

PENYELESAIAN PERSELISIHAN TENAGA KERJA KASUS ADAM AIR MELALUI MEDIASI PADA TAHAP PERUNDINGAN TRIPATRIT BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NO. 2 TAHUN 2004

Diana Putong

Dosen Pengajar Pada Program Studi Ilmu Hukum
Univesitas Negeri Manado
e-mail : Diana_putong@yahoo.com

ABSTRAK

Dalam dunia kerja hubungan Pengusaha dengan Pekerja sangat berpengaruh terhadap munculnya ada atau tidak perselisihan dalam hubungan industrial tersebut. Perselisihan dalam hubungan industrial terjadi di seluruh negara di dunia termasuk Indonesia. Permasalahan perburuhan termasuk salah satu permasalahan utama di segala negara maju maupun negara berkembang. Untuk mengatur penyelesaian perselisihan hubungan industrial maka muncullah berbagai peraturan yang berkaitan dengan hak dan kewajiban pekerja maupun pengusaha. Di Indonesia, peraturan yang mengatur tentang hak dan kewajiban pekerja maupun pengusaha termasuk prosedur penyelesaian perselisihan dalam hubungan industrial adalah melalui Undang-undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dan Undang-Undang No.2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI).

Kata kunci : Pengusaha, Pekerja, Perselisihan Hubungan Industrial

ABSTRACT

In the world of work relations with the Workers Employers greatly affect the appearance or not the dispute in the industrial relations. A dispute within the industrial relations exists in every country in the world including Indonesia. Labor issues, including one of the major problems in all the developed and developing countries. To set up industrial dispute settlement then comes the various regulations relating to the rights and obligations of workers and employers. In Indonesia, regulations governing the rights and obligations of workers and employers, including dispute resolution procedures in industrial relations is through Act Number 13 of 2003 on Labor, and Law Number 2 of 2004 concerning Industrial Relations Disputes Settlement (PPHI).

Keywords : Employers, Workers, Industrial Relations Disputes Settlement

PENDAHULUAN

Hukum perburuhan adalah seperangkat aturan dan norma baik tertulis maupun tidak tertulis yang mengatur pola hubungan Industrial antara Pengusaha, disatu sisi, dan Pekerja atau buruh disisi yang lain. Tidak ada definisi baku mengenai hukum perburuhan di Indonesia. Indonesia mengalami beberapa masa pemerintahan yang sangat berpengaruh bagi para buruh yang antara lain masa orde lama, masa orde baru dan sekarang masa reformasi. Jika kita melihat riwayat tenaga kerja di Indonesia diawali dengan suatu masa yang sangat suram yakni zaman perbudakan, kerja paksa (rodi) dan poenale sanksi dimana diwaktu masa itu para tenaga kerja yang ada sangat terkekang karena perlakuan yang semena-mena oleh para majikan (Husni, 2000).

Kalau kita hubungkan sewaktu masa kerja rodi dimana para pekerja disuruh bekerja dengan paksa tanpa memikirkan kesehatan dan keselamatan tenaga kerja dan terlebih lagi tidak diberi upah walaupun sudah bekerja dengan sangat keras seperti yang tertera dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHP) pada Pasal 1601a yang dimana dikatakan bahwa buruh mengikatkan diri untuk menyerahkan tenaganya kepada pihak lain (majikan) dengan upah selama waktu tertentu.

Dalam masa reformasi benar-benar membuka lebar arus demokrasi. Secara regulatif, dan Gradual hukum perburuhan kemudian menemukan momentumnya. hal tersebut terrepresentasi dalam tiga paket Undang-Undang perburuhan antara lain: Undang-undang No. 21 tahun 2000 Tentang Serikat Buruh, Undang-undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dan Undang-Undang No.2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI).

Hubungan antara pengusaha dan buruh tidak selalu berlangsung baik, ada kalanya dapat menjadi panas karena berbagai polemik yang terjadi di dalam dunia kerja. Upah minimum, jam kerja, upah lebur, tingkah laku pekerja yang tidak sesuai dengan peraturan perusahaan merupakan sebagian dari permasalahan yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial merupakan masalah yang sangat penting dalam hubungan industrial. Hubungan industrial yang harmonis akan menciptakan ketenangan kerja, yang akan berpengaruh pula pada peningkatan produktivitas dan kesejahteraan pekerja. Namun demikian, dalam kenyataannya tidak mudah untuk mewujudkan hubungan industrial yang harmonis tadi, karena adanya kepentingan yang berbeda antara pekerja di satu pihak dan pengusaha di pihak lain, hal ini terbukti masih banyak kasus-kasus perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja. Untuk mencegah agar kasus atau perselisihan itu tidak berkepanjangan dan dapat di selesaikan dengan baik maka di bentuklah undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan Industrial menggantikan undang-undang No. 22 tahun 1957.

TINJAUAN PUSTAKA

Menurut teori keadilan oleh Aristoteles, keadilan adalah suatu kebijakan politik yang aturan-aturannya menjadi dasar dari peraturan Negara dan aturan-aturannya menjadi dasar dari peraturan Negara dan aturan-aturannya ini merupakan ukuran tentang hak. Oleh sebab itu, hukum seperti halnya polis merupakan wahana yang diperlukan untuk mengarahkan manusia pada nilai-nilai moral yang rasional. Inti manusia yang rasional, menurut Aristoteles adalah memandang kebenaran (*theoria, kontenpelasi*) sebagai keutamaan hidup (*summon bonum*) (Bernard, 2010). Menurutnya orang harus mengendalikan diri dari pleonesia, yaitu memperoleh keuntungan bagi diri sendiri dengan merebut apa yang merupakan kepunyaan orang lain, atau menolak apa yang seharusnya diberikan apa yang seharusnya diberikan kepada orang lain (Mohammad,. S, 2009). Pada dasarnya keadilan mempunyai konsep yang berbeda pada setiap orang, tergantung dari kepentingan setiap individu itu sendiri.

Hubungan kerja merupakan hubungan yang mengatur/memuat hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Ukuran hak dan kewajiban masing-masing pihak haruslah seimbang dalam konteks hubungan kerja, kewajiban para pihak yang berlangsung secara timbal balik. Antara hak dan kewajiban terdapat hubungan yang sangat erat. Yang satu mencerminkan adanya yang lain (Rahardjo. S, 2006). Hak adalah suatu peranan yang boleh atau tidak boleh dilakukan oleh subjek hukum, karenanya bila hak dilanggar tidak berakibat sanksi apapun bagi pelakunya. Sedangkan kewajiban adalah suatu peranan yang harus atau tidak harus dilakukan oleh subjek hukum, karenanya bila kewajiban dilanggar berakibat sanksi bagi para pelakunya.

Pada dunia kerja, apabila para pekerja berupaya melakukan apa yang menjadi kewajibannya maka seyogyanya para pengusaha pun harus berupaya memberikan hak dari setiap pekerjanya. Dengan demikian keadilan yang bertujuan menciptakan kesetaraan dan keseimbangan dapat dinikmati oleh kedua belah pihak, yakni pekerja dan pengusaha/majikan (Siagian, S.P, 2004).

Kemajuan teknologi industri, telah mempengaruhi kompleksnya perselisihan dalam hubungan antara pekerja dengan pengusaha. Bahkan dalam hubungan antar serikat pekerja. Persoalannya adalah bagaimana perselisihan itu diselesaikan sehingga dapat memberikan kepastian hukum yang berkeadilan bagi pekerja dan pengusaha. Setiap pengusaha sebaiknya menghindari pemutusan hubungan kerja (PHK). Namun bilamana perselisihan kepentingan hingga PHK tak bisa dihindari, pihak yang merasa dirugikan hak perdatanya menurut UU Nomor 2 Tahun 2004 dapat menempuh dua upaya penyelesaian, yaitu di luar pengadilan (nonlitigasi) dan melalui pengadilan (litigasi). Dalam hal ini yang akan dibahas adalah penyelesaian sengketa perburuhan di luar pengadilan.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode Penelitian

Dalam hal ini, penelitian ini menggunakan pendekatan hukum normatif yang tidak bermaksud untuk menguji hipotesis, maka titik berat penelitian tertuju pada penelitian kepustakaan. Penelitian hukum normatif mengkaji hukum yang dikonsepsikan sebagai norma atau kaidah yang berlaku. Norma hukum yang berlaku itu berupa norma hukum positif tertulis bentukan lembaga perundang-undangan, kodifikasi, undang-undang, peraturan pemerintah, dsb (Abdulkadir. M, 2004).

Data dan Sumber Data

Dalam suatu penelitian, data terbagi menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder. Data primer sendiri mempunyai pengertian sebagai data yang diperoleh langsung dari masyarakat, sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh dari bahan pustaka. Sedangkan bahan hukum sekunder, yaitu bahan yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer seperti: basil-basil seminar, karya ilmiah maupun basil penelitian, jurnal yang ada kaitannya dengan permasalahan yang dibahas. Bahan hukum tertier, yakni bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder yang terdiri dari: *Black's Law Dictionary*, Kamus Hukum, Kamus umum Bahasa Indonesia, maupun buku petunjuk lain yang ada kaitannya dengan permasalahan dalam penelitian ini. Penelitian kepustakaan bertujuan untuk mendapatkan bahan-bahan hukum melalui telaah pustaka (umumnya *legal document*) dari berbagai referensi yang ada.

Teknik Analisis

Bahan hukum yang diperoleh, diinventarisasi dan diidentifikasi, kemudian diolah dan dianalisis secara normatif dengan menggunakan logika berpikir secara deduksi yaitu dari hal-hal yang bersifat umum kemudian ditarik kesimpulan yang bersifat khusus, yang didasarkan pada aspek hukum normatif. Data yang diperoleh bersifat kualitatif dalam bentuk deskriptif yuridis, yang saling melengkapi dalam menggambarkan permasalahan yang diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Luar Pengadilan Hubungan Industrial

Undang-undang No.2 Tahun 2004 memberikan beberapa pilihan atau alternatif untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, yaitu dapat melakukan perundingan secara *bipatrit*, *tripatrit*, dan dapat pula dilakukan melalui pengadilan hubungan industrial (PHI). Pada dasarnya, perundingan tripartit dilakukan dengan melibatkan orang ketiga melalui mediasi, konsiliasi dan arbitrase atau lazim disebut sebagai tahap di luar pengadilan atau non litigasi. Apabila penyelesaian perundingan secara bipatrit dan tripartit gagal dilaksanakan atau perundingan tidak mencapai kata sepakat, baru perkara perselisihan hubungan industrial tersebut dapat dilakukan melalui pengadilan hubungan industrial (PHI) atau melalui jalur secara litigasi (Mulyasi. L, 2011). Dalam hal ini yang akan kita bahas adalah mengenai penyelesaian perselisihan melalui perundingan tripartit atau lewat jalur non litigasi.

Perundingan Secara Bipatrit

Menurut ketentuan Pasal 1 ayat (10) UU No.2 Tahun 2004 menyatakan bahwa perundingan bipatrit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Bipatrit merupakan langkah pertama untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial sesuai dengan Pasal 3 ayat (1) UU No.2 Tahun 2004. Jadi dari beberapa ketentuan diatas dapat dipahami bahwa apabila terjadi perselisihan hubungan industrial maka wajib terlebih dahulu diupayakan penyelesaiannya secara bipatrit. Tetapi apabila secara bipatrit gagal maka sesuai Pasal 4 ayat (1) UU No.2 Tahun 2004 : “Dalam hal perundingan bipatrit gagal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (3), salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipatrit telah dilakukan.”

Lebih dari itu sesuai Pasal 4 ayat (2) UU No.2 Tahun 2004 apabila bukti-bukti tidak dilampirkan maka dinas yang terkait wajib mengembalikan berkas untuk dilengkapi paling lambat 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal diterimanya pengembalian berkas. Penyelesaian perselisihan secara bipatrit tersebut dimaksudkan untuk mencari jalan keluar atas perselisihan hubungan industrial dengan cara musyawarah untuk mencapai kata mufakat secara internal, dalam arti kata tidak melibatkan pihak lain, di luar pihak-pihak yang berselisih. Penyelesaian perselisihan secara bipatrit ini harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari sejak tanggal dimulainya perundingan. Apabila dalam 30 hari salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, perundingan bipatrit dianggap gagal. Tetapi apabila perundingan bipatrit tersebut dapat mencapai kesepakatan penyelesaian, dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan mengikat

dan menjadi hukum serta wajib dilaksanakan oleh para pihak. Perjanjian bersama tersebut wajib didaftarkan oleh para pihak yang melakukan perjanjian dalam PHI pada pengadilan negeri di wilayah para pihak mengadakan perjanjian bersama.

Penyelesaian Melalui Tripartit

Pada dasarnya, perundingan tripartit merupakan perundingan yang melibatkan pihak ketiga yang netral. Dalam UU No.2 Tahun 2004 pihak ketiga yang dilibatkan untuk menyelesaikan suatu perselisihan hubungan industrial tersebut adalah mediator, atau konsiliator, atau arbiter. Upaya penyelesaian secara tripartit ini baru dapat dilakukan apabila usaha tripartit telah dilakukan. Adapun proses penyelesaian secara tripartit melalui mediasi, konsiliasi dan arbitrase sebagaimana diuraikan secara lebih terperinci dibawah ini :

Penyelesaian Melalui Mediasi

Mediasi ialah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang mediator yang netral, sebagaimana tercantum dalam pasal 1 angka 1 UUPPHI). Pada dasarnya, penyelesaian melalui mediasi mempunyai karakteristik yang bersifat unggulan sebagai berikut (Mulyadi. L, 2011) :

1. *Voluntary*
Keputusan untuk bermediasi diserahkan kepada kesepakatan para pihak sehingga dapat diciptakan suatu putusan yang merupakan kehendak dari para pihak. Karena dikehendaki para pihak, putusan yang dihasilkan bersidat *win-win solution*.
2. *Informal dan Fleksibel*
Bila diperintahkan, para pihak sendiri dengan bantuan mediator dapat mendesain sendiri prosedur, tata cara, prosedur maupun mekanisme sangat berbeda jauh antara litigasi dengan mediasi.
3. *Interested based*
Di dalam mediasi tidak dicari siapa yang salah atau siapa yang benar, tetapi yang lebih diutamakan adalah bagaimana mediasi tersebut menghasilkan dan mencapai kepentingan masing-masing pihak.
4. *Future Looking*
Karena hakikat mediasi lebih menjaga kepentingan masing-masing pihak, sehingga lebih menekankan untuk menjaga hubungan para pihak yang bersengketa ke depan dan tidak berorientasi ke masa lalu.
5. *Parties oriented*
Orientasi mediasi yang bersifat prosedur yang informal, para pihak lebih aktif berperan dalam proses mediasi tanpa tergantung pada peran pengacara.
6. *Parties control*
Mediator tidak dapat memaksakan kehendak atau pendapatnya untuk mencapai kesepakatan karena penyelesaian sengketa melalui mediasi merupakan keputusan dari pihak-pihak itu sendiri.

Pemerintah dapat mengangkat seorang Mediator yang bertugas melakukan Mediasi atau Juru Damai yang dapat menjadi penengah dalam menyelesaikan sengketa antara Buruh dan Majikan. Seorang Mediator yang diangkat tersebut mempunyai syarat-syarat sebagaimana dituangkan dalam Pasal 9 Undang-undang No.2 Tahun 2004. Pengangkatan dan akomodasi mediator ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja. Bila telah tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan melalui Mediator tersebut dibuatkan “perjanjian bersama” yang ditandatangani para pihak dan mediator tersebut, kemudian perjanjian tersebut didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat. Tetapi apabila tidak terjadi kesepakatan antara pihak bersengketa maka dapat dilakukan mediasi. Mediasi dapat dikatakan sebagai salah satu upaya dari pihak yang dapat dilakukan oleh para pihak, sebelum sampai ke pengadilan. Penyelesaian masalah di tahap mediasi sangat cepat tidak lebih dari 30 hari kerja, dan mediator wajib untuk memulai sidang mediasi selambat-lambatnya 7 hari sejak dilimpahkan (pasal 10 dan 15 UUPHI)

