

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pada Industri Pertambangan

Alden Nelson^{1*}, Fenny², Joiceyn Agriffina³, Moderin⁴, Nova Natasha⁵

^{1,5}Program Studi Manajemen, Universitas Internasional Batam

Abstrak

Dalam analisis ini, dijelaskan hubungannya dengan salah satu perusahaan pertambangan di Papua. Ini adalah perusahaan pembuat emas terbesar di dunia dan pembayar pajak terbesar di Indonesia. Setiap bisnis memiliki nama perselisihan terkait hubungan industri. Perselisihan hubungan industrial adalah ketidaksepakatan yang menyebabkan konflik antara penguasa atau gabungan pengusaha karena perbedaan hak, manfaat, dan pemutusan hubungan kerja antara serikat pekerja dalam suatu perusahaan. Pada dasarnya, masing-masing pihak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan sengketa. Jika mereka tidak dapat mencapai kesepakatan, pihak ketiga baik negara maupun pihak itu sendiri mampu mencapai kesepakatan. Kami menggunakan penelitian kualitatif, yang merupakan kategori penelitian deskriptif kualitatif, dalam penelitian ini. Tujuan penelitian deskriptif kualitatif adalah untuk mengumpulkan data deskriptif yang menjelaskan topik penelitian secara keseluruhan. Kali ini peneliti menggunakan metode penelitian dokumenter. Dari hasil kajian tersebut, tercapai kesepakatan antara pekerja dan industri terkait untuk menaikkan upah dari pekerja terendah ke pekerja level tertinggi rata-rata hingga 40% selama periode dua tahun, bukan pekerja. didenda karena mogok kerja dan perusahaan membayar gaji pokok pekerja selama tiga bulan.

Kata Kunci : Hubungan Industrial, Perselisihan, Perusahaan

Copyright (c) 2023 Alden Nelson

✉ Corresponding author :

Email Address : 2041218.fenny@uib.edu

PENDAHULUAN

Pada dasarnya, hubungan industrial adalah hubungan aturan antara pengusaha dan karyawan. Pada korelasi industrial, perselisihan di tingkat perusahaan dan masalah ketenagakerjaan harus diselesaikan secara musyawarah atau kekeluargaan terlebih dahulu. Namun, tidak semua perselisihan antara karyawan dan pengusaha perusahaan dapat diselesaikan secara musyawarah atau kekeluargaan. Ini disebabkan oleh pendapat yang berbeda tentang berbagai hal yang berkaitan dengan hubungan kerja atau kondisi kerja lain, yang menyebabkan perselisihan yang tidak dapat dihindari tentang korelasi industri (Wijayanti, 2009). Perselisihan sosial dapat terjadi di mana-mana, seperti di rumah, sekolah, pasar, terminal, perusahaan, tempat kerja, dll. Secara psikologis, perselisihan adalah kehilangan emosi yang berdampak pada hubungan seseorang dengan orang lain. Dilema perselisihan adalah wajar karena sudah menjadi bagian dari sifat manusia (Asikin, 2006).

Perselisihan di lingkungan kerja atau di perusahaan tidak bisa dihindari. Perselisihan di lingkungan perusahaan disebut sebagai perselisihan perburuhan atau eksploitasi pasar tenaga kerja. Secara historis, perselisihan perburuhan adalah perselisihan antara pengusaha atau

pengusaha dan serikat pekerja atau federasi serikat pekerja terkait dengan tidak adanya kesepakatan tentang hubungan perburuhan, kondisi kerja/ atau kondisi kerja (Pasal 1(1) sub-bagian c Undang-Undang No. 22, 1957). Menurut Peraturan Menteri Perburuhan No-Kep 15.A/Men/1994, kata "konflik perburuhan" diganti dengan "perselisihan perburuhan". Menurut Pasal 1 UU Perselisihan Hubungan Perburuhan No. 1 Tahun 2004 dan Pasal 2 Tahun 2004, Konflik pendapat terjadi antara pengusaha atau kelompok pengusaha dan pekerja atau karyawan atau serikat pekerja atau serikat buruh karena perselisihan hak, konflik kepentingan, dll. Tidak setuju tentang penghentian hubungan kerja Organisasi karyawan hanya dalam satu bisnis (Agatha Jumiati, 2011).

Tidak luput dari pengamatan public, salah satu perusahaan yang berada pada Indonesia ini mempunyai poly opini perihal konta serta pro terhadap perusahaan terkait. Salah satu perusahaan ini ialah perusahaan pertambangan yang dominan sahamnya serta pembayar pajak terbesar di Indonesia serta merupakan perusahaan pembuat emas terbesar pada global. Perusahaan ini melakukan penelitian pada 2 lokasi di daerah Copper Pura, Kabupaten Mimika, Provinsi Papua yaitu tambang Ersberg (semenjak 1967) serta Tambang Grasberg (semenjak 1988). Adapun dengan tidak mematuhi kontrak, perusahaan ini menghadapi masalah dengan divestasi saham yang terlambat. Ada juga sejumlah pelanggaran lain yang dilakukan, terutama yang berkaitan dengan pelanggaran Hak Asasi Manusia. Runtuhnya terowongan Big Gossan pada tahun 2013 merupakan salah satu jenis pelanggaran hak asasi manusia yang paling menonjol dalam industri ini. Karena keadaan di perusahaan ini yang membayar pekerjanya tetapi tidak memperhatikan kesejahteraan mereka, kecelakaan pertambangan yang menewaskan 28 pekerja dianggap sebagai pelanggaran hak asasi manusia. Pastinya pelanggaran ini harus ditindak secara tegas agar tidak terjadi pembiaran lagi yang dapat mengancam nyawa pekerja. Perselisihan hubungan industrial ini lalu sekarang menjadi suatu kenyataan yang banyak disoroti, mengingat jumlahnya relatif konsisten dikalangan perusahaan, utamanya di Indonesia. pada arikel ini kami akan sedikit banyak menjelaskan bagaimana bentuk dari perselisihan korelasi industrial serta bagaimana perselisihan tersebut diselesaikan.

Pengertian Umum Perselisihan Hubungan Industrial

Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang menyebabkan pertentangan antara penguasa atau gabungan wirausahawan dengan pekerja, karyawan, atau perkumpulan pekerja atau buruh karena adanya pertentangan terkait hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja, dan antar-serikat dalam satu perusahaan. Istilah perselisihan hubungan industrial atau perselisihan perburuhan digunakan untuk menggambarkan perbedaan yang terjadi di lingkungan bisnis. Sejak lama, perselisihan perburuhan didefinisikan sebagai pertentangan antara majikan atau perkumpulan majikan dengan serikat buruh atau gabungan serikat buruh. Ini terjadi karena tidak ada persetujuan yang jelas mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja, dan keadaan perburuhan. Sesuai dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor-Kep 15.A/Men/1994, istilah perselisihan perburuhandiubah menjadi perselisihan hubungan industrial (Latifah, 2019).

Adapun pihak mana yang dapat digugat dalam perselisihan perburuhan tergantung pada keseriusan perselisihan itu sendiri, yaitu perbedaan pendapat yang menyebabkan konflik hukum antara pengusaha atau kelompok pengusaha dengan pekerja, karyawan, serikat pekerja, organisasi buruh, konflik kepentingan, pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja dan serikat buruh dalam suatu perusahaan. Namun, Pasal 5 UU No. 1.2 Tahun 2004 mendefinisikan konflik antar serikat/sindik, yang berarti perselisihan hanya dapat terjadi dalam satu perusahaan karena tidak ada kesepakatan keanggotaan. Ada hak dan tanggung jawab (Yuliastuti & Syarif, 2021)

Jenis – Jenis Perselisihan Hubungan Industrial

Dua jenis perselisihan pasar tenaga kerja berbeda dari sudut pandang badan hukum. Ada dua jenis perselisihan pasar tenaga kerja. Yang pertama terjadi antara pengusaha atau serikat pekerja dan pengusaha atau serikat pekerja. Yang kedua terjadi antara badan hukum serikat pekerja dan serikat pekerja lain dalam industri yang sama. Perselisihan pasar tenaga kerja yang pertama disebutkan adalah (a) perselisihan hukum, (b) perselisihan kepentingan, dan (c) pemutusan hubungan kerja. Kedua, hanya satu konflik perburuhan yang disebutkan. Itu adalah konflik antar serikat pekerja di satu perusahaan (Budiono, 2009). Menurut Pasal 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, terdapat empat jenis perselisihan hubungan industrial, yaitu (Latifah, 2019):

- a) Pertikaian hak
Konflik hukum adalah konflik yang terjadi karena ketidakmampuan untuk memenuhi hak yang disebabkan oleh perbedaan interpretasi atau pelaksanaan undang-undang, peraturan perusahaan, kontrak kerja, atau perjanjian kerja bersama.
- b) Konflik Kepentingan Dalam hubungan kerja, benturan kepentingan terjadi ketika tidak ada kesepakatan mengenai desain dan/atau perubahan kondisi kerja yang ditentukan dalam kesepakatan bersama, peraturan perusahaan, atau kesepakatan bersama.
- c) Mengakhiri hubungan kerja Dalam situasi tertentu, pemutusan hubungan kerja dianggap sebagai berakhirnya hubungan kerja, yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja.
- d) Konflik antara serikat pekerja dan serikat buruh dalam industri Perselisihan antar serikat adalah ketika serikat atau karyawan satu perusahaan tidak setuju dengan serikat lain karena keanggotaan mereka, hak dan kewajiban mereka tidak dibicarakan.

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Kepentingan pekerja dan wirausahawan terkait erat dengan hubungan industrial, yang dapat menyebabkan perbedaan pendapat atau bahkan perselisihan antara kedua belah pihak (Karsona et al., 2020). Aspek yang dapat menyebabkan konflik dalam hubungan industrial antara pekerja dan wirausahawan termasuk pemutusan hubungan kerja, PHK, atau ketidakmampuan untuk memenuhi hak-hak pekerja. Namun, masalah hubungan industrial juga dapat muncul antara para pekerja sendiri; ini dapat mencakup perselisihan antara dua serikat pekerja di suatu perusahaan karena adanya anggota rangkap. Dibutuhkan untuk menemukan method terbaik untuk menyelesaikan konflik dalam hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha atau pekerja dan pekerja karena banyaknya konflik yang muncul dalam hubungan industrial ini (Mantili, 2021). Pada dasarnya, perselisihan dapat diselesaikan oleh masing-masing pihak; jika mereka tidak dapat melakukannya, penyelesaian dapat diberikan kepada pihak ketiga, baik oleh negara maupun oleh pihak sendiri. Dalam masyarakat modern yang ditampung oleh negara, lembaga peradilan biasanya merupakan forum resmi negara untuk penyelesaian sengketa atau perselisihan. (Toha, 2010).

Adapun prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industri menurut UU PPHI antara lain adalah (Mantili, 2021):

- 1) Perundingan bilateral, yaitu:
Negosiasi bilateral antara gabungan pengusaha atau kontraktor dan pekerja atau serikat pekerja. Jika kesepakatan tercapai dalam perundingan bilateral, para pihak menandatangani kesepakatan bersama yang didaftarkan di PHI lokal. Namun, para pihak yang tidak setuju harus melalui proses perundingan tripartit jika tidak ada kesepakatan.
- 2) Perundingan tripartit, yaitu:
Negosiasi antara karyawan dengan kontraktor melalui pelibatan pihak ketiga sebagai mediator klarifikasi PHI antara kontraktor dan karyawan. Negosiasi tripartit dapat dilakukan melalui konsiliasi, mediasi, dan arbitrase.

- a. Arbitrase adalah penyelesaian yang dinegosiasikan, ditengahi A. Arbitrase adalah penyelesaian yang dirundingkan, dimediasi oleh satu atau lebih mediator Departemen Tenaga Kerja, yang meliputi, antara lain, hak, keuntungan, pemutusan hubungan kerja, dan perbedaan pendapat antara serikat pekerja dalam perusahaan yang sama. Jika para pihak setuju selama mediasi, tercapai kesepakatan bersama dan dicatat dalam PHI. Namun, jika tidak tercapai kesepakatan, mediator membuat rekomendasi tertulis. Jika rekomendasi diterima, para pihak mencatat rekomendasi tersebut dalam PHI. Sebaliknya, jika salah satu atau kedua belah pihak tidak setuju dengan rekomendasi tersebut, pihak yang tidak setuju dapat mengajukan gugatan kepada pihak lain melalui PHI.
 - b. Mediasi adalah penyelesaian mediasi yang dilakukan oleh mediator yang ditunjuk oleh para pihak (yang menurut ketentuan UU PHI adalah pegawai mediator swasta yang bukan mediator Departemen Tenaga Kerja). Sebagai mediator, Anda berusaha mempertemukan para pihak untuk mencapai kesepakatan antara keduanya. Jika tidak tercapai kesepakatan, broker juga mengirimkan produk berupa rekomendasi.
 - c. Arbitrase adalah cara penyelesaian perselisihan korporasi dan perserikatan di luar PHI yang dapat diselesaikan dengan perjanjian tertulis di mana para pihak setuju untuk menyerahkan perselisihan tersebut kepada arbiter. Keputusan yang dibuat oleh arbiter bersifat final dan mengikat bagi para pihak yang bersengketa; para pihak tersebut dipilih dari daftar yang ditetapkan oleh Sekretaris Tenaga Kerja.
- 3) Pengadilan Perburuhan. Siapapun yang menolak arbiter dan rekomendasi arbiter dapat mengadu ke pengadilan pasar tenaga kerja. Tanggung jawab Pengadilan Ketenagakerjaan termasuk menyelesaikan kasus PHI, termasuk perselisihan pemutusan hubungan kerja, menerima aplikasi, dan menghukum mereka yang melanggar kesepakatan bersama.

METODE, DATA, ANALYSIS

Kami menggunakan penelitian kualitatif, yang termasuk dalam kategori penelitian deskriptif kualitatif, dalam penelitian ini. Metode penelitian ini merupakan metode yang berdasarkan pada ilmu alam dan tidak berkaitan dengan metafisika yang berarti deskriptif yang menjelaskan mengenai situasi dimana dalam penelitian ini juga tidak menguji mengenai hipotesa dan tidak juga menjelaskan hubungan serta menjelaskan keadaan yang sebenarnya dan keseluruhan data yang diperoleh juga berasal dari fakta fakta yang ada (Abdussamad, 2021). Penelitian deskriptif kualitatif memiliki tujuan yaitu mengumpulkan data deskriptif yang menjelaskan objek penelitian secara keseluruhan. Selain itu terdapat 2 jenis dan sumber data dalam penelitian ini, yaitu:

1. Data primer

Data primer merupakan suatu bahan pendalaman yang langsung didapatkan dari sumber awal dan tidak melalui penghubung kemudian dikumpulkan secara khusus untuk menjawab pertanyaan seorang peneliti (Mas'ud, 2004). Keuntungan dari pengumpulan data primer adalah peneliti dapat memperoleh data yang spesifik dan relevan dengan tujuan penelitian, serta memperoleh kontrol penuh atas pengumpulan dan analisis data.

2. Data sekunder

Data sekunder sekumpulan data yang didapatkan melalui pihak lain atau orang yang telolah melakukan penelitian pada sebelumnya. Data sekunder dapat berupa data kualitatif maupun kuantitatif (Hasan, 2002).

Setelah diketahui jenis dan sumber datanya, terdapat metode pengambilan data. Metode pengambilan data ialah cara yang dipakai oleh seorang peneliti untuk mendapatkan data yang dibutuhkan dalam suatu peneliti. Adapun metode yang dilakukan sang peneliti kali ini ialah dengan memakai studi dokumen. Studi dokumen ialah teknik pengumpulan data yang tidak terfokus pada subjek penelitian secara khusus. Studi dokumen juga merupakan jenis

pengumpulan data yang meneliti berbagai jenis dokumen yang bermanfaat bagi bahan analisis. Dokumen yang dapat digunakan untuk mengumpulkan data dibagi menjadi dua, yaitu (Amanda, 2022): (1) Dokumen primer adalah dokumentasi yang ditulis oleh individu yang benar-benar mengalami situasi tertentu. (2) Dokumen yang didasarkan pada laporan atau cerita orang lain, seperti biografi, disebut dokumen sekunder.

Ada banyak metode yang digunakan untuk menganalisis data selain metode pengambilan data. Untuk menganalisis data yang dikumpulkan selama penelitian atau studi, metode atau prosedur yang dikenal sebagai teknik analisis data digunakan. Tergantung pada jenis data yang dikumpulkan dan tujuan penelitian, teknik analisis data dapat digunakan baik untuk data kuantitatif maupun kualitatif. Jenis data yang dikumpulkan, tujuan penelitian, dan pertanyaan penelitian yang ingin dijawab semuanya memengaruhi pemilihan teknik analisis data yang tepat. Untuk memastikan bahwa hasil analisis adalah akurat dan valid, peneliti harus memilih metode analisis data yang tepat dan memahami cara using metode tersebut dengan benar.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisa Data

Banyak pertentangan yang berlangsung pada banyak industri besar maupun kecil, industri baru ataupun lama, industri nasional maupun multinasional. Salah satu konflik yang ada terkait dengan konflik perburuhan yang terjadi di industri yang sudah lama berdiri dan bersifat multinasional, yaitu konflik perburuhan yang terjadi bersamaan dengan industri pertambangan di Papua. Perselisihan perburuhan di industri pertambangan ini disebabkan para pekerja dilarang bekerja karena upah yang mereka terima rendah dan mereka menuntut kenaikan upah hingga 20 kali lipat, sehingga upah terendah bisa naik menjadi \$4, sedangkan yang tertinggi gaji bisa naik sekitar \$18 per jam. Ketidakmampuan untuk bekerja ini menyebabkan penyusutan material dan non-material yang signifikan baik bagi pekerja maupun industri. Setelah kebuntuan panjang oleh karyawan, karyawan dan industri akhirnya siap untuk mengambil langkah mediasi. Dalam negosiasi ini, tingkat upah yang adil dan masuk akal serta paket kompensasi lainnya secara khusus telah meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja. Namun, negosiasi ini sangat sering terjadi dan setelah dua bulan tidak pernah membuahkan hasil. Akhirnya para pekerja melanjutkan kerja kerasnya selama tiga bulan, agar para pekerja yang mengikuti langkah tersebut dapat terselamatkan sesuai aturan. Sekitar 8.000 pekerja di industri manufaktur, distribusi, dan pertambangan mengatur blokade ini. Konflik tersebut menimbulkan pelanggaran hak asasi manusia, terutama korban jiwa dan luka-luka pada anggota polisi akibat tembakan dan evakuasi paksa. Aksi itu terjadi di tengah meluasnya baku tembak di sekitar lapangan. Akibat penangguhan sebelumnya, manajemen melaporkan kerugian hingga beberapa juta dolar.

Para tenaga kerja industri tersebut memiliki rancangan pandangan bayaran gaji tersendiri, yaitu mereka menjamin memiliki rancangan sesuai dengan keadaan industri, sementara Industri menawarkan skema pembayaran gaji yang menyasar pasar pertambangan Indonesia dan berujung pada inflasi. Dalam hal ini, konsep yang ditawarkan industri terkesan membebani tenaga kerja dan tenaga kerja tidak dapat mendaftar lebih awal dalam rencana pembayaran upah yang ditawarkan industri. Seorang pengurus serikat pekerja mengatakan, dibandingkan dengan 14 industri tambang yang memiliki nama sektor yang sama, upah pekerja di industri Papua jauh lebih rendah, padahal industri ini memiliki tambang terbesar dibanding industri negara lain. Setelah kebuntuan selama tiga bulan dan negosiasi yang dilakukan oleh otoritas tenaga kerja Indonesia, akhirnya tercapai kesepakatan antara pekerja dan industri yang berhubungan:

- a. Kenaikan rata-rata bayaran gaji selama dua tahun sebesar 40% untuk karyawan dengan posisi terendah hingga posisi tertinggi.
- b. Tidak ada satu pun karyawan yang dihukum karena hambatan kerja tersebut.

