikan perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Ketika tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja melalui konsiliasi, maka dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh konsiliator dan didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan perjanjian bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran, tetap jika tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja melalui konsiliasi, maka konsiliator mengeluarkan anjuran tertulis dan dalam hal para pihak menyetujui anjuran tertulis konsiliator membantu para pihak membuat perjanjian bersama untuk kemudian didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial.

DAFTAR REFERENSI

Artikel Jurnal

Abdul Rachmad Budiono, “*Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*”
<http://abdulrachmadbudiono.lecture.ub.ac.id/files/2015/09/PENYELESAIAN-PERSELISIHAN-HUBUNGAN-INDUSTRIAL.pdf>

Faisal Aditya Dermawan, Bgus Sarnawa, (2021). “Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Proses Mediasi Penyelesaian Permasalahan Hubungan Industrial” *MEDIA of LAW and SHARIA* Volume: 2 Nomor: 3
<https://journal.umy.ac.id/index.php/mlsj/article/view/12076>

Grahadi Purna Putra. (2023). “Perundingan Bipartit Wajib Dilakukan Sebelum Upaya Mediasi, Konsiliasi, Arbitrase, Dan Pada Pengadilan Hubungan Industrial” *An-Nizam: Jurnal Hukum dan Kemasyarakatan*, Vol: 17 No: 1 <https://journal.iain-ternate.ac.id/index.php/annizam/article/view/981/pdf>

Rico Saputra Ginting, (2022). “Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Atas Kesalahan Berat” *Dharmasiswa: Jurnal Program Magister Hukum Fakultas Hukum Universitas Indonesia* Volume: 2 Nomor: 1
<https://scholarhub.ui.ac.id/cgi/viewcontent.cgi?article=1202&context=dharmasiswa>.

Buku Teks

Amiruddin dan H. Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2006.

Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2010.

Soerjono Soekanto & Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003.

Peraturan Perundang-Undangan

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: PER.10/MEN/V/2005 Tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Konsiliator Serta Tata Kerja Konsiliasi

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang