

**SKRIPSI**

***ARIF BUDIMAN***

**ALTERNATIF PENYELESAIAN  
PERSELISIHAN PERBURUHAN  
MELALUI MEDIASI DAN ARBITRASE**



**FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS AIRLANGGA  
SURABAYA  
2003**

**ALTERNATIF PENYELESAIAN  
PERSELISIHAN PERBURUHAN  
MELALUI MEDIASI DAN ARBITRASE**

**SKRIPSI**

**DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN PERSYARATAN DALAM  
MEMPEROLEH GELAR SARJANA HUKUM**

Dosen Pembimbing,

Penyusun,



**H. MACHSOEN ALI, S.H., M.S.**

NIP. 130355366



**ARIF BUDIMAN**

NIM. 039814666

**FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS AIRLANGGA  
SURABAYA  
2003**

Skripsi ini telah diuji dan dipertahankan dihadapan Panitia Penguji  
Pada hari Kamis, tanggal : 23 Januari 2003

Panitia Penguji Skripsi :

Ketua : R. Indiarso, S.H.

Anggota : 1. H. Machsoen Ali, S.H., M.S.

2. Dr. Marteen L. Souhoka, S.H., M.S.

3. Lanny Ramli, S.H., M.Hum.

***Siapa yang sungguh-sungguh akan mendapatkan***

***Siapa yang mengetuk pintu berkali-kali akan dibuka***

***Jangan putus asa***

***Keberhasilan dan kegagalan adalah tawaran pahala***

***Jangan sekali-kali melihat hasil tapi lihat perjuangannya***

## KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena hanya dengan rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, yang merupakan syarat dan kewajiban penulis dalam mencapai gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Airlangga Surabaya.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis banyak menemui hambatan dan kesulitan. Alhamdulillah pada akhirnya penulis berhasil menyelesaikan skripsi ini dengan bantuan berbagai pihak. Untuk itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak H. Machsoen Ali, S.H., M.S., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Airlangga yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas selama menempuh perkuliahan, juga selaku Dosen Pembimbing dan Penguji, yang dengan sabar memberikan bimbingan petunjuk, arahan dan dorongan sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu.
2. Bapak Indiarso, S.H., selaku Ketua tim Penguji yang bersedia meluangkan waktunya untuk menguji dan memberikan petunjuk, koreksi serta kritik yang berharga untuk kesempurnaan skripsi ini.
3. Bapak Dr. Marteen L. Souhoka, S.H., M.S, selaku Dosen Penguji yang bersedia meluangkan waktu untuk menguji dan memberikan petunjuk, koreksi dan kritik yang bersifat membangun untuk kesempurnaan skripsi ini.

4. Ibu Lanny Ramli, S.H., M.Hum, selaku Dosen Penguji yang bersedia meluangkan waktu untuk menguji dan memberikan petunjuk, koreksi dan kritik yang bersifat membangun untuk kesempurnaan skripsi ini.
5. Seluruh Dosen Fakultas Hukum Universitas Airlangga Surabaya yang telah mendidik, memberikan wawasan dan membekali penulis dengan ilmu-ilmu yang bermanfaat selama penulis menempuh kuliah di Fakultas Hukum Universitas Airlangga Surabaya.
6. Ayahanda Matsidi dan Ibunda Eny Purwaningsih tercinta atas jerih payah, dukungan moral dan spiritual, kesabaran dan kasih sayang yang tulus selama membesarkan dan mendidik penulis.
7. Eyang kakung Sariadi dan Eyang putri Sukemi (Almh), tante-tanteku dan omku serta semua keponakanku atas doa dan dukungan moralnya sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.
8. Bapak H. Noerjantono dan Ibu Hj. Sri Muntamah, Mas Nanot dan Mbak Nurul, Mas Gegik dan Mbak Titin, Mas Ulin dan Hendra serta Eky dan Ajeng atas dukungan moral dan spiritual sehingga terselesaikannya skripsi ini.
9. My sweetheart Muntisari Noervironinggar, thanks for your love, your patience, your faithfulness and your support. Thanks for always remind me to work hard to finish this final project.
10. Buat semua temen-temen penghuni gazebo pojok Fauzi (thanks for critics), Fery, Desy, Rina, Tyas, Ayu, Melani, Preilly, Sari, Ery, Anton bunaf, Agung S, Yitsak, Unggul, Andi karno, Andi RT, Gamanto, Erwin, Lutfi, Tito, Santos, Isha, Pram, Fajar, Arie keating dan Tabhani.

11. Temen-temen baikku para pejuang sejati (empire), Dony, Arifin, Didi, Hanafi, Hadi, Ismail, Candra, Kenny, Ullay, Temon dan Tomo.
12. Buat sahabat-sahabatku Berlino Askandar (terima kasih pinjaman bukunya dan makan siangnya), Yoga (terima kasih judulnya), Iwan gombes, Tama, Arys dan Wing.
13. Semua karyawan Fakultas Hukum Universitas Airlangga Surabaya.
14. Dan semua pihak yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini.

Sebagai manusia biasa penulis menyadari, dalam penulisan skripsi ini tidak luput dari kekhilafan dan kekurangan, oleh karena itu saran dan kritik membangun dari semua pihak sangat penulis harapkan. Besar harapan saya semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi masyarakat pada umumnya dan pada mahasiswa Fakultas Hukum pada khususnya dalam rangka pengembangan ilmu hukum.