c. Perusahaan akan membayar tenaga kerja hambat selama tiga bulan bayaran gaji utama

Konvensi ini, bagaimanapun, sempat mengalami kendala karena para pekerja mengancam akan mogok lagi karena salah satu subkontraktor ingin mendenda beberapa pekerjanya yang terlibat mogok. Karena subkontraktor sebelumnya memiliki kondisi manajemen khusus, perusahaan menjamin tidak bertanggung jawab atas hal tersebut. Di salah satu industri pertambangan tersebut terjadi perselisihan yang berujung pada konflik antara pengusaha atau gabungan antara pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja akibat litigasi karena pekerja menganggap upah yang mereka terima tidak sebanding dengan tekanan dan resikonya. pekerjaan yang mereka hadapi setiap hari. UU No.2/2004 Perselisihan dapat diselesaikan di luar pengadilan (pengadilan perburuhan). Prosedur ini dapat mewujudkan keadilan bagi para pihak karena kesepakatan itu konsisten dan mengarah pada kesepakatan. Penyelesaian perselisihan perburuhan antara buruh dan perusahaan memakan waktu terlalu lama, sehingga menambah kerugian materi dan non materi bagi kedua belah pihak. Para pihak yang bersengketa seharusnya telah melaksanakan syarat-syarat mediasi sesuai dengan syarat-syarat yang diatur dalam Undang-Undang Hubungan Industrial, yaitu:

a. Melakukan Negosiasi Bipartit

Ini merupakan negosiasi antara pekerja dan organisasi pekerja dengan pemberi kerja untuk menyelesaikan perselisihan terkait perburuhan. Untuk mencapai penyelesaian masalah, pihak yang berselisih harus memulai dengan perundingan satu lawan satu. Dalam proses ini, kedua pihak harus melaporkan ketidaksetujuan mereka kepada lembaga ketenagakerjaan dan menyertakan bukti upaya penyelesaian masalah. melalui perundingan bilateral Itu telah diselesaikan. Ada beberapa cara di mana perselisihan pasar tenaga kerja dapat diselesaikan secara bilateral:

- 1) Usulan untuk mencapai kesepakatan antara para pihak yang bersengketa melalui pembuatan brosur yang ditandatangani oleh kedua belah pihak.
- 2) Mencapai kesepakatan dengan membuat kesepakatan bersama yang ditandatangani oleh kedua belah pihak. Perjanjian ini mengikat kedua belah pihak dan berlaku.
- 3) Perjanjian bersama yang telah disetujui harus didaftarkan pada pengadilan negeri yang berwenang menurut undang-undang ketenagakerjaan.
- 4) Dalam hal ketidakpatuhan terhadap kesepakatan bersama, denda dapat dimintakan ke pengadilan tenaga kerja setempat.
- 5) Oleh karena itu, kesepakatan akan dicapai selambat-lambatnya 30 hari setelah dimulainya perundingan. Apabila salah satu pihak menolak untuk berunding dalam waktu yang telah disepakati atau jika tidak tercapai kesepakatan, maka perundingan dianggap tidak berhasil. Setelah itu, salah satu atau kedua belah pihak melaporkan ketidaksepakatan mereka ke kantor ketenagakerjaan bersama dengan dokumen yang menunjukkan perjanjian bilateral tersebut. Badan kemudian harus menyerahkannya kepada kedua belah pihak untuk mediasi atau arbitrase. Jika para pihak tidak mengambil keputusan dalam waktu 7 hari, lembaga mentransfer keputusan tersebut kepada mediator.

b. Penyelesaian Melalui Mediasi

Apabila dalam sebuah perundingan tidak memperoleh kata sepakat, maka kedua belah pihak memberitahukan perselisihannya pada mediator serta perantara untuk memberikan pada pihak yang menyepakati memilih penyelesaian melalui arbitrase atau konsiliasi. Dalam hal ini pihak pekerja dan pihak perusahaan siap menempuh langkah mediasi. Mediasi dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- 1) Mediator harus menyelidiki sengketa selambat-lambatnya 7 hari setelah menerima penyelesaian sengketa dan menyelenggarakan sidang mediasi tanpa penundaan.
- 2) Mediator memanggil saksi.

