

PERANAN SERIKAT PEKERJA DAN PROSES PELAKSANAAN PERADILAN DALAM MENYELESAIKAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Susilo Hadi Nugroho*, Sonhaji, Solechan

Program Studi S1 Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Diponegoro

*E-mail: hadinugrohosusilo@gmail.com

Abstrak

Ketidakharmonisan pengusaha dan pekerja dapat menimbulkan perselisihan hubungan industrial. Perselisihan hubungan industrial merupakan perbedaan pendapat antara pengusaha dengan pekerja yang dapat menimbulkan perselisihan mengenai hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan. Dengan ini diperlukan peranan aktif dari serikat pekerja dan mekanisme pelaksanaan peradilan yang adil dan efektif. Pekerja memperoleh kepastian hukum melalui UU No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja untuk dapat berkumpul dan berorganisasi. Dalam kedudukannya sebagai warga negara, pekerja memiliki kedudukan yang sama dihadapan hukum untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak, hak mengeluarkan pendapat, dan hak untuk berserikat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peranan serikat pekerja dan memahami prosedur pelaksanaan peradilan dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan yuridis empiris. Jenis data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder dengan bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier. Analisis penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif dengan metode pengumpulan data melalui wawancara terhadap federasi serikat pekerja dan studi kepustakaan melalui buku-buku, jurnal-jurnal, dan peraturan perundang-undangan terkait. Hasil penelitian menunjukkan bahwa serikat pekerja berperan dalam negosiasi pembuatan Perjanjian Kerja Bersama, inisiator dalam pembentukan koperasi pekerja, koordinator gerakan mogok kerja yang resmi, dan sebagai kuasa hukum pekerja dalam menyelesaikan perselisihan. Mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial diatur oleh UU No. 2 Tahun 2004 yang mengharuskan penyelesaian dilakukan secara bipartit terlebih dahulu, jika gagal dapat dilanjutkan secara tripartit (mediasi, konsiliasi, atau arbitrase), dan secara litigasi di PHI hingga kasasi di Mahkamah Agung.

Kata kunci : Serikat Pekerja; Perselisihan; Peradilan Hubungan Industrial.

Abstract

Disharmony between employers and workers can cause industrial relations disputes. Industrial relations disputes are differences of opinion between employers and workers that can cause disputes regarding rights, interests, termination of employment, or disputes between trade unions in one company. This requires an active role from trade unions and a fair and effective judicial mechanism. Workers obtain legal certainty through Law No. 21 of 2000 concerning Trade Unions to be able to gather and organize. In their position as citizens, workers have the same position before the law to obtain decent work and livelihoods, the right to express opinions, and the right to associate. This study aims to determine the role of trade unions and understand the procedures for implementing justice in resolving industrial relations disputes. This study uses an empirical legal approach method. The types of data used are primary data and secondary data with primary legal materials, secondary legal materials, and tertiary legal materials. The analysis of this study is descriptive qualitative with data collection methods through interviews with trade union federations and literature studies through books, journals, and related laws and regulations. The results of the study show that the labor union plays a role in negotiating the creation of the Collective Labor Agreement, the initiator in the formation of the workers' cooperative, the coordinator of the official strike movement, and as the workers' attorney in resolving disputes. The mechanism for resolving industrial relations disputes is regulated by Law No. 2 of 2004 which requires that the settlement be

carried out bipartitely first, if it fails it can be continued tripartitely (mediation, conciliation, or arbitration), and through litigation at the PHI until cassation at the Supreme Court.

Keywords : *Labor Unions; Disputes; Industrial Relations Court.*

I. PENDAHULUAN

Indikator dalam mengukur keberhasilan pembangunan suatu negara adalah seberapa besar partisipasi angkatan kerjanya dalam mengisi proses pembangunan ekonomi nasional, maka bidang yang berkaitan dengan ketenagakerjaan tentu memiliki banyak dimensinya.¹ Dalam hal ini seperti hubungan kepentingan pekerja yang bukan hanya selama, sebelum, atau sesudah masa kerja, tetapi berkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat. Dalam perkembangannya, kaidah hukum ketenagakerjaan tersebut telah bergeser dari kaidah hukum privat menjadi kaidah hukum publik, oleh karena itu negara telah aktif mengatur ketentuan - ketentuan hidup masyarakat, termasuk dalam bidang ketenagakerjaan.

Pekerja mempunyai peranan dan kedudukan yang penting sebagai pelaksana tujuan pembangunan. Sesuai dengan peranan dan kedudukan pekerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan dalam meningkatkan kualitas pekerja dan melindungi hak-haknya, salah satunya yaitu dengan dibentuknya organisasi serikat pekerja.² Ketentuan umum Pasal 1 angka 8 UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mendefinisikan bahwa serikat pekerja adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja baik di perusahaan maupun diluar perusahaan, bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela, serta melindungi hak dan kepentingan pekerja dan untuk meningkatkan kesejahteraan keluarganya. Keberadaan serikat pekerja ini sangat penting dalam menjembatani kepentingan pekerja dan pengusaha, memperjuangkan hak - hak pekerja, bahkan menjadi mitra dalam pengembangan ekonomi pekerja melalui penanaman modal di perusahaan.

Terbukanya ruang demokrasi dalam dunia ketenagakerjaan juga ditandai dengan diberlakukannya UU No. 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja atas diratifikasinya Konvensi ILO No. 87 Tahun 1948 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Berorganisasi.³ Keberadaan serikat pekerja sudah mendapatkan legalitasnya melalui UU No. 21 Tahun 2000 tersebut, bahwa menurut undang - undang ini berorganisasi adalah hak setiap pekerja/buruh. Tentunya serikat pekerja menjadi wadah bagi pekerja untuk bersatu, menguatkan posisi tawar mereka, dan mendapatkan perlindungan hukum yang lebih efektif dalam menghadapi kepentingan perusahaan.

¹ Ryan David Sinaulan, "Masalah Ketenagakerjaan Di Indonesia," *Ideas: Jurnal Pendidikan, Sosial Dan Budaya* 5, no. 1 (2019): 55, <https://doi.org/10.32884/ideas.v5i1.173>.

² Aliya Sandra Dewi, Fakultas Hukum, and Universitas Pamulang, "Jurnal Surya Kencana Satu : Dinamika Masalah Hukum Dan Keadilan Vol. 9 No. 1 Maret 2018 19," *Surya Kencana Satu* 09, no. 01 (2018): 19–36.

³ A H Sanwani, "HI_30 'Peranan Serikat Pekerja Berdasarkan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus Pembelaan Hak-Hak Buruh Oleh Kpspi Di Kabupaten Tangerang)," *Mozaik X* (2018): 122–30.

Hubungan pengusaha dengan pekerja dalam hubungan industrial tentu tidak selamanya berjalan harmonis. Hal ini dimungkinkan terjadinya perselisihan, karena manusia sebagai makhluk sosial dalam berinteraksi sudah pasti terjadi persamaan dan perbedaan kepentingan ataupun pandangan yang dapat memunculkan perselisihan.⁴ Sejalan dengan semakin meningkatnya permasalahan ketenagakerjaan di era industrialisasi, hubungan industrial yang merupakan keterkaitan kepentingan antara pekerja dengan pengusaha berpotensi menimbulkan perbedaan pendapat. Era industrialisasi yang semakin kompleks ini, maka semakin kompleks juga permasalahan yang akan timbul dalam hubungan industrial.

Menurut UU No. 2 Tahun 2004, Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja atau serikat pekerja karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Penyelesaiannya tentu diperlukan institusi atau lembaga yang mampu mendukung mekanisme penyelesaian perselisihan secara cepat, tepat, adil dan murah diluar pengadilan.⁵ Sehubungan dengan hal itu, perangkat undang - undang penyelesaian perselisihan hubungan industrial tentu diperlukan.

Indonesia telah memiliki perangkat undang - undang dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, yaitu UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Diharapkan Undang - Undang tersebut menjadi sistem penyelesaian perselisihan yang dinamis, berkeadilan, dan mampu memelihara harmonisasi hubungan industrial.⁶ Perlu diketahui bahwa upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial setelah diberlakukannya UU No. 2 Tahun 2004 telah menerapkan model penyelesaian secara bipartit dan tripartit (mediasi, konsiliasi, arbitrase). Diberlakukan juga upaya penyelesaian secara wajib jika tidak tuntas secara bipartit dan tripartit, yaitu melalui Pengadilan Hubungan Industrial hingga secara kasasi pada Mahkamah Agung.

Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) adalah pengadilan khusus yang berada di lingkungan Peradilan Umum atau Pengadilan Negeri sesuai dengan ketentuan Pasal 55 UU No. 2 Tahun 2004, artinya yang berwenang dalam memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan. Hukum acara yang berlaku pun yaitu Hukum Acara Perdata. Pengadilan Hubungan Industrial berkedudukan di Pengadilan Negeri yang berada di setiap Ibukota Provinsi atau Kota/Kabupaten yang padat industri. Sehingga, pengadilan ini tentu diperlukan, sehingga harus dibentuk dalam menghadirkan keadilan yang seadil - adiknya untuk menyelesaikan permasalahan perselisihan dalam hubungan kerja.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dapat disusun rumusan masalah yang terdiri dari:

⁴ Harintian Abidin, "Peranan Serikat Pekerja Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Studi Pada Serikat Pekerja PT. PLN Persero Wilayah Sulselrabar)" *Universitas Negeri Makassar* 01 (2017): 1-7.

⁵ Akbar Pradima, "Alternatif Pphi Di Luar Pengadilan," *DIH, Jurnal Ilmu Hukum* 9, no. 17 (2013), <https://jurnal.untag-sby.ac.id/index.php/dih/article/view/251>.

⁶ Sherly Ayuna Putri Sherly, Agus Mulya Karsona, and Revi Inayatillah, "Pembaharuan Penyelesaian Perselisihan Ketenagakerjaan Di Pengadilan Hubungan Industrial Berdasarkan Asas Sederhana, Cepat Dan Biaya Murah Sebagai Upaya Perwujudan Kepastian Hukum," *Jurnal Bina Mulia Hukum* 5, no. 2 (2021): 310-27, <https://doi.org/10.23920/jbmh.v5i2.307>.

1. Bagaimana peranan Federasi Kesatuan Serikat Pekerja Nasional dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial ?
2. Bagaimana proses pelaksanaan peradilan dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial di Indonesia ?

II. METODE PENELITIAN

Penelitian merupakan sarana dalam mengembangkan ilmu pengetahuan, sehingga metode penelitian yang digunakan harus sesuai dengan ilmu pengetahuan yang terkait. Dengan menerapkan metode penelitian, diharapkan penulisan hukum dapat tersusun sistematis dan data yang diperoleh dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah.

Metode pendekatan penelitian yang digunakan dalam penulisan hukum ini bersifat penelitian yuridis empiris, yaitu penelitian yang mengkaji hukum dalam praktiknya di masyarakat atau hukum yang dikonsepkan sebagai perilaku dan berfokus pada pelaksanaan hukum itu sendiri, sehingga dapat dimaknai sebagai penelitian yang melakukan risetnya pada proses dan dinamika bekerjanya suatu peraturan. Dapat diartikan bahwa penelitian ini bukan hanya studi kepustakaan (*law in book*), tetapi terdapat penelitian lapangan (*law in action*) untuk melakukan riset pada bekerja atau berfungsinya hukum.

Spesifikasi penelitian yang Penulis pilih adalah spesifikasi penelitian deskriptif kualitatif, yaitu penelitian yang memberikan penjelasan kenyataan di lapangan dengan menjelaskan juga faktor penyebabnya, atau mendeskripsikan mengenai pelaksanaan dan proses bekerjanya hukum berdasarkan data yang dikumpulkan tanpa menggunakan analisis statistik / kuantitatif. Adapun jenis data yang Penulis pilih dalam penelitian ini adalah jenis data primer dan data sekunder.

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari masyarakat / lapangan untuk diamati, diteliti, dan dicatat untuk pertama kali serta dikumpulkan langsung dari informasi yang berupa fakta. Data primer dalam penelitian hukum ini diperoleh melalui wawancara terhadap Ketua FKSPN Kota Semarang dan riset pengambilan data melalui website FKSPN Kota Semarang. Data sekunder adalah data yang telah dikumpulkan / dipublikasikan oleh pihak lain sebagai referensi penelitian, atau data yang diperoleh dari bahan pustaka, seperti bahan hukum primer berupa peraturan perundang-undangan, bahan hukum sekunder berupa artikel-artikel, jurnal ilmiah, buku, dan bahan hukum tersier berupa kamus hukum, KBBI, dan ensiklopedia. Semua data primer dan data sekunder yang diperoleh tentu berkaitan dengan topik penelitian ini.

Metode pengumpulan data yaitu cara dalam memperoleh data untuk melakukan kegiatan penelitian. Metode pengumpulan data dapat disebut sebagai prosedur yang sistematis dan standar dalam memperoleh data yang diperlukan. Penulis melakukan pengumpulan data dengan menggunakan metode studi kepustakaan (*literatur research*) dan metode studi lapangan (*field research*) untuk meneliti, melihat tafsiran pelaksanaan, penerapan, dan efektivitas hukum dalam penelitian yuridis empiris berdasarkan rumusan masalah. Metode pengumpulan secara studi kepustakaan meliputi bahan hukum primer (peraturan perundang-undangan), bahan hukum sekunder (jurnal, artikel, dan buku), serta bahan hukum tersier (ensiklopedia dan KBBI). Metode pengumpulan secara studi lapangan

meliputi kegiatan wawancara dengan Ketua DPN FKSPN Kota Semarang, yaitu Heru Budi Utoyo, S.H., M.H.