Surabaya, 31 Januari 2003

Penulis,

Arif Budiman

## DAFTAR ISI

<b>Halaman Judul</b> .....	<b>i</b>
<b>Halaman Persetujuan</b> .....	<b>ii</b>
<b>Halaman Pengesahan</b> .....	<b>iii</b>
<b>Halaman Motto</b> .....	<b>iv</b>
<b>Kata Pengantar</b> .....	<b>v</b>
<b>Daftar Isi</b> .....	<b>viii</b>
<b>BABI PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1. Permasalahan : Latar Belakang dan Rumusannya .....	1
2. Penjelasan dan Pembahasan Judul .....	7
3. Alasan Pemilihan Judul .....	9
4. Tujuan Penulisan .....	10
5. Metodologi .....	11
5.1 Pendekatan Masalah .....	11
5.2 Sumber Bahan Hukum .....	11
5.3. Prosedur Pengumpulan dan Pengolahan Bahan Hukum .....	12
5.4 Analisa Bahan Hukum .....	12
6. Pertanggungjawaban Sistematika .....	13



<b>BAB II BENTUK PENYELESAIAN PERSELISIHAN PERBURUHAN</b>	
<b>BERDASARKAN HUBUNGAN INDUSTRIAL PANCASILA ....</b>	<b>14</b>
1. Hubungan Industrial Pancasila dan Pelaksanaannya di Indonesia .....	14
2. Penyelesaian Perselisihan Perburuhan di Tingkat Perusahaan .....	19
3. Penyelesaian Perselisihan Perburuhan di Tingkat Pemerantaraan .....	25
4. Penyelesaian Melalui Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.....	27
<b>BAB III PENYELESAIAN PERSELISIHAN PERBURUHAN MELALUI</b>	
<b>MEDIASI DAN ARBITRASE .....</b>	<b>32</b>
3.1. Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Melalui Mediasi .....	32
3.1.1 Tahap-Tahap Mediasi .....	37
3.1.2 Keterkaitan Antara Mediasi Pegawai Perantara Dengan Pengawas Perburuhan .....	44
3.1.3 Kendala-Kendala Dalam Pelaksanaan Mediasi .....	45
3.2. Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Melalui Arbitrase .....	48
3.2.1 Tahap-Tahap Arbitrase .....	57
3.2.2 Sistem Pengambilan Putusan Arbitrase Majelis Dengan Syarat-Syarat Putusan Arbitrase .....	60
3.2.3 Kendala-Kendala Dalam Pelaksanaan Arbitrase .....	64
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>67</b>
1. Kesimpulan .....	67
2. Saran .....	69
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>71</b>

BAB I  
PENDAHULUAN

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1. Permasalahan : Latar belakang dan Rumusannya

Sebagai makhluk sosial yang selalu berinteraksi dengan manusia lain, maka merupakan suatu hal yang wajar jika dalam interaksi tersebut perbedaan paham yang mengakibatkan konflik antara satu dengan yang lain. Karena merupakan sesuatu yang lumrah, maka yang penting adalah bagaimana meminimalisir atau mencari penyelesaian dari konflik tersebut, sehingga konflik yang terjadi tidak menimbulkan eksese-eksese negatif. Demikian halnya dalam bidang perburuhan, meskipun para pihak yang terlibat didalamnya sudah diikat dengan perjanjian kerja namun terjadinya konflik tetap tidak dapat dihindari.

Pada dasarnya hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha (majikan) terjadi setelah diadakan perjanjian kerja oleh keduanya dimana pihak pekerja menyatakan kesanggupannya untuk bekerja dengan menerima upah dan pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah.

Hubungan antara pengusaha dan pekerja seyogyanya dilaksanakan sesuai dengan Hubungan Industrial Pancasila, yaitu suatu hubungan antara para pelaku dalam proses produksi dan jasa (Buruh, Pengusaha dan Pemerintah) yang didasarkan atas nilai-nilai yang merupakan manifestasi dari keseluruhan sila-sila

dari Pancasila dan UUD 1945 yang tumbuh dan berkembang di atas kepribadian bangsa dan kebudayaan nasional Indonesia.<sup>1</sup>

Di samping itu, dikandung pula pengertian adanya hubungan yang mampu mendorong tercapainya keadilan sosial, dalam artian segala nikmat dan keuntungan yang diperoleh oleh pengusaha hendaknya dinikmati pula dikalangan para pekerja (tentunya tanpa meninggalkan asas proporsionalitas). Singkat kata, dalam konteks Hubungan Industrial Pancasila itu, dikehendaki pemahaman dan perlakuan pekerja bukan lagi sebagai faktor produksi, melainkan sebagai aset perusahaan. Hal ini dengan alasan mereka sebagai manusia tidak jarang dapat menelorkan pemikiran-pemikiran serta ide-ide yang sangat dibutuhkan demi kemajuan dan pencapaian tujuan perusahaan.<sup>2</sup>

Hal tersebut harus dilakukan oleh pihak pengusaha untuk dapat mengantisipasi timbulnya rasa tidak puas dikalangan pekerja yang dapat menimbulkan perselisihan perburuhan. Adapun yang dimaksud dengan perselisihan perburuhan sesuai dengan pasal 1 ayat (1) huruf c Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan adalah pertentangan antara majikan atau perkumpulan majikan dengan serikat buruh atau gabungan serikat buruh atau sehubungan dengan tidak adanya persesuaian paham mengenai hubungan kerja dan atau keadaan perburuhan.

---

<sup>1</sup> Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Cet. II, PT. Rineka Cipta, Jakarta, 1995, hal. 145.

<sup>2</sup> Paulus Hadisuprpto, "Masalah Penegakan Hukum Perburuhan", *Jawa Pos*, 17 Juni 1991, hal. 6.

Dari pengertian pasal tersebut terdapat 2 (dua) jenis perselisihan perburuhan, yaitu :<sup>3</sup>

1. Perselisihan hak adalah perselisihan perorangan antara pengusaha atau serikat/gabungan pengusaha dengan serikat pekerja atau pekerja perorangan akibat pelanggaran kesepakatan dalam perjanjian kerja atau perjanjian perburuhan.
2. Perselisihan kepentingan adalah perselisihan antara serikat pekerja dengan pengusaha karena tidak adanya persesuaian paham mengenai syarat kerja dan atau keadaan perburuhan.

Yang menjadi pokok pangkal adanya perselisihan perburuhan adanya rasa kurang puas di kalangan pekerja atas kebijaksanaan pengusaha sehingga menimbulkan apatisme, gairah kerja menurun dan terjadi perselisihan-perselisihan pada perusahaan yang pada umumnya berkisar pada masalah :<sup>4</sup>

1. Pengupahan.
2. Jaminan sosial.
3. Perilaku penugasan yang kadang-kadang kurang sesuai kepribadian.
4. Daya kerja dan kemampuan kerja yang dirasakan kurang sesuai dengan pekerjaan yang harus diemban.
5. Adanya masalah pribadi.

Pada umumnya suatu perselisihan perburuhan dapat memicu pemogokan (unjuk rasa) dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). PHK selain membawa

---

<sup>3</sup> Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Cet. II, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2001, hal. 84-85.

<sup>4</sup> Tarsisius Murwaji, "Prosedur Penyelesaian Perselisihan Perburuhan", Berita Buana, 11 Desember 1984

kesengsaraan bagi para pekerja berupa hilangnya sumber penghidupan juga menimbulkan kerugian bagi pengusaha. Sadar atau tidak, pengusaha akan kehilangan tenaga yang handal bila di bidang yang ditempati adalah vital.

Sedangkan tindakan para pekerja yang melakukan mogok dapat mengakibatkan hal-hal sebagai berikut :

1. Pekerja akan kehilangan mata pencaharian selama pemogokan.
2. Pengusaha mengalami gangguan target produksi dan mengalami kerugian.
3. Terganggunya proses produksi akan berpengaruh terhadap kebutuhan masyarakat maupun negara.
4. Menimbulkan akibat terhadap mitra usaha.
5. Dapat menimbulkan gangguan terhadap stabilitas nasional.

Meskipun secara hukum hak mogok diakui sebagai hak pekerja, namun mengingat kerugian besar yang diderita para pihak, sebaiknya dicegah sedini mungkin. Dan pada dasarnya pekerja sendiri tidaklah menginginkan mogok selama hak-hak mereka tidak diabaikan.

Secara yuridis normatif kedudukan pekerja adalah kuat, sebab undang-undang senantiasa menempatkan pekerja sebagai pihak yang mempunyai hak dan kewajiban yang sebenarnya tidak bisa dikurangi oleh pihak pengusaha.

Namun secara sosial ekonomis sangat lemah, sebab pekerja yang senantiasa membutuhkan suatu pekerjaan untuk mendapat upah demi memenuhi kebutuhan ekonominya. Secara sosiologis pekerja pada umumnya berasal dari kelompok yang tingkat pendidikannya agak minim, walaupun tidak dapat disangkal bahwa karena sulitnya mendapat pekerjaan, maka ada yang mempunyai

tingkat pendidikan tinggi, namun ingin bekerja sebagai buruh perusahaan. Dengan demikian dalam hubungan sosial kemasyarakatan pekerja dianggap mempunyai posisi di bawah, sebab orang memakai ukuran pendidikan dan kekayaan untuk mengukur status sosial seseorang.<sup>5</sup>

Dalam Bab IV Pola Umum Pelita Kelima Tap MPR No. II/MPR/1988 dinyatakan bahwa :

Hubungan antara pekerja dan pengusaha perlu terus diarahkan pada tercapainya kerjasama yang serasi yang dijiwai oleh Pancasila dan UUD 1945, dimana masing-masing pihak saling menghormati, saling membutuhkan, saling mengerti peranan serta hak dan melaksanakan kewajiban masing-masing dalam keseluruhan kegiatan usaha serta dalam usaha meningkatkan partisipasi masyarakat dalam pembangunan.

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa pekerja dan pengusaha mempunyai kedudukan dan kepentingan yang sama dan keduanya bukan merupakan pihak yang saling berlawanan, tetapi keduanya adalah partner dalam produksi, sehingga dituntut saling menghormati dan sikap pengendalian diri.

Namun kecenderungan belakangan ini, banyak pekerja yang melakukan unjuk rasa di DPR dan Komnas HAM. Sebenarnya lembaga-lembaga tersebut bukanlah lembaga yang berwenang dalam menyelesaikan perselisihan perburuhan. Dalam kenyataannya, bila ada pekerja yang mengadukan keluhan kesahnya ke lembaga-lembaga tersebut, maka pengaduan tersebut diterima dan selanjutnya diserahkan kepada instansi yang berwenang yaitu Departemen Tenaga Kerja

---

<sup>5</sup> R. Indiarsoro dan MJ. Saptanno, Hukum Perburuhan, Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Dalam Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Karunia, Surabaya, 1996, hal. 27.

Dalam konsep Hubungan Industrial Pancasila, setiap perselisihan antara pekerja dan pengusaha mengenai hubungan kerja, syarat kerja dan kondisi kerja hendaknya terlebih dahulu diselesaikan secara damai dengan jalan musyawarah, yang biasa disebut bipartit, yaitu dimana cukup melibatkan pihak manajemen perusahaan dengan SPSI selaku wakil pekerja. Penyelesaian secara bipartit ini menjadi pilihan pertama, mengingat perselisihan perburuhan merupakan hal yang sensitif bagi suatu perusahaan. Namun penyelesaian secara bipartit ini bukanlah tanpa kendala. Kendalanya berkisar pada kedudukan sosial ekonomi pekerja yang relatif lemah dibandingkan pengusaha, sehingga akan mempengaruhi posisi tawar-menawar mereka dalam perundingan.

Namun bila perselisihan tersebut tidak dapat diselesaikan melalui musyawarah/bipartit ada alternatif lain yang dapat ditempuh yaitu melalui penyelesaian perselisihan di luar pengadilan, yaitu melalui jalan mediasi dan arbitrase.

Dari latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat ditarik suatu permasalahan :

1. Bagaimana bentuk penyelesaian perselisihan perburuhan berdasarkan Hubungan Industrial Pancasila ?
2. Bagaimana proses pelaksanaan penyelesaian perselisihan perburuhan melalui mediasi dan arbitrase serta kendala-kendala yang dihadapi pelaksanaannya ?



## 2. Penjelasan dan Pembahasan Judul

Sejalan dengan judul skripsi ini, maka akan dibahas sejauh mana mediasi dan arbitrase mampu menyelesaikan suatu perselisihan perburuhan.

Pada halaman sebelumnya telah dijelaskan bahwa ada 2 (dua) jenis perselisihan perburuhan apabila ditinjau dari ketentuan pasal 1 ayat (1) huruf c Undang-Undang No. 22 Tahun 1957, yaitu perselisihan hak dan perselisihan kepentingan. Masalah perselisihan hak menjadi kompetensi pengadilan untuk memeriksanya, sementara perselisihan kepentingan menjadi wewenang Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4).