- 3) Kontrak kerja bersama ditandatangani oleh kedua belah pihak dan disahkan oleh mediator pada akhir kontrak. Selanjutnya, c dikirim ke Pengadilan Korelasi Industri lokal.
- 4) Dalam kasus di mana kesepakatan tidak tercapai, mediator harus membuat rekomendasi tertulis dalam waktu sepuluh hari setelah sidang mediasi, jika tidak ada tanggapan, itu dianggap sebagai penolakan. Penyelesaian tersebut kemudian dapat diajukan ke pengadilan pasar tenaga kerja.
- 5) Pelanggaran kesepakatan bersama dapat mengakibatkan hukuman dijatuhkan di pengadilan.
- 6) Makelar wajib menyelesaikan tugasnya dalam waktu 30 hari.

c. Penyelesaian Secara Konsiliasi

Penyelesaian ini dilaksanakan melalui negosiasi yang dimediasi oleh mediator netral. Mediasi dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- 1) Pihak secara tertulis mengajukan permintaan penyelesaian kepada mediator yang telah disepakati.
- 2) Mediator harus memeriksa masalah tersebut dalam waktu 7 hari setelah menerimanya, dan sidang harus diadakan segera.
- 3) Mediator dapat menghadirkan saksi-saksi.
- 4) Jika kesepakatan tercapai selama mediasi, kesepakatan bersama dibuat.
- 5) Jika tidak ada kesepakatan, mediator akan membuat saran tertulis dan dikirim dalam waktu 10 hari.
- 6) Sebuah jawaban, jika tidak pemecatan, harus diberikan agar salah satu pihak dapat pergi ke pengadilan negeri setempat.
- 7) Kontrak kerja bersama (PKB) harus dibuat dalam waktu 3 hari setelah proposal diterima.
- 8) Anda dapat mengajukan gugatan ke pengadilan negeri setempat jika PKB tidak sah.

d. Penyelesaian Melalui Arbitrase

Penyelesaian Ini dilakukan setelah para pihak yang berselisih mencapai kesepakatan tertulis bahwa penyelesaian perselisihan akan diserahkan kepada arbitrer, yang akan membuat keputusan akhir.

e. Pengadilan korelasi Industri

Dalam penyelesaian perselisihan hak, jika negosiasi tidak mencapai konvensi, perselisihan diputuskan oleh Pengadilan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industri (PPHI), dan keputusannya adalah keputusan akhir. Pengadilan korelasi Industri bisa dilakukan menggunakan cara:

- 1) Mengadakan penyelidikan perihal masalah.
- 2) Pegawai mediator bernegosiasi dengan pihak yang berselisih selama paling lama 7 hari dan berusaha memimpin perundingan untuk mencapai penyelesaian damai.
- 3) Negosiasi tidak hanya dapat mencapai konsensus tetapi juga dapat mendamaikan, sehingga hasilnya dapat direncanakan dengan kesepakatan bersama.
- 4) Jika tidak tercapai kesepakatan, perselisihan tersebut akan dikirim ke Komisi Perselisihan Perburuhan daerah dan semua pihak akan diberitahu.
- 5) P4D akan segera melakukan negosiasi dengan para pihak yang bersengketa untuk mencapai penyelesaian secara damai. Jika semuanya berjalan dengan baik, hasilnya akan dimasukkan dalam kontrak.
- 6) Negosiasi gagal ketika P4D membuat keputusan dan rekomendasi yang mengikat.

Seluruh tahapan tersebut wajib dilakukan perusahaan tersebut sesuai hukum yang berlaku serta masing-masing pihak harus mencapai kesepakatan untuk menaati peraturan dan siap menanggung dan melaksanakan konsekuensi selama proses perundingan dan setelah kedua belah pihak mencapai kesepakatan.