Penyelesaian Melalui Konsiliasi

Penyelesaian melalui Konsiliator yaitu pejabat Konsiliasi yang diangkat dan diberhentikan oleh Menteri Tenaga Kerja berdasarkan saran organisasi serikat pekerja atau Serikat Buruh. Segala persyaratan menjadi pejabat Konsiliator tersebut didalam pasal 19 Undang-Undang No.2 Tahun 2004. Dimana tugas terpenting dari Konsiliator adalah memanggil para saksi atau para pihak terkait dalam tempo selambat-

lambatnya 7 (tujuh) hari sejak menerima penyelesaian Konsiliator tersebut. Pejabat Konsiliator dapat memanggil para pihak yang bersengketa dan membuat perjanjian bersama apabila kesepakatan telah tercapai. Pendaftaran perjanjian bersama yang diprakarsai oleh Konsiliator tersebut dapat didaftarkan didepan pengadilan Negeri setempat. Demikian juga eksekusinya dapat dijalankan di Kepaniteraan Pengadilan Negeri setempat tersebut.

Penyelesaian Melalui Arbitrase

Penyelesaian perselisihan melalui arbitrase pada umumnya, telah diatur di dalam Undang-undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa yang berlaku di bidang sengketa perdagangan. Oleh karena itu arbitrase hubungan industrial yang diatur dalam undang-undang ini merupakan pengaturan khusus bagi penyelesaian sengketa di bidang hubungan industrial. Undang-undang dapat menyelesaikan perselisihan melalui arbitrase meliputi perselisihan kepentingan dan perselisihan antar Serikat Pekerja dan Majikan didalam suatu perusahaan. Untuk ditetapkan sebagai seorang Arbiter sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 31 ayat (1). Para pihak yang bersengketa dapat memilih Arbiter yang mereka sukai seperti yang ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja. Putusan Arbiter yang menimbulkan keraguan dapat dimajukan tuntutan ingkar kepada Pengadilan Negeri setempat dengan mencantumkan alasan-alasan otentik yang menimbulkan keraguan tersebut. Putusan Pengadilan Negeri dalam Pasal 38 Undang-undang No.2 Tahun 2004, dapat membuat putusan mengenai alasan ingkar dan dimana tidak dapat diajukan perlawanan lagi. Bila tercapai perdamaian, maka menurut isi Pasal 44 Undang-undang No.2 Tahun 2004, seorang arbiter harus membuat Akte Perdamaian yang ditandatangani oleh kedua belah pihak dengan disaksikan seorang Arbiter atau Majelis Arbiter.

Penetapan Akte Perdamaian tersebut didaftarkan dimuka pengadilan, dan dapat pula di ekekusi oleh Pengadilan atau putusan tersebut, sebagaimana lazimnya. Putusan Kesepakatan Arbiter tersebut dibuat rangkap 3 (tiga) dan diberikan kepada masing-masing pihak satu rangkap, serta didaftarkan didepan Pengadilan Hubungan Industrial terhadap putusan tersebut yang telah berkekuatan hukum tidak dapat dimajukan lagi atau sengketa yang sama tersebut tidak dapat dimajukan lagi ke Pengadilan Hubungan Industrial. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Arbitrase dilakukan atas kesepakatan kedua belah pihak berdasarkan Perjanjian Kerja Bersama, dan apabila didalam Perjanjian Kerja Bersama tidak diatur tentang penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial secara Arbitrase, maka para pihak dapat membuat Perjanjian pendahuluan yang berisikan penyelesaian perselisihan melalui Arbitrase pada saat sengketa telah terjadi. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Arbitrase yang dilakukan berdasarkan kesepakatan para pihak, tidak dapat diajukan Gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial karena Putusan Arbitrase bersifat akhir dan tetap, kecuali dalam hal-hal tertentu dapat dilakukan pembatalan ke Mahkamah Agung RI.

Kasus Adam Air

Pada tahun 2008 maskapai penerbangan Adam Air dinyatakan bangkrut oleh Pengadilan Negeri Jakarta Pusat. Kebangkrutan Adam Air menyisakan berbagai masalah salah satunya mengenai nasib karyawan selanjutnya. Selain itu karyawan Adam Air juga belum terbayarkan gaji selama dua bulan oleh karena runtuhnya Maskapai Penerbangan ini sehingga menjadi sengketa yang tidak bisa dihindari.