Sedangkan sesuai pasal 1 ayat (1) huruf d Undang-Undang tersebut menyebutkan bahwa perselisihan perburuhan itu meliputi :<sup>6</sup>

### 1. Dari Pihak Majikan

Pihak majikan menolak buruh-buruh seluruhnya atau sebagian untuk menjalankan pekerjaan sebagai akibat perselisihan perburuhan, dilakukan dengan maksud untuk menekan atau membantu majikan lainnya menekan supaya buruh menerima hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan atau keadaan perburuhan.

### 2. Dari Pihak Buruh

Pihak buruh secara kolektif menghentikan atau memperlambat jalannya pekerjaan, sebagai akibat perselisihan perburuhan dilakukan dengan maksud untuk menekan atau membantu golongan buruh lain menekan

---

<sup>6</sup> Darwan Prinst, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Cet. II, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000, hal. 232.

supaya majikan menerima hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan atau keadaan perburuhan.

Mediasi adalah negoisasi pemecahan masalah dimana pihak luar atau pihak ketiga yang netral (mediator) bekerja sama dengan pihak yang bersengketa untuk membantu memecahkan masalah. Mediator tidak berwenang untuk memaksakan suatu penyelesaian kepada para pihak yang bersengketa. Sebaliknya mediator berupaya menciptakan suatu kondisi dimana para pihak dapat mencapai suatu penyelesaian sendiri.

Adapun arbitrase adalah peradilan wasit, peradilan yang akan memberikan keputusan mengenai persengketaan (perselisihan) antara pihak-pihak yang bersengketa tanpa melalui pengadilan untuk memutuskan sengketa tersebut secara final dan mengikat.<sup>7</sup>

Jadi secara keseluruhan, yang dimaksud penyelesaian perselisihan perburuhan secara mediasi adalah suatu tahap pemecahan masalah perselisihan perburuhan karena pertentangan antara pekerja dan pengusaha dengan melibatkan mediator sebagai pihak ketiga yang netral untuk menengahi.

Sedangkan penyelesaian perselisihan perburuhan dengan arbitrase adalah suatu tahap pemecahan masalah perselisihan perburuhan karena pertentangan antara pekerja dan pengusaha dengan menyerahkan suatu sengketa kepada seseorang atau lebih pihak yang netral (arbiter) untuk memutuskan sengketa tersebut secara final dan mengikat.

---

<sup>7</sup> *ibid*, hal. 241.

Dewasa ini mediasi dan arbitrase dapat dipakai sebagai salah satu alternatif penyelesaian perselisihan perburuhan di luar pengadilan. Mediasi dan arbitrase dipilih karena dipandang mampu menyelesaikan sengketa secara cepat dan efisien, murah, sederhana, mengikat serta final.

### 3. Alasan Pemilihan Judul

Kita bersama menyadari bahwa sejumlah sengketa diselesaikan dengan cara yang kurang memuaskan, meninggalkan beberapa pihak dalam keadaan tidak puas, baik dalam proses penyelesaiannya maupun hasil yang dicapainya. Penyelesaian-penyelesaian tersebut kadang-kadang memakan biaya yang sangat besar, menimbulkan berbagai keterlambatan yang membuang waktu, dapat merusak hubungan pribadi dan sosial serta dapat menimbulkan konflik yang terus berlanjut yang sebenarnya tidak perlu terjadi.

Di pihak lain, kita melihat betapa besarnya beban perkara pada lembaga-lembaga peradilan kita dewasa ini. Dengan sendirinya perlu dicari jalan yang memang menurut prinsip hukum dan peradilan yang berlaku. Dalam rangka meringankan beban pengadilan dalam menangani perkara dan menghadapi era keterbukaan yang sedang kita masuki, kiranya perlu dikembangkan cara penyelesaian sengketa melalui pranata-pranata hukum lain atau *Alternative Disputes Resolution (ADR)*.

Litigasi atau menyelesaikan sengketa dengan membawa perkara ke pengadilan tentu sangat bermanfaat dalam upaya penyelesaian sengketa, namun bukan sata-satunya cara yang tepat untuk menyelesaikan sengketa, lebih baik

pertama-tama melihat pada sejumlah alternatif penyelesaian sengketa yang ada daripada langsung berpikir untuk menyelesaikannya melalui pengadilan.<sup>8</sup>

Mediasi dan arbitrase diperkenalkan sebagai bagian dari upaya untuk membentuk suatu sistem alternatif penyelesaian perselisihan di bidang perburuhan di luar pengadilan. Sistem atau jalur ini dapat dikatakan sebagai alternatif, tetapi sebenarnya juga merupakan jawaban terhadap ketidakpuasan terhadap sistem litigasi.

Kita ketahui bahwa cara-cara yang ada dalam sistem ini sebenarnya telah mengakar dalam budaya kita, dalam masyarakat hukum adat kita sendiri yang cenderung menyelesaikan segala sengketa melalui musyawarah atau rapat adat. Dan sambutan masyarakat yang mendambakan sistem atau jalur penyelesaian sengketa di luar pengadilan melalui pranata-pranata hukum lain dengan pertimbangan bahwa proses penyelesaian perselisihan lewat jalur alternatif adalah lebih cepat, lebih adil, lebih terbuka, bebas dari administrasi birokrasi dan lebih murah dibanding jika berperkara melalui badan peradilan dalam hal ini pengadilan.

#### **4. Tujuan Penulisan**

Penulisan skripsi ini mempunyai dua tujuan, yaitu tujuan akademis dan tujuan praktis. Tujuan akademis adalah bahwa penulisan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Hukum pada jenjang Strata 1 (satu) di Fakultas Hukum Universitas Airlangga Surabaya.

---

<sup>8</sup> Sutadi Djaya Kusuma, "Penyelesaian Sengketa Melalui Pranata Hukum Lain", Suara Pembaharuan, 10 Agustus 1995, hal. 2.

Adapun tujuan praktisnya adalah untuk menambah khasanah kepustakaan di bidang hukum perburuhan, khususnya dalam hal penyelesaian perselisihan perburuhan melalui mediasi dan arbitrase. Dimana analisa dan data yang diperoleh diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran di dalam pemilihan jalur hukum mana yang harus ditempuh dalam hal menyelesaikan perselisihan antara pihak pengusaha dan pekerja di bidang perburuhan.