SIMPULAN

Berdasarkan dari pembahasan diatas, dapat kami simpulkan bahwa banyak persoalan terjadi akibat pertentangan diantara para perusahaan baik dari yang kecil hingga internasional. Salah satu persoalan antar perusahaan yang akan kami simpulkan yaitu mengenai pertentangan relasi industrial yang terjadi pada salah satu industri pertambangan yang berdomisili di Papua. Jenis persoalan yang terjadi yaitu pemogokan kerja ini menyebabkan banyak kerugian materi dan non materi bagi karyawan dan perusahaan. Setelah pemogokan panjang para pekerja, para pekerja dan perusahaan akhirnya menyetujui arbitrase. Negosiasi tersebut menyangkut besaran gaji yang adil dan wajar serta bonus-bonus lainnya yang meningkatkan kesejahteraan karyawan. Namun perundingan tersebut sangat sering terjadi dan tidak membuahkan hasil setelah dua bulan, dan akhirnya para buruh melanjutkan pemogokan selama tiga bulan untuk memberikan perlindungan hukum kepada para buruh yang terlibat dalam aksi tersebut. Sekitar 8.000 pekerja di bagian produksi, penjualan, dan pertambangan melakukan pemogokan. Namun, setelah mogok kerja selama tiga bulan dan keterlibatan agen tenaga kerja Indonesia, negosiasi akhirnya mencapai kesepakatan antara pekerja dan sektor yang terkena dampak, yaitu: Gaji rata-rata dua tahun meningkat sebesar 40% dari karyawan terendah ke tertinggi, tidak ada pekerja yang dihukum karena pemogokan tersebut, perusahaan membayar upah pokok pekerja selama tiga bulan kepada pekerja yang mogok, Selain itu, perusahaan mencapai kesepakatan untuk memberikan berbagai manfaat tambahan, seperti pekerjaan shift dan pekerjaan ekstra, tunjangan perumahan, subsidi pelatihan, dan program penghematan massal sehingga karyawan dapat kembali bekerja secara normal.

Referensi :

- Abdussamad, Z. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif* (D. P. Rapanna (ed.)). Syakir Media Press.
- Agatha Jumiaty, D. (2011). Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan UU Nomor 2 Tahun 2004. *Jurnal Wacana Hukum*, 10(2), 39-51.
- Amanda, D. S. (2022). *Bunuh Diri Mahasiswa Di Bali Pada Portal Berita Online Detikcom*. https://repository.unsri.ac.id/88353/51/RAMA_70201_07031281924235.pdf
- Asikin, Z. (2006). *Dasar-dasar hukum perburuhan* (Ed.1, Cet.). PT. Raja Grafindo Persada. <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=119337>
- Budiono, A. R. (2009). *PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL*. 1-21.
- Hasan, M. I. (2002). *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Ghalia Indonesia. https://eperpus.kemenag.go.id/web/index.php?p=show_detail&id=41035
- Karsona, A. mulya, Putri, S. A., Mulyati, E., & Kartikasari, R. (2020). *PERSPECTIVE OF EMPLOYMENT DISPUTE RESOLUTION THROUGH INDUSTRIAL RELATIONS COURT IN THE FACE OF ASEAN ECONOMIC COMMUNITY*. 158-171.
- Latifah, L. (2019). *HUBUNGAN INDUSTRIAL MELALUI MEDIASI (Studi Kasus Penyelesaian PHK Oleh PT . Usmantex)*. 59. <http://eprintslib.ummg.ac.id/880/>
- Mantili, R. (2021). *KONSEP PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL ANTARA SERIKAT PEKERJA DENGAN PERUSAHAAN MELALUI COMBINED PROCESS (MED-ARBITRASE) dalam suatu wadah serikat pekerja . Melalui serikat pekerja maka diharapkan aspirasi pekerja dapat kepada pengusaha se*. 6(1).
- Mas'ud, F. (2004). *Survai diagnosis organisasional: konsep dan aplikasi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Toha, S. (2010). *PENELITIAN HUKUM TENTANG PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL*. 1-84.

https://www.bphn.go.id/data/documents/penyelesaian_perselisihan_hubungan_industrial.pdf

Wijayanti, A. (2009). Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi. In *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*.

Yuliasuti, A., & Syarif, E. (2021). Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Menggunakan Acte Van Dading. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 16(2), 88-102. <https://doi.org/10.47198/naker.v16i2.107>