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan secara kualitatif, yaitu data diolah setelah diperoleh lengkap dan dianalisis untuk mendeskripsikan setiap variabel yang diteliti. Analisis data secara kualitatif dimulai dengan menguraikan rumusan masalah yang mengkaji suatu permasalahan. Penelitian kualitatif ini dilakukan dengan mencari fakta di lapangan melalui wawancara guna menyajikan data relevan yang dibutuhkan, kemudian dianalisis, selanjutnya dilaporkan lalu dilakukan penarikan kesimpulan.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Peranan Serikat Pekerja dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial

Semakin kompleks permasalahan yang timbul dari ketidakharmonisan hubungan pekerja dengan pengusaha, maka semakin besar juga peluang munculnya suatu perselisihan. Perselisihan terjadi karena adanya pertentangan pendapat mengenai hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja atau konflik antar serikat pekerja. Pekerja yang pada umumnya selalu disewenang - wenangkan oleh pengusaha, dengan ini telah memperoleh kepastian hukum melalui UU No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja untuk dapat mendirikan serikat pekerja sebagai wadah dalam bersatu dan memperjuangkan aspirasinya.

Penulis melakukan penelitiannya di Federasi Kesatuan Serikat Pekerja Nasional (FKSPN Kota Semarang). Penelitian ini guna mengetahui apa saja peranan suatu serikat pekerja dan pencapaian-pencapaian dari federasi tersebut dalam memperjuangkan keadilan bagi para pekerja saat menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Hasil - hasil penelitian tersebut akan dijelaskan sebagai berikut.

1. Profil FKSPN Kota Semarang

Federasi Kesatuan Serikat Pekerja Nasional (FKSPN) Kota Semarang merupakan organisasi serikat pekerja yang berjenis federasi. Sama seperti federasi serikat pekerja lainnya, bahwa federasi ini dibentuk dan didirikan oleh beberapa serikat pekerja perusahaan yang bersifat bebas, demokratis, mandiri, dan bertanggungjawab dalam mengupayakan perlindungan hak dan kepentingan pekerja.

FKSPN Kota Semarang terletak di Jalan Arya Mukti Timur, No. 7, Pedurungan Lor, Kecamatan Pedurungan, Kota Semarang, Jawa Tengah. Federasi ini terdiri dari ratusan serikat pekerja tingkat perusahaan yang bergabung. Sebanyak 25 (dua puluh lima) serikat pekerja tingkat perusahaan di Kota Semarang yang bergabung pada federasi serikat pekerja ini. Serikat pekerja tingkat perusahaan di Kota Semarang yang dimaksud antara lain seperti :

- a. Serikat Pekerja PT. Sai Apparel Industries;
- b. Serikat Pekerja PT. Bitratex Industries;
- c. Serikat Pekerja PT. Pantjatunggal Knitting Mill;
- d. Serikat Pekerja PT. Lucky Textile;

- e. Serikat Pekerja PT. Grand Best Indonesia;
- f. Serikat Pekerja PT. Glory Industrial Tanjung Mas; dan
- g. Serikat-serikat pekerja perusahaan lainnya yang terdaftar sebagai anggota

Hal ini dikarenakan terdapat syarat utama dalam pembentukan suatu federasi serikat pekerja, yakni harus beranggotakan minimal 5 (lima) serikat pekerja di tingkat perusahaan yang bersepakat dalam mendirikan suatu federasi serikat pekerja.

2. Kedudukan Hukum (*Legal Standing*) Federasi KSPN Kota Semarang

Pasal 25 UU No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja mengatur kedudukan hukum (*legal standing*) bagi suatu serikat pekerja untuk dapat terlibat berpekerja di pengadilan yang harus memiliki Nomor Bukti Pencatatan dari instansi pemerintah bidang ketenagakerjaan. Federasi KSPN ini telah memiliki kedudukan hukum dengan Nomor Bukti Pencatatan 31/F.SP/JS/II/2016 yang tercatat pada 22 Februari 2016. Federasi KSPN ini juga berdiri berdasarkan SK. MENKUMHAM RI Nomor AHU : 0004134. AH. 01. 07 Tahun 2017.

Perjenjangan organisasi serikat pekerja, federasi serikat pekerja, ataupun konfederasi serikat pekerja diatur dengan anggaran dasar dan anggaran rumah tangga. Oleh karena itu, setiap serikat pekerja harus memiliki anggaran dasar dan anggaran rumah tangganya. Hal ini tercantum dalam Pasal 8 dan Pasal 11 UU No. 21 Tahun 2000. Penyusunan dan pengesahan anggaran dasar/anggaran rumah tangga ini sangatlah penting, dikarenakan menjadi salah satu syarat utama dalam mendaftarkan serikat pekerja untuk memperoleh Akta Bukti Pencatatan dari Dinas Tenaga Kerja.⁷

Anggaran Dasar merupakan risalah dokumen yang berisi aturan - aturan pokok sebagai tanda keberadaan mengenai identitas nama, kedudukan, struktur keanggotaan, tugas/wewenang pengurus, masa jabatan, mekanisme pengambilan keputusan, dan visi misi serikat pekerja tersebut. Anggaran Rumah Tangga merupakan risalah dokumen pelengkap yang lebih rinci yang memuat pelaksanaan operasional anggaran dasar yang meliputi agenda organisasi, detail keanggotaan, prosedur pendaftaran, sanksi, sumber dana, laporan keuangan, dan tata tertib/aturan teknis dalam keberlangsungan organisasi.

3. Peran Federasi KSPN Kota Semarang dalam Negosiasi Perjanjian Kerja Bersama, Pembentukan Koperasi, dan sebagai Representasi Pekerja

Federasi KSPN Kota Semarang turut berperan dalam pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB), dikarenakan serikat pekerja harus bertindak sebagai perwakilan pekerja dalam perundingan perjanjian kerja. Hal ini bertujuan untuk memperoleh kepastian kebutuhan - kebutuhan pekerja dapat terpenuhi dengan baik.

Perjanjian Kerja Bersama merupakan perjanjian dari hasil perundingan antara serikat pekerja dengan pengusaha atau perusahaan untuk mengatur syarat - syarat kerja, hak, dan kewajiban masing-masing pihak.⁸ Perjanjian Kerja Bersama yang

⁷ Dina Susiani, *Perkembangan Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia* (Jember: CV Pustaka Abadi, 2020), 40.