Yang mana nantinya dengan penulisan skripsi ini diharapkan untuk dapat mengetahui secara mendalam bagaimana bentuk penyelesaian perselisihan perburuhan berdasarkan Hubungan Industrial Pancasila, mengetahui sejauh mana mediasi dan arbitrase dapat menyelesaikan perselisihan perburuhan dan mengetahui kendala-kendala dalam pelaksanaan mediasi dan arbitrase.

## **5. Metodologi**

### **5.1 Pendekatan Masalah**

Dalam penulisan skripsi ini metode pendekatan masalah yang digunakan adalah pendekatan yuridis normatif, yaitu penulisan dilakukan dengan memperoleh keterangan ataupun penjelasan dari peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan memperhatikan pada kuondisi masyarakat yang bersangkutan sesuai dengan pembahasan.

### **5.2 Sumber Bahan Hukum**

Untuk mendukung penulisan skripsi ini, maka data saya peroleh dari dua sumber bahan hukum, yaitu sumber bahan hukum primer dan sumber bahan hukum sekunder.

Sumber bahan hukum primer dalam hal ini adalah berupa segala Peraturan Perundang-undangan yang berhubungan dengan masalah yang dibahas dalam skripsi ini.

Sedangkan sumber bahan hukum sekunder adalah berupa literatur dari buku berbagai sarjana, hasil wawancara dengan pihak-pihak yang terkait dan catatan-catatan yang diperoleh selama masa perkuliahan serta bahan-bahan lain yang ada kaitannya dengan permasalahan yang dibahas dalam skripsi ini.

### **5.3 Prosedur Pengumpulan dan Pengolahan Bahan Hukum**

Untuk memperoleh bahan hukum yang lengkap, studi kepustakaan yang diperoleh, diuraikan dan dianalisa dengan berdasar sifat dan keadaannya. Kemudian dipadukan dengan fakta-fakta yang diperoleh di lapangan yang berasal dari berbagai narasumber. Selanjutnya dikaitkan dengan teori-teori di bidang hukum yang dibahas sehingga dapat diolah dan dirumuskan secara sistematis sesuai dengan masing-masing pokok bahasan.

### **5.4 Analisa Bahan Hukum**

Dari bahan hukum yang diperoleh baik bahan hukum primer maupun bahan hukum sekunder kemudian dianalisa dengan metode kualitatif, yaitu data dan fakta yang ada tersebut digambarkan sedemikian rupa dan dianalisis dengan mencari keterkaitan antara data dan fakta yang ada dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia, yang kemudian dikaji dengan menggunakan teori-teori hukum yang ada.

## 6. Pertanggungjawaban Sistematika

Penulisan skripsi ini secara keseluruhan terdiri dari 4 (empat) bab dan masing-masing bab terdiri dari beberapa sub bab.

*Bab pertama* tentang pendahuluan yang berisi latar belakang, permasalahan dan rumusnya, penjelasan judul, alasan pemilihan judul, tujuan penulisan, metodologi dan diakhiri dengan pertanggungjawaban sistematika.

*Bab Kedua*, sebagai awalan pembahasan akan dijelaskan mengenai gambaran secara umum penyelesaian perselisihan perburuhan berdasarkan Hubungan Industrial Pancasila, yang didalamnya berisi penjelasan mengenai tahap-tahap penyelesaian perselisihan perburuhan dan konsekuensi dari masing-masing tahap.

*Bab Ketiga* akan dibahas tentang teori-teori mediasi dan arbitrase secara umum yang kemudian dikaitkan dengan aspek hukum perburuhan, juga dibahas kendala-kendala yang akan dihadapi dalam mediasi dan arbitrase dalam menyelesaikan perselisihan perburuhan serta keuntungan dan kerugian menempuh jalur mediasi dan arbitrase dalam menyelesaikan perselisihan perburuhan.

Akhir permasalahan skripsi ini ditutup dengan *Bab Keempat* tentang penutup yang berisikan kesimpulan dan saran, yang merupakan intisari pembahasan permasalahan dan diharapkan nantinya saran-saran tersebut dapat memberikan masukan-masukan bagi para pihak terkait dalam proses produksi barang dan jasa sehingga tercipta suatu ketenangan kerja dan ketenangan usaha.

## BAB II

# BENTUK PENYELESAIAN PERSELISIHAN PERBURUHAN BERDASARKAN HUBUNGAN INDUSTRIAL PANCASILA



## BAB II

### BENTUK PENYELESAIAN PERSELISIHAN PERBURUHAN BERDASARKAN HUBUNGAN INDUSTRIAL PANCASILA

#### 1. Hubungan Industrial Pancasila dan Pelaksanaannya di Indonesia

Pada dasarnya semua pihak baik pengusaha, buruh, pemerintah maupun masyarakat secara langsung atau tidak langsung mempunyai kepentingan atas jalannya setiap perusahaan. Sering terdapat pandangan yang keliru atas perusahaan, yaitu pandangan yang menganggap bahwa yang mempunyai kepentingan atas suatu perusahaan hanyalah pengusaha atau pemilik modal yang bersangkutan. Kekeliruan pandangan ini dapat disebabkan karena beberapa kemungkinan.

Kemungkinan pertama dapat timbul sebagai akibat sikap pengusaha yang terlalu menonjolkan kekuasaan dan haknya atas modal dan mengutamakan keuntungannya sehingga kurang memperhatikan kepentingan buruh dan masyarakat.

Kemungkinan yang kedua dapat timbul sebagai akibat prasangka dari para buruh yang sering menganggap keuntungan terlalu banyak dan memberi bagian buruh terlalu sedikit.

Bahwa pengusaha mempunyai kepentingan atas kelangsungan dan keberhasilan perusahaan adalah jelas dan wajar, yaitu karena tanggung jawab moralnya sebagai pimpinan, sebagai sumber penghidupannya dan untuk

mendapatkan keuntungan yang sesuai dengan modal yang ditanamkannya. Namun buruh dan serikat pekerja mempunyai kepentingan yang sama atas perusahaan, yaitu sebagai sumber penghasilan dan penghidupannya. Kalau misalnya suatu perusahaan terpaksa harus tutup, maka bukan saja pengusaha yang kehilangan modalnya tetapi juga seluruh buruh akan kehilangan pekerjaan dan sumber penghasilannya.