Depnakertrans jadi mediator antara pihak manajemen AdamAir dengan serikat pekerja atas nasib pekerja terkait berhenti operasinya maskapai penerbangan murah itu. Pertemuan tripartit akan berlangsung dalam waktu dekat. Manajemen PT Adam Sky Connection (AdamAir) dan Forum Serikat Independen Karyawan AdamAir (Forsikad) menyepakati 3 poin penting. Salah satunya mengenai pembayaran gaji. Kesepakatan bersama itu ditandatangani oleh wakil manajemen yakni Adam Aditya Suherman selaku Dirut AdamAir dan Denny Sulistiyono selaku Direktur HRD dengan Forsikad yang diwakili Ketuanya yakni Capt. Sugoro dan Djoko Prasetyo selaku sekretaris.

Kesepakatan bersama itu difasilitasi oleh Direktur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) Depnakertrans Gandi Sugandi setelah pertemuan yang dilaksanakan di kantor pemerintahan tersebut pada Kamis (24/4/2008). Beberapa hasil pertemuan penting itu adalah:

1. Melakukan perundingan bipartit terhitung tanggal 24 April sampai dengan 24 Mei 2008, untuk mencari penyelesaian antara pekerja yang diwakili oleh serikat pekerja dengan perusahaan yang diwakili Direksi,
2. Selama dalam perundingan para pihak tidak melakukan sesuatu paksaan dan melakukan upaya lain di luar perundingan,
3. Direksi akan mengupayakan pembayaran gaji bulan April 2008 dan selama proses perundingan bipartit.

PT Adam Sky Connection (AdamAir) dalam hal ini melakukan pemutusan hubungan kerja dikarenakan perusahaan dinyatakan pailit, jadi berdasarkan UU No.13 Tahun 2003, maka para pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja sebesar 1 kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam undang – undang nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI), terdapat dua cara penyelesaian perselisihan yaitu melalui jalur Pengadilan (litigasi) dan jalur luar pengadilan (non – litigasi). Penyelesaian perselisihan lewat jalur non litigasi merupakan jalur yang sekarang paling sering digunakan oleh sebab dipermudahnya proses penyelesaian sengketa dibandingkan dengan kalau melalui proses litigasi seperti yang ditempuh oleh para pekerja maskapai penerbangan Adam Air dengan bantuan dari Pemerintah.

Berbagai jenis jalur non litigasi masih perlu untuk lebih di publishkan lagi kepada masyarakat awam yang belum sadar hukum untuk mengetahui hak dan kewajiban mereka sebagai pekerja dan juga untuk memberikan kesadaran hukum kepada para pengusaha.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perusahaan Indonesia*, Bandung: Citra Aditya Bakti
- Bernard dkk, *Teori Hukum Strategi Tertib Manusia Lintas Ruang dan Generasi*, Yogyakarta: Genta Publishing, Cetakan ke-3, 2010
- Black's Law Dictionary
- Dr.Lilik Mulyadi, S.H., M.H., Agus Subroto, S.H., M.Hum., *Penyelesaian Perkara Pengadilan Hubungan Industrial dalam Teori dan Praktik*, Bandung: PT. Alumni Bandung, 2011
- Hidayat Muharam, S.H., *Hukum Ketenagakerjaan serta Pelaksanaannya di Indonesia*, Bandung: PT.Citra Aditya Bakti, 2006
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: Rajawali Pers, 2000
- Muhammad Abdulkadir, *Hukum dan Penelitian Hukum*, cetakan.1, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2004
- Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, Bandung: Citra Aditya Bakti, Cetakan ke-6, 2006
- Siddiq Mohammad, *Perkembangan Pemikiran Teori Ilmu Hukum*, Jakarta: Pradnya Paramita, cetakan ke-3, 2009
- Sondang P Siagian, *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Jakarta: Rineke Cipta, Cetakan ke-3, 2004
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.92/MEN/VI/2004 Tentang *Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator serta Tata Kerja Mediasi*.
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Per.01/MEN/V/2005 Tentang *Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator serta Tata Kerja Konsiliasi*.
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Per.02/MEN/I/2005 Tentang *Tata Cara Pendaftaran, Pengujian, Pemberian, dan Pencabutan Sanksi bagi Arbiter Hubungan Industrial*.
- Undang-undang No.13 Tahun 2003 Tentang *Ketenagakerjaan*
- Undang-Undang No.2 Tahun 2004 Tentang *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI)*.