⁸ Endeh Suhartini, Ani Yumarni, Siti Maryam, dan Mulyadi, *Hukum Ketenagakerjaan Dan Kebijakan Upah* (Depok: Rajawali Pers, 2020), 95.

telah disepakati didaftarkan pada instansi pemerintah bidang ketenagakerjaan. Perumusan Perjanjian Kerja Bersama dilakukan secara musyawarah hingga mencapai kesepakatan perjanjian. Perjanjian Kerja Bersama yang telah dibuat hanya dapat diberlakukan pada satu perusahaan saja, begitupun suatu perusahaan hanya dapat memberlakukan satu Perjanjian Kerja Bersama di perusahaannya.

Salah satu fungsi serikat pekerja juga sebagai wakil pekerja dalam memperjuangkan kepemilikan saham di perusahaan. Walaupun Federasi KSPN tidak pernah melakukan penanaman modal baik atas nama kepemilikan serikat atau kepemilikan anggotanya, namun federasi ini selalu membentuk koperasi pekerja di perusahaan terkait. Pasal 101 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa dalam upaya meningkatkan kesejahteraan pekerja, dibentuklah koperasi pekerja atau usaha produktif di perusahaan. Koperasi pekerja menjadi aspek yang penting dikarenakan menyediakan layanan simpanan / tabungan dan pinjaman bunga rendah, bahkan menyediakan bahan pokok dengan harga terjangkau untuk menunjang kebutuhan pokok keluarga pekerja.

4. Peran Federasi KSPN dalam Dewan Pengupahan dan Aksi Mogok Kerja (*Strike*)

Federasi KSPN ini memiliki peranan dalam menyampaikan aspirasi pekerja menyangkut kebijakan upah minimum. Sehingga, serikat pekerja ini terlibat aktif sebagai salah satu pihak di Dewan Pengupahan, dikarenakan untuk dapat menyampaikan aspirasi dan ikut merumuskan kebijakan upah yang ditetapkan oleh pemerintah, maka harus terlibat sebagai salah satu pihak di Dewan Pengupahan.

Dewan Pengupahan merupakan lembaga tripartit yang memiliki kewajiban dalam memberikan pertimbangan kepada pemerintah menyangkut kebijakan upah yang akan diberlakukan. Pasal 98 UU No. 13 Tahun 2003 menyebutkan Keanggotaan Dewan Pengupahan terdiri dari unsur pemerintah, organisasi pengusaha (APINDO), serikat pekerja, perguruan tinggi bahkan pakar akademisi. Kebijakan upah yang dibahas merupakan kebijakan upah yang akan diberlakukan pada tahun berikutnya.

Penetapan kebijakan upah yang tidak sesuai dengan aspirasi pekerja maka dapat menyebabkan terjadinya aksi mogok kerja (*strike*). Hal ini dikarenakan muncul rasa ketidakadilan bagi pihak pekerja, karena upah yang akan diterima tidak sesuai dengan beban kerja yang akan dikeluarkan. Pada prinsipnya, gerakan aksi mogok kerja harus dikoordinasikan agar aksi mogok kerja dapat terkendali, tertib, terkontrol, dan terhindar dari dampak yang merugikan kedua pihak atau masyarakat lainnya. Dalam hal ini koordinasi gerakan akan dipimpin oleh serikat pekerja yang harus memberitahukan secara tertulis kepada perusahaan dan Dinas Tenaga Kerja setempat maksimal 7 (tujuh) hari sebelum pelaksanaan mogok kerja.

5. Peran Federasi KSPN Kota Semarang dalam Perundingan Bipartit

Menurut Heru Budi Utoyo, serikat pekerja memiliki peran yang strategis dalam perundingan bipartit sebagai wakil pekerja untuk menyelesaikan perselisihan, dikarenakan serikat pekerja bertindak memperjuangkan aspirasi dan

memastikan hak - hak pekerja terlindungi.⁹ Dalam UU No. 2 Tahun 2004 ditetapkan bahwa setiap perselisihan harus diselesaikan melalui perundingan bipartit dahulu untuk dilakukan musyawarah guna mencapai kesepakatan.¹⁰

Dalam proses persiapan perundingan, serikat pekerja akan mempersiapkan data dan informasi penting berupa bukti - bukti relevan dan berpengaruh pada tercapainya kesepakatan. Bukti dan informasi tersebut seperti :

- a. Rekap/*slip* gaji dan bukti potongan upah tidak sesuai;
- b. Surat perjanjian kerja bersama atau PKWT/PKWTT;
- c. Laporan lembur dan Surat Peringatan (SP);
- d. Rekapitulasi kehadiran (absensi);
- e. Surat PHK yang tidak sesuai prosedur;
- f. Salinan - salinan UU atau peraturan ketenagakerjaan terkait;
- g. Salinan-salinan peraturan perusahaan; dan
- h. Bukti - bukti pelanggaran hak kerja lainnya.

Dengan adanya data, bukti, dan informasi tersebut tentu diperlukan untuk memberikan argumen yang kuat dan logis pada tuntutananya ketika proses perundingan bipartit berlangsung.

6. Peran Federasi KSPN Kota Semarang dalam Perundingan Tripartit

Menurut Heru Budi Utoyo, sebagai perwakilan pekerja dalam menyelesaikan perselisihan maka serikat pekerja memiliki pengaruh besar pada perundingan tripartit. Hal ini dikarenakan perundingan tripartit melibatkan 3 (tiga) pihak, yakni pengusaha, pekerja yang diwakili serikat pekerja, dan pemerintah melalui mediator dari instansi terkait.¹¹ Peranan serikat pekerja dalam mekanisme mediasi, konsiliasi, dan arbitrase tidak jauh berbeda, diantaranya yaitu :

a. Perwakilan Resmi Pekerja

Kedudukan pekerja yang lemah dapat diminimalisasi dengan kehadiran serikat pekerja di perusahaan.¹² Pendampingan dilakukan serikat pekerja ketika mendapat laporan dari pekerja atau perusahaan mengenai dugaan perselisihan atau pelanggaran. Serikat pekerja berkewajiban dalam melindungi kepentingan hak pekerja dari pelanggaran upah, PHK, fasilitas, dan pelanggaran lainnya. Bahkan dalam mekanisme arbitrase, serikat pekerja berhak untuk memilih arbiter yang netral bersamaan dengan arbiter pilihan pihak pengusaha.

b. Mempersiapkan dan Menyampaikan Bukti

Serikat pekerja akan melakukan pengumpulan dokumen, bukti, dan informasi yang relevan sesuai akar permasalahan konflik. Dengan menunjukkan bukti dan informasi tersebut, serikat pekerja dapat berargumen kuat untuk menyampaikan data dan fakta terkait.