Didorong oleh persamaan kepentingan antara pengusaha dan buruh atas jalannya perusahaan dan dengan adanya keterlibatan keduanya dalam proses produksi, serta peranan penting dalam menciptakan hubungan industrial yang serasi dalam suatu perusahaan maka timbullah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan jasa (Buruh, Pengusaha dan Pemerintah) yang didasarkan atas nilai-nilai yang merupakan manifestasi dari keseluruhan sila-sila dari Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 yang tumbuh dan berkembang di atas kepribadian bangsa dan kebudayaan nasional Indonesia. Hubungan tersebut dinamakan Hubungan Industrial Pancasila.

Dalam pelaksanaannya Hubungan Industrial Pancasila (HIP) berlandaskan kepada dua asas kerja yang sangat penting, yaitu :<sup>9</sup>

- a. Asas Kekeluargaan dan Gotong Royong
- b. Asas Musyawarah untuk mufakat.

---

<sup>9</sup> Sendjun H. Manulang, *op.cit.*, hal. 146-147

Sebagai manifestasi dari kedua asas tersebut, maka HIP mendasarkan diri pada tiga asas kerjasama, yaitu :<sup>10</sup>

1. Kerjasama dalam produksi. (Partner in product)

Artinya, bahwa antara buruh dan dan pengusaha/pimpinan perusahaan adalah teman seperjuangan dalam proses produksi, yang berarti baik buruh maupun pengusaha atau pimpinan perusahaan wajib bekerja sama serta saling membantu dalam kelancaran usaha dalam meningkatkan dan menaikkan produksi.

2. Kerjasama dalam meningkatkan hasil perusahaan

Artinya, bahwa antara buruh dan dan pengusaha/pimpinan perusahaan adalah teman seperjuangan dalam pemerataan menikmati hasil perusahaan yang berarti hasil usaha yang diterima perusahaan dinikmati bersama dengan bagian yang layak dan serasi dengan prestasi kerja.

3. Kerjasama dalam bertanggungjawab

Artinya, bahwa antara buruh dan dan pengusaha/pimpinan perusahaan adalah teman seperjuangan dalam bertanggungjawab, yang meliputi :

- a. Tanggung jawab kepada Tuhan Yang Maha Esa.
- b. Tanggung jawab kepada Bangsa dan Negara.
- c. Tanggung jawab kepada masyarakat sekelilingnya.
- d. Tanggung jawab kepada buruh dan keluarganya.
- e. Tanggung jawab kepada perusahaan dimana mereka bekerja.

---

<sup>10</sup> *Ibid*, hal. 147

Asas kerjasama antara buruh dan pengusaha tersebut dikenal dengan istilah TRIDHARMA, yaitu :<sup>11</sup>

1. Melu Handarbeni, artinya merasa ikut memiliki.
2. Melu Hangrungkebi, artinya merasa ikut bertanggungjawab.
3. Mulad Saliro Hangrosowani, artinya mawas diri demi kemajuan perusahaan.

Untuk memasyarakatkan Hubungan Industrial Pancasila (HIP) sehingga betul-betul menjadi sikap dan pola laku dalam tata pergaulan di perusahaan, tidak cukup hanya melalui pendidikan, penataran dan penyuluhan saja, akan tetapi perlu dibarengi dengan penciptaan sarana yang menunjang di dalam perusahaan.

Sarana-sarana yang menunjang pelaksanaan HIP adalah :<sup>12</sup>

1. Lembaga Kerjasama Bipartit

Lembaga kerjasama Bipartit adalah suatu lembaga yang anggota-anggotanya terdiri dari wakil-wakil buruh dan pengusaha yang berfungsi sebagai wadah komunikasi, konsultasi dan musyawarah untuk membahas masalah bersama secara kekeluargaan.

Apabila badan ini dapat berfungsi dengan baik maka akan dapat menciptakan suasana kekeluargaan, gotong royong dan musyawarah di dalam perusahaan.

2. Lembaga Kerjasama Tripartit

Lembaga kerjasama Tripartit adalah suatu lembaga yang anggota-anggotanya terdiri dari unsur-unsur Pemerintah dan Buruh/Serikat Buruh, yang berfungsi sebagai forum konsultasi dan komunikasi serta mempunyai tugas utama untuk

---

<sup>11</sup> *Ibid*, hal. 147.

<sup>12</sup> *Ibid*, hal. 150-152.

menyatukan konsepsi, sikap dan rencana dalam menghadapi masalah-masalah ketenagakerjaan.

### 3. Kesepakatan Kerja Bersama (KKB)

Kesepakatan Kerja Bersama adalah suatu kesepakatan atau perjanjian tertulis yang dibuat antara Serikat Pekerja yang telah terdaftar pada Departemen Tenaga Kerja dengan Pengusaha atau Organisasi Pengusaha yang berbadan hukum, yang pada umumnya atau semata-mata memuat syarat-syarat kerja yang harus diperhatikan dalam Perjanjian Kerja.

Dengan demikian Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) merupakan suatu peraturan induk atau peraturan dasar bagi Perjanjian Kerja, baik terhadap perjanjian kerja yang sudah dibuat maupun yang akan dibuat.

Suatu ketentuan dalam perjanjian kerja yang bertentangan dengan Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) adalah tidak sah dan dalam hal demikian maka yang berlaku adalah aturan di dalam Kesepakatan Kerja Bersama (KKB).

Sesuai dengan asas Hukum Perjanjian, maka kepada pihak-pihak yang menyelenggarakan KKB diberikan kebebasan untuk menetapkan persetujuan/perjanjian mengenai apa saja yang dikehendakinya, sepanjang tidak bertentangan dengan kesusilaan dan ketertiban umum.

Dalam HIP, KKB sangat penting karena merupakan kelembagaan partisipasi yang berorientasi pada usaha-usaha untuk mengembangkan, melestarikan hubungan kerja, usaha dan kesejahteraan bersama. Di samping itu KKB pada dasarnya dibentuk atas dasar kesepakatan kedua belah pihak, sehingga apa yang disepakati akan mengikat kedua belah pihak.

#### 4. Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan

Sebagai suatu sumber dasar hukum, maka peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan diharapkan mempunyai fungsi untuk mempercepat pembudayaan sikap mental dan sikap sosial dalam hubungan kerja. Oleh karena itu peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang ada perlu disesuaikan dengan jiwa dan semangat HIP.