⁹ Heru Budi Utoyo, Ketua DPP Federasi Kesatuan Serikat Pekerja Nasional Kota Semarang, wawancara pribadi, 21 November 2024, Semarang.

¹⁰ Khairani, *Pengantar Hukum Perburuhan Dan Ketenagakerjaan* (Depok: Raja Grafindo Persada, 2021), 218.

¹¹ Heru Budi Utoyo, Ketua DPP Federasi Kesatuan Serikat Pekerja Nasional Kota Semarang, wawancara pribadi, 21 November 2024, Semarang.

¹² Abdullah Sulaiman dan Andi Walli, *Hukum Ketenagakerjaan / Perburuhan* (Jakarta: YPPSDM, 2019), 141.

c. Melakukan Negosiasi dan Aktif dalam Proses Penyelesaian

Serikat pekerja harus berperan aktif untuk bernegosiasi / berdiskusi demi tercapainya kesepakatan bagi kedua pihak. Hal ini bertujuan agar terhindar dari konflik yang berkepanjangan, aksi mogok kerja atau eskalasi ke pengadilan. Serikat pekerja akan memberikan penjelasan kepada mediator, konsiliator, atau arbiter berkaitan poin krusial yang menjadi masalah.

d. Menjaga Keberlangsungan Perundingan

Serikat pekerja berperan memastikan proses mediasi, konsiliasi, ataupun arbitrase berjalan sesuai dengan ketentuan UU No. 2 Tahun 2004 dan memastikan tidak adanya tekanan intimidasi dan diskriminasi dari pihak perusahaan kepada para pekerja.

e. Menilai, Merumuskan, dan Menyetujui Kesepakatan

Serikat pekerja ikut menyusun isi kesepakatan yang telah dimusyawarahkan sebagai solusi atas perselisihan yang terjadi. Pada proses mediasi / konsiliasi, kesepakatan dibuat dalam bentuk Anjuran Tertulis. Dalam arbitrase, kesepakatan menjadi hasil putusan majelis arbiter yang bersifat akhir.

f. Mengawasi Hasil Perundingan (Kesepakatan)

Proses mediasi, konsiliasi, atau arbitrase yang telah menemui kesepakatan, maka serikat pekerja akan mengevaluasi dan mengkaji hasil kesepakatan tersebut. Memastikan hasil kesepakatan adil bagi semua pihak dan memastikan pihak perusahaan mematuhi isi kesepakatan, begitupun pekerja yang diberi advokasi guna mematuhi kesepakatan.

g. Memberikan Edukasi kepada Aggotanya

Serikat pekerja berperan memberikan pemahaman mengenai mediasi, konsiliasi, atau arbitrase. Dampak dan konsekuensi akhir dari hasil perundingan juga dijelaskan kepada pekerja. Pemberian edukasi bertujuan menjaga solidaritas dan kebersamaan seluruh anggota serikat selama dan sesudah proses penyelesaian perselisihan berlangsung.

h. Melanjutkan Proses Penyelesaian jika Perundingan Gagal

Mekanisme penyelesaian secara mediasi dan konsiliasi yang tidak menemui kesepakatan, dapat dilanjutkan penyelesaiannya secara litigasi di PHI. Serikat pekerja akan menyusun dan menyiapkan strategi guna menghadapi perwakilan dari pihak perusahaan. Dalam mekanisme penyelesaian secara arbitrase, putusan majelis arbiter bersifat akhir, mengikat, dan tidak dapat diajukan upaya hukum lagi.

7. Peran Federasi KSPN Kota Semarang dalam Proses Litigasi di PHI

Serikat pekerja berperan penting dalam penyelesaian perselisihan melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Serikat pekerja memberikan pendampingan hukum bagi pekerja sebagai upaya memperjuangkan hak-hak pekerja di

persidangan.¹³ Peranan serikat pekerja dalam mengupayakan penyelesaian perselisihan secara litigasi diantaranya meliputi :

a. Perwakilan Bagi Anggotanya

Kebanyakan pekerja tidak memiliki keterampilan dan pengetahuan hukum. Pengetahuan hukum tersebut diperlukan guna memperjuangkan hak-hak mereka di pengadilan. Oleh sebab itu, serikat pekerja berperan sebagai pihak yang membantu pekerja dalam menyiapkan bukti, menyusun argumen dan gugatan.

b. Pendampingan Hukum

Serikat pekerja memiliki struktur kelembagaan yang bertugas sebagai penasihat hukum. Tim penasihat hukum ini bertugas menyiapkan dokumen / bukti - bukti, menyusun argumentasi hukum, dan merancang strategi beracara yang efektif.

c. Mobilisasi dan Koordinasi Anggota

Serikat pekerja dapat memobilisasi anggota dan masyarakat sebagai bentuk solidaritas dalam proses litigasi. Dikoordinasikan langsung oleh pimpinan serikat pekerja melalui gerakan dukungan secara damai. Aksi mobilisasi ini melambangkan kebersamaan dan berkontribusi pada keadilan bagi pekerja, agar perusahaan tidak semena - mena selama proses penyelesaian berlangsung.

d. Evaluasi dan Pemantauan (*monitoring*) Hasil Putusan

Serikat pekerja akan memeriksa kembali hasil putusan untuk memastikan kepentingan hak-hak pekerja terpenuhi. Pekerja yang tidak puas atas hasil putusan, serikat pekerja akan mengajukan upaya hukum kasasi ke Mahkamah Agung. Pemantauan ini juga bertujuan agar semua pihak patuh dan melaksanakan isi putusan.

Salah satu peranan Federasi KSPN Kota Semarang yaitu lahirnya Putusan Nomor 60/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg, perkara ini melibatkan perselisihan PHK antara Candra Rio Fitriyono yang merupakan anggota Federasi KSPN Kota Semarang melawan PT. Hwaseung Indonesia. Dalam putusan tersebut mengadili saudara Candra yang tetap di PHK, namun memperoleh haknya atas pesangon yang sesuai dan harus dibayar tuntas oleh PT. Hwaseung Indonesia.

8. Federasi KSPN Kota Semarang dalam Proses Kasasi di Mahkamah Agung

Serikat pekerja memiliki tanggung jawab penting dalam mendampingi pekerja yang menghadapi perselisihan hingga tahap kasasi di Mahkamah Agung.¹⁴ Hal ini dikarenakan pengajuan kasasi menjadi upaya terakhir dalam menyelesaikan perselisihan dan menjadi titik *final* dalam memperjuangkan hak - hak pekerja.

¹³ Heru Budi Utoyo, Ketua DPP Federasi Kesatuan Serikat Pekerja Nasional Kota Semarang, wawancara pribadi, 21 November 2024, Semarang.

¹⁴ Heru Budi Utoyo, Ketua DPP Federasi Kesatuan Serikat Pekerja Nasional Kota Semarang, wawancara pribadi, 21 November 2024, Semarang.

Peranan serikat pekerja dalam proses kasasi ini antara lain sebagai perwakilan pekerja dalam upaya hukum terakhir, menganalisis putusan PHI, menyusun memori/kontra memori kasasi, mengawasi memastikan, dan melaksanakan hasil putusan kasasi.

Salah satu peran Federasi KSPN Kota Semarang pada tahap kasasi yaitu Putusan Mahkamah Agung Nomor 1290 K/Pdt/2021 yang merupakan perselisihan PHK antara 14 anggota Federasi KSPN melawan PT. Pantjatunggal Knitting Mill. Dalam putusan tersebut berisi penolakan permohonan kasasi dari Pemohon PT. Pantjatunggal Knitting Mill, menyatakan hubungan kerja kedua belah pihak putus, dan perusahaan tersebut wajib membayar pesangon para pekerja secara tunai sekaligus.

B. Proses Pelaksanaan Peradilan dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial

UU No. 2 Tahun 2004 mengatur prosedur mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Prosedur ini menjelaskan tahapan-tahapan penting yang harus dilalui dengan memulai pada perundingan bipartit terlebih dahulu, hingga mekanisme terakhir penyelesaian secara kasasi di Mahkamah Agung jika diperlukan. Tahapan - tahapannya antara lain :

1. Penyelesaian secara Bipartit

Pasal 3 ayat (1) UU No. 2 Tahun 2004 menjelaskan bahwa semua jenis perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan secara perundingan bipartit terlebih dahulu untuk dilakukan musyawarah guna mencapai kesepakatan (mufakat). Perundingan bipartit menjadi langkah pertama yang wajib dilakukan oleh para pihak sebagai upaya dalam menyelesaikan perselisihannya. Perundingan bipartit menjadi tahap penyelesaian yang menghasilkan *win-win solution* bagi para pihak dan menjadi pondasi awal untuk melanjutkan penyelesaian secara tripartit atau secara litigasi pada pengadilan jika tidak mencapai kesepakatan.¹⁵

Penyelesaian perselisihan melalui perundingan bipartit harus dapat diselesaikan maksimal 30 hari kerja sejak hari dimulainya musyawarah. Perundingan bipartit yang mencapai kesepakatan akan dibuat Perjanjian Bersama dan ditandatangani oleh para pihak. Perjanjian Bersama ini didaftarkan pada PHI setempat untuk memperoleh Akta Bukti Pendaftaran, bersifat mengikat dan menjadi kewajiban yang harus dipenuhi oleh para pihak.

Perundingan bipartit yang tidak mencapai kesepakatan, harus dibuatkan risalah perundingan bipartit terlebih dahulu. Risalah perundingan bipartit ini menjadi dokumen penting yang wajib diserahkan kepada Dinas Tenaga Kerja setempat jika ingin melanjutkan penyelesaian secara tripartit (mediasi, konsiliasi, arbitrase). Lampiran risalah ini menjadi bukti bahwa telah dilakukan perundingan secara damai untuk berdialog / bernegosiasi, namun gagal menemui kesepakatan. Perundingan bipartit yang gagal dapat dilanjutkan upaya penyelesaiannya kepada

¹⁵ Nyoman Jaya Kesuma dan Wayan Agus Vijayantera, "Perundingan Bipartit Sebagai Langkah Awal Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial," *Jurnal Hukum Saraswati* 2, no. [https://ejournal.unmas.ac.id/index.php/JHS/issue/view/82\(2020\):70,file:///C:/Users/mynotebook/Downloads/1+Nyoman+Jaya+Kesuma.pdf](https://ejournal.unmas.ac.id/index.php/JHS/issue/view/82(2020):70,file:///C:/Users/mynotebook/Downloads/1+Nyoman+Jaya+Kesuma.pdf).

pihak ketiga yang netral, seperti penyelesaian secara mediasi, konsiliasi atau arbitrase pada Dinas Tenaga Kerja setempat.

2. Penyelesaian secara Mediasi

Kegagalan dalam perundingan bipartit, maka proses penyelesaian dapat diupayakan secara tripartit yang salah satunya dapat melalui mediasi. Pasal 1 angka 11 UU No. 2 Tahun 2004 menjelaskan bahwa semua jenis perselisihan hubungan industrial dapat diselesaikan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.¹⁶ Mediator dalam hal ini adalah pegawai dari instansi pemerintah bidang ketenagakerjaan, ditunjuk oleh Menteri karena memenuhi persyaratan sebagai mediator untuk menangani perselisihan industrial dan mampu memberikan anjuran tertulis kepada pihak yang berselisih.

Penyelesaian secara mediasi dapat dilaksanakan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi ketenagakerjaan kabupaten/kota. Mediator harus sudah melakukan penelitian berkaitan dengan duduknya perkara atas pokok - pokok perselisihan yang selanjutnya dilaksanakan sidang mediasi maksimal 7 hari setelah menerima berkas pelimpahan. Mediator diperbolehkan untuk menghadirkan saksi / saksi ahli di persidangan guna dimintai keterangannya.

Mediasi yang mencapai kesepakatan akan dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak untuk didaftarkan pada PHI di wilayah hukum dilaksanakannya mediasi untuk mendapatkan Akta Bukti Pendaftaran. Mediasi yang gagal, maka mediator dapat memberikan Anjuran Tertulis dan menyampaikannya kepada para pihak maksimal 10 hari sejak diselesaikannya mediasi. Maksimal 10 hari kerja pasca menerima anjuran tertulis juga para pihak harus meresponnya, apakah menyetujui atau menolaknya. Dalam hal para pihak menerima Anjuran Tertulis, mediator akan membuat Perjanjian Bersama yang didaftarkan pada PHI terkait. Perselisihan dapat diselesaikan melalui PHI jika Anjuran Tertulis ditolak oleh salah satu pihak atau semua pihak. Tentunya harus dibuatkan risalah bukti/berita acara terlebih dahulu sebagai syarat untuk bisa mendaftarkan gugatan di PHI. Proses penyelesaian pada PHI harus diawali dengan terdaftarnya gugatan dari salah satu pihak.

3. Penyelesaian secara Konsiliasi

Tidak tercapainya kesepakatan dalam perundingan bipartit, maka perselisihan dapat diupayakan secara tripartit yang salah satunya dapat dilakukan secara konsiliasi. Pasal 1 angka 13 UU No. 2 Tahun 2004 menjelaskan bahwa konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan yang ditengahi oleh seorang/lebih konsiliator yang netral. konsiliator adalah seorang/lebih yang memenuhi syarat sebagai konsiliator dan ditetapkan oleh Menteri, bertugas melakukan konsiliasi dan memberikan Anjuran Tertulis kepada para pihak untuk menyelesaikan perselisihannya.