#### 5. Lembaga Penyelesaian Perselisihan Perburuhan/Perselisihan Industrial

Apabila terjadi ketidaksesuaian antara pihak-pihak (buruh dan pengusaha), maka penyelesaian dapat dilakukan melalui mekanisme penyelesaian keluhan kesah yang ada dalam perusahaan. Dan apabila mekanisme tadi tidak dapat juga menyelesaikannya maka diselesaikan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku yaitu menyerahkan kepada Pegawai Perantara. Namun apabila dengan pegawai perantaraanpun masih terjadi ketidakpuasan (tidak dapat diselesaikan), maka kedua belah pihak dapat menyampaikannya kepada P4D atau P4P (sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku). Tetapi dengan menghayati dan melaksanakan falsafah HIP maka perselisihan antara buruh dengan pengusaha tidak akan terjadi dan dengan terhindarnya perselisihan maka timbullah keserasian, keselarasan dan keseimbangan dari pihak-pihak yang bersangkutan.

## 2. Penyelesaian Perselisihan Perburuhan di Tingkat Perusahaan

Masalah perselisihan perburuhan adalah masalah yang sensitif bagi suatu perusahaan. Kebanyakan perusahaan tidak menginginkan suatu perselisihan

perburuhan diketahui oleh pihak luar. Tingginya kualitas dan kuantitas kasus-kasus perselisihan baik itu Perselisihan Hubungan Industrial dan kasus-kasus Pemutusan Hubungan Kerja serta pemogokan menunjukkan bahwa perusahaan itu tidak sehat atau ada ketidakberesan dalam manajemennya.

Suatu perselisihan perburuhan akan merupakan beban mental bagi pekerja, yang bisa berkepanjangan bila tidak secepatnya mendapatkan penyelesaian secara tuntas. Sedangkan bagi pengusaha merupakan tambahan beban pekerjaan yang dapat mengganggu konsentrasinya dalam memajukan perusahaan. Oleh karena itu, dituntut adanya kerjasama antara pekerja dan pengusaha dalam menyelesaikan suatu perselisihan. Dalam ketentuan pasal 2 ayat 1 UU No.22 Tahun 1957 menekankan pentingnya komunikasi timbal balik antara pekerja dan pengusaha, yaitu : "Bilamana terjadi perselisihan perburuhan, serikat pekerja dan majikan mencari penyelesaian perselisihan itu secara damai dengan jalan perundingan". Artinya para pihak dituntut untuk mengusahakan penyelesaian tanpa melibatkan pihak luar. Musyawarah dapat menjamin terpeliharanya hubungan industrial yang serasi, mengingat betapa pentingnya keharmonisan hubungan antara pekerja dan pengusaha.

Dalam konsep Hubungan Industrial Pancasila, forum komunikasi antar pekerja dengan pengusaha dikenal dengan istilah lembaga kerjasama bipartit. Pengertian lembaga kerjasama bipartit menurut Kepmenaker No : Kep-328/Men/1986 pasal 1 huruf (a) tentang lembaga kerjasama bipartit adalah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah yang anggotanya terdiri dari unsur pekerja dan pengusaha. Fungsi dari forum komunikasi tersebut adalah untuk

menampung, menanggulangi dan memecahkan masalah-masalah ketenagakerjaan serta menghindari sedini mungkin timbulnya kesalahpahaman atau perbedaan pendapat. Kesalahpahaman dapat timbul karena manajemen yang kurang terbuka, misalnya mengenai keberadaan Perjanjian Perburuhan atau Kesepakatan Kerja Bersama (KKB). Adanya perjanjian perburuhan di suatu perusahaan belum menjamin ketenangan kerja, hal itu dapat terjadi kalau perjanjian perburuhan tidak disosialisasikan atau dikomunikasikan. Melalui musyawarah secara bipartit diharapkan perbedaan persepsi dalam menyingkapi suatu perjanjian perburuhan dapat dihilangkan.

Penyelesaian perburuhan secara musyawarah bipartit ini dalam praktek dapat disebut penyelesaian di bawah tangan. Maksudnya adalah penyelesaian dilakukan didalam intern perusahaan saja tanpa melibatkan pihak luar dan pihak-pihak yang berselisih akan menaati dan melaksanakan kesepakatan secara sukarela.

Dalam Kepmenaker RI No : Kep-15 A/Men/1994 mengenai Petunjuk Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Pemutusan Hubungan Kerja di Tingkat Perusahaan dan Pemerantaan dalam pasal 3 huruf (a) menyatakan :

“Penyelesaian keluhan sebelum menjadi perselisihan hubungan industrial dan pemutusan hubungan kerja dilakukan tingkat perusahaan secara bipartit dengan prinsip musyawarah untuk mufakat oleh pekerja itu sendiri atau melalui atasannya dengan perusahaan.”



Dalam pasal 3 huruf (b) menyatakan :

“Penyelesaian keluhan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, dapat pula dilakukan melalui pengurus serikat pekerja yang terdaftar di Departemen Tenaga Kerja atau organisasi pekerja lainnya.”

Dari dua pasal tersebut dapat dikatakan bahwa penyelesaian keluhan di tingkat perusahaan dapat melalui dua saluran, yaitu melalui atasan langsung atau melalui serikat pekerja perusahaan itu. Namun yang paling ideal adalah melalui serikat pekerja karena sudah selayaknya serikat pekerja menampung keluhan anggotanya. Dalam Permenaker No : Per-01/Men/1994 tentang Serikat Pekerja Tingkat Perusahaan pasal 7 telah dinyatakan :

“Serikat Pekerja Tingkat Perusahaan berfungsi sebagai wadah untuk menampung dan menyalurkan aspirasi dan kepentingan para anggotanya.”

Selanjutnya dalam pasal 8 huruf (d) dinyatakan bahwa serikat pekerja mewakili kepentingan pekerja di perusahaan tersebut untuk bermusyawarah apabila terjadi perselisihan industrial antara pengusaha dan pekerja.