¹⁶ Khairani, *Pengantar Hukum Perburuhan Dan Ketenagakerjaan* (Depok: Raja Grafindo Persada, 2021), 220.

Proses penyelesaian dapat dilaksanakan oleh konsiliator yang terdaftar resmi di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten/Kota terkait. Para pihak yang berselisih dapat mengetahui daftar konsiliator di instansi tersebut untuk dipilih dan disepakati bersama, tentunya dilampiri dengan risalah perundingan bipartit sebagai bukti dan syarat pendaftaran. Penelitian duduknya perkara atas pokok perselisihan harus dilakukan oleh konsiliator maksimal 7 hari sejak menerima berkas pelimpahan pendaftaran, dan maksimal pada hari ke-8 harus sudah dilakukan sidang konsiliasi pertama.¹⁷ Saksi/saksi ahli dapat dipanggil oleh konsiliator dalam persidangan guna dimintai keterangan dan kesaksiannya.

Konsiliasi yang mencapai kesepakatan akan dibuatkan Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak. Selanjutnya, didaftarkan pada PHI di wilayah perjanjian dibuat untuk memperoleh Akta Bukti Pendaftaran. Konsiliasi yang gagal mencapai kesepakatan, akan diberikan Anjuran Tertulis. Anjuran Tertulis yang disetujui oleh semua pihak maka harus didaftarkan pada PHI setempat. Pihak - pihak yang tidak merespon Anjuran Tertulis hingga 10 hari kerja sejak diberikan, maka dianggap menolak anjuran tersebut. Anjuran tertulis juga dinyatakan gagal jika salah satu pihak atau semua pihak menolak. Proses penyelesaian dapat diajukan secara litigasi di PHI dengan adanya gugatan dari salah satu pihak dan dilampiri dengan risalah bukti konsiliasi.

4. Penyelesaian secara Arbitase

Penyelesaian perselisihan melalui perundingan tripartit dapat dilakukan melalui arbitrase. Arbitrase hanya dapat menyelesaikan perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan. Arbitrase dilaksanakan di luar pengadilan atas kesepakatan tertulis dari para pihak untuk menyerahkan penyelesaian pada arbiter melalui Surat Perjanjian Arbitrase. Putusan pada arbitrase bersifat final dan mengikat bagi setiap pihak.¹⁸

Arbiter adalah pihak pengadil yang dipilih oleh para pihak yang berselisih dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh Menteri. Dalam pemilihan arbiter, para pihak berhak menunjuk arbiter yang terdaftar sebanyak satu arbiter (arbiter tunggal) atau beberapa arbiter (majelis arbiter) dengan maksimal 3 arbiter. Penunjukkan arbiter yang berjumlah 3 (majelis arbiter) maka masing - masing pihak dapat memilih satu orang arbiter, sedangkan arbiter ketiga akan dipilih oleh para arbiter yang ditunjuk tersebut maksimal 7 hari sejak penunjukkan. Jika para pihak tidak sepakat dalam menunjuk arbiter tunggal atau majelis arbiter, maka Ketua Pengadilan atas permohonan dari salah satu pihak yang berselisih dapat menentukannya.

Pasal 40 UU No. 2 Tahun 2004 menjelaskan bahwa arbiter harus menyelesaikan perselisihan dengan waktu maksimal 30 hari sejak penandatanganan surat perjanjian penunjukkan arbiter, dan maksimal 3 hari itu juga Arbiter harus memulai pemeriksaan atas perselisihan yang terjadi. Pemeriksaan perselisihan dilakukan secara tertutup, kecuali para pihak menghendaki lain. Arbiter dapat memperpanjang masa penyelesaian maksimal 14 hari sebanyak satu kali

¹⁷ Abdullah Sulaiman dan Andi Walli, *Hukum Ketenagakerjaan / Perburuhan* (Jakarta: YPPSDM, 2019), 141.

¹⁸ Khairani, *Pengantar Hukum Perburuhan Dan Ketenagakerjaan* (Depok: Raja Grafindo Persada, 2021), 223.

perpanjangan, tentunya dengan kesepakatan dari semua pihak. Arbiter harus mengawasi penyelesaiannya dengan mendamaikan kedua pihak. Upaya yang tercapai akan dibuatkan Akta Perdamaian dan didaftarkan pada PHI setempat. Sidang arbitrase akan diteruskan jika upaya mendamaikan para pihak tidak tercapai. Arbiter dapat memanggil saksi / saksi ahli guna dimintai keterangan.

Putusan arbitrase bersifat akhir dan mengikat (*final and binding*), serta wajib didaftarkan pada pengadilan di wilayah arbiter menetapkan putusan. Putusan arbiter tidak dapat digugat lagi dan para pihak harus mematuhi hasil putusannya tersebut. Putusan arbitrase tidak dapat dilakukan upaya hukum banding atau kasasi, tetapi dapat diajukan permohonan pembatalan pada Mahkamah Agung maksimal 30 hari kerja sejak ditetapkannya putusan jika mengandung unsur-unsur yang dapat dibatahkannya putusan. Mahkamah Agung memutuskan permohonan pembatalan maksimal 30 hari sejak menerima permohonan tersebut dengan akibat pembatalan putusan seluruhnya atau sebagian putusan arbitrase.

5. Penyelesaian secara Litigasi di Pengadilan Hubungan Industrial

Semua jenis perselisihan hubungan industrial dapat diupayakan secara litigasi melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Perselisihan yang penyelesaiannya belum dilakukan secara bipartit tidak dapat diajukan langsung pada PHI, begitupun perselisihan yang memilih proses penyelesaian tripartitnya secara arbitrase. Tahapan penyelesaian perselisihan melalui pengadilan dimulai dengan pengajuan gugatan dari salah satu pihak, lalu dilakukan pemeriksaan administrasi, dilanjutkan dengan penetapan majelis hakim maksimal 7 hari sejak hari penerimaan gugatan. Majelis Hakim terdiri dari 1 orang Hakim sebagai Ketua Majelis Hakim dan 2 orang Hakim Ad-Hoc sebagai anggota majelis. Masing - masing Hakim Ad-Hoc pengangkatannya diusulkan oleh serikat pekerja dan organisasi pengusaha.

Pada sidang perdana, Hakim mengupayakan percobaan untuk mendamaikan kedua pihak dengan mediasi kembali. Jika terjadi kesepakatan maka dicatat oleh Majelis Hakim sebagai Keputusan Pengadilan. Kemudian, dapat dilakukan dengan pemeriksaan acara biasa dan pemeriksaan acara cepat untuk selanjutnya dilakukan pengambilan keputusan. Majelis Hakim harus memberikan putusan penyelesaian perselisihan dalam tempo maksimal 50 hari sejak dimulainya sidang pertama.

6. Penyelesaian secara Kasasi di Mahkamah Agung

Putusan pengadilan untuk perselisihan hak dan perselisihan PHK dapat diajukan upaya hukum kasasi di Mahkamah Agung maksimal 14 hari sejak pembacaan putusan PHI. Salah satu pihak yang mengajukan kasasi harus menyampaikan secara tertulis pada Sub Bagian Kepaniteraan PHI di Pengadilan Negeri setempat. Berkas perkara harus sudah disampaikan kepada Mahkamah Agung oleh PHI tersebut maksimal 14 hari sejak diterimanya permohonan. Majelis Hakim Kasasi terdiri dari seorang Hakim Agung dan dua orang Hakim Ad-Hoc yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung.

Penyelesaian kasasi harus sudah selesai maksimal 30 hari sejak waktu penerimaan permohonan kasasi. Permohonan kasasi harus menyertakan alasan yang mendasari pengajuan kasasi, seperti kesalahan penerapan hukum, proses pengadilan

yang tidak sesuai prosedur, atau hakim yang melebihi batas kewenangannya.¹⁹ Pemohon harus memberikan memori kasasi berupa dokumen yang memuat alasan diajukannya kasasi kepada PHI yang memutuskan perkara. Memori kasasi disampaikan maksimal 7 hari sejak diajukannya permohonan kasasi. PHI pada Pengadilan Negeri yang menerima memori kasasi wajib memberitahukan permohonan kasasi kepada pihak termohon kasasi. Pihak Termohon memiliki hak mengajukan kontra memori kasasi sebagai bentuk respon terhadap memori kasasi yang diajukan oleh Pemohon. Majelis Hakim Kasasi akan memberikan putusan yang bersifat akhir, tetap, dan mengikat (*final and banding*) berupa putusan yang menguatkan putusan PHI, mengubah sebagian atau putusan yang membatalkan seluruh putusan PHI dengan memberikan putusan yang baru.

IV. KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Pertama*, serikat pekerja berperan penting dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Serikat pekerja berperan sebagai negosiator dalam membuat Perjanjian Kerja Bersama, inisiator dalam pembentukan koperasi pekerja di perusahaan terkait, koordinator dalam gerakan mogok kerja, dan perwakilan pekerja di Dewan Pengupahan. Serikat pekerja juga berperan sebagai mediator dan kuasa hukum pekerja dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, baik secara bipartit, tripartit, litigasi di PHI, ataupun secara kasasi di Mahkamah Agung.

Kedua, mekanisme prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial diatur UU No. 2 Tahun 2004. Upaya penyelesaiannya dapat dilakukan secara bipartit, tripartit (mediasi, konsiliasi, dan arbitrase), secara litigasi di PHI, hingga secara kasasi di Mahkamah Agung. Semua jenis perselisihan harus diupayakan secara bipartit terlebih dahulu. Perundingan bipartit yang tidak mencapai kesepakatan dapat dilanjutkan penyelesaian secara tripartit (mediasi, konsiliasi atau arbitrase). Penyelesaian tripartit secara arbitrase maka putusannya bersifat akhir dan tidak dapat diajukan pada PHI, sedangkan penyelesaian secara mediasi / konsiliasi dapat dilanjutkan pada PHI jika gagal. Putusan PHI dapat diajukan upaya kasasi di Mahkamah Agung untuk memperoleh putusan kasasi. Putusan kasasi bersifat akhir, tetap, dan mengikat (*final and binding*) berupa putusan yang menguatkan atau putusan yang membatalkan putusan PHI dengan memberikan putusan baru, dan putusan yang mengabulkan sebagian permohonan kasasi.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

Susinai, Dina. 2020. *Perkembangan Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jember: Pustaka Abadi.

Suhartini, Endeh, dan Ani Yumarni. 2020. *Hukum Ketenagakerjaan dan Kebijakan Upah*. Depok: Raja Grafindo.

¹⁹ Endeh Suhartini, Ani Yumarni, Siti Maryam, dan Mulyadi, *Hukum Ketenagakerjaan Dan Kebijakan Upah* (Depok: Rajawali Pers, 2020), 136.

Khairani. 2021. *Pengantar Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan*. Depok: Raja Grafindo.

Sulaiman, Abdullah, dan Andi Walli. 2019. *Hukum Ketenagakerjaan / Perburuhan*. Jakarta: YPPSDM.

B. Jurnal

Sinaulan, Ryan David. 2019. Masalah Ketenagakerjaan di Indonesia. *Ideas: Jurnal Pendidikan, Sosial dan Budaya*. Vol 55, No.1: 173.

Dewi, Aliyas Sandra. 2018. Dinamika Masalah Hukum dan Keadilan. *Jurnal Surya Kencana Satu*. Vol. 9, No. 1: 19-36.

Sanwani, A H. 2018. Peranan Serikat Pekerja Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (studi Kasus Pembelaan Hak-Hak Buruh oleh KSPSI Kabupaten Tangerang. *Mozaik X*. Vol. 10, 122-30.

Harintian, Abidin. 2017. Peranan Serikat Pekerja dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Studi pada Serikat Pekerja PT. PLN Persero Wilayah Sulselrahar), *Jurnal De'Rechtsstaat*, Vol. 6, No. 2: 1-7.

Pradima, Akbar. 2013. Alternatif Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di luar Pengadilan. *DIH: Jurnal Ilmu Hukum*. Vol. 9, No.17: 251.

Sherly Ayuna Putri, Agus Mulya Karsona, dan Revi Inayatillah. 2021. Pembaharuan Penyelesaian Perselisihan Ketenagakerjaan di Pengadilan Hubungan Industrial Berdasarkan Asas Sederhana, Cepat, dan Biaya Murah sebagai Upaya Perwujudan Kepastian Hukum. *Jurnal Bina Mulia Hukum*. Vol 5, No.2: 310-27.

Nyoman Jaya Kesuma dan Wayan Agus Vijayantera. 2020. Perundingan Bipartit sebagai Langkah Awal dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. *Jurnal Hukum Saraswati*. Vol. 2, 70.

C. Peraturan dan Keputusan

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja

Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian_Perselisihan Hubungan Industrial

D. Lain-lain

Heru Budi Utoyo, Ketua DPP Federasi Kesatuan Serikat Pekerja Nasional Kota Semarang, Wawancara Pribadi, 21 November 2024, Semarang.