Di perusahaan yang menerapkan sistem manajemen saling membutuhkan antara buruh dan pengusaha, peranan lembaga-lembaga penyelesaian perburuhan seperti P4D/P4P tidak begitu dikedepankan dalam penyelesaian konflik. Perusahaan jenis ini pada umumnya selangkah lebih maju di bidang pengelolaan dan modernisasi perusahaan dan lebih berkonsentrasi pada sistem alokasi padat modal. Dalam usahanya meredam gejolak para buruh, manajemen perusahaan tersebut telah membina serikat pekerja perusahaan mengenai dasar-dasar manajemen personalia sehingga diharapkan mereka mampu menyelesaikan sendiri

permasalahan mengenai hubungan kerja, syarat kerja dan kondisi kerja para anggotanya. Sehingga diusahakan persoalan perselisihan tidak sampai diadukan ke pihak manajemen. Manajemen akan berkonsentrasi pada peningkatan sumber daya manusia. Kebijakan tersebut mampu meredam gejolak para buruh, akan terbukti dengan rendahnya kuantitas perselisihan.

Kebijakan tersebut berhasil karena :

1. SPSI perusahaan yang berhasil menjembatani kebijakan perusahaan dengan kepentingan buruh.
2. Perusahaan terus menerus berusaha meningkatkan pengetahuan para buruh melalui pendidikan dan pelatihan.
3. Tingkat kesejahteraan para buruh yang relatif cukup baik.

Dengan buruh yang terdidik didukung dengan SPSI yang dipilih secara demokratis, tentu tidak akan terjadi tuntutan yang tidak rasional. Sebaliknya pengusaha akan lebih percaya dan lebih mengakui keberadaan SPSI sebagai wakil perusahaan sehingga tidak lagi dipandang sebelah mata. Dengan kondisi seperti ini diharapkan agar SPSI dapat menjembatani kebijakan perusahaan dengan kepentingan buruh.

Secara umum terlepas dari kebijakan suatu perusahaan untuk lebih mendayagunakan penyelesaian perselisihan secara bipartit, ternyata adalah kelemahan dalam proses pelaksanaan bipartit tersebut. Kelemahannya adalah berkisar pada lemahnya kedudukan buruh bila berhadapan dengan pengusaha. Hal ini disebabkan karena :<sup>13</sup>

---

<sup>13</sup> *Ibid*, hal. 141-142

1. Kualitas serikat pekerja itu sendiri (termasuk pimpinannya) masih rendah sehingga kegiatan-kegiatan mereka kurang efektif dan tuntutan, protes atau saran-saran mereka terhadap pengusaha menjadi kurang berpengaruh.
2. Di negara-negara berkembang seperti Indonesia pada umumnya terdapat sejumlah besar penganggur dan setengah penganggur. Hal ini menyebabkan kedudukan buruh dan serikat pekerja terhadap pengusaha terutama dalam memperjuangkan kenaikan upah dan jaminan sosial buruh menjadi lemah.
3. Negara-negara berkembang tidak banyak memiliki perusahaan-perusahaan besar dengan tenaga kerja yang besar pula. Kebanyakan buruh tersebar di perusahaan-perusahaan kecil dan jumlah karyawannya hanya sedikit, sehingga disana dianggap tidak perlu membentuk serikat pekerja atau serikat pekerjanya sangat lemah.

Namun secara yuridis kedudukan buruh dan pengusaha adalah sama, ketentuan ini terdapat dalam UUD 1945 pasal 27 ayat 1 yang menyatakan :

“Segala warga negara bersamaan kedudukannya dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya.”

Berdasarkan landasan konstitusi ini, maka dapat dikatakan bahwa baik buruh maupun pengusaha sebagai warga negara mempunyai kedudukan yang sama dihadapan hukum dan pemerintahan. Dengan demikian tidak ada pihak yang kuat kedudukannya atau lemah kedudukannya dan juga tidak boleh ada cara-cara yang dapat dipakai baik oleh buruh maupun pengusaha untuk menekan satu sama lain.<sup>14</sup>

---

<sup>14</sup> R. Indiarso dan MJ. Saptenero, *op.cit.*, hal. 26.

Namun bagaimanapun juga buruh akan tetap tergantung pada pengusaha karena dalam hal ini buruh senantiasa membutuhkan pekerjaan. Menyadari ketergantungannya yang besar terhadap pengusaha, dalam keadaan tertentu buruh tidak berdaya bila berhadapan dengan pengusaha. Penguasaan peraturan-peraturan ketenagakerjaan juga relatif lemah dari para buruh. Oleh karenanya kunci agar musyawarah bipartit dapat berjalan dengan baik adalah itikad baik dari buruh dan pengusaha untuk menyelesaikan persoalan secara adil, memuaskan semua pihak dan bukan untuk menunjukkan siapa yang lebih kuat.

Tanpa mengabaikan kelemahan yang ada, penyelesaian perselisihan perburuhan di tingkat perusahaan atau bipartit merupakan tahap yang vital karena menjadi landasan bagi penyelesaian perselisihan di tingkat pemerantaraan.

### **3. Penyelesaian Perselisihan Perburuhan di Tingkat Pemerantaraan**

Pada dasarnya penyelesaian perselisihan perburuhan di tingkat perusahaan (bipartit) adalah yang paling utama. Namun bila ternyata masih mengalami kegagalan maka ditempuhlah tahap pemerantaraan.

Penyelesaian perselisihan perburuhan pada tingkat pemerantaraan adalah suatu penyelesaian sengketa yang didasarkan pada perundingan antara para pihak dengan melibatkan pihak lain yang tidak memihak selaku penengah (mediator) dalam proses perundingan itu. Dalam hal perselisihan perburuhan, mediatornya adalah Pegawai Perantara dari Departemen Tenaga Kerja. Para pihak yang berselisih tidak berhak untuk menentukan siapa yang harus memperantarai.

Penyelesaian pada tingkat pemerantaraan ini tidak sama dengan konsiliasi. Konsiliasi adalah mekanisme penyelesaian sengketa berdasarkan perundingan antara para pihak oleh seorang atau beberapa orang atau badan/dewan yang disebut konsiliator. Namun para konsiliator mempunyai kewenangan terbatas pada fasilitas prosedural seperti penjadwalan pertemuan, membawa pesan dari satu pihak ke pihak lainnya. Keputusan tetap diambil para pihak berdasarkan kesepakatan. Dalam tingkat pemerantaraan, peran mediator lebih luas daripada peran konsiliator karena peran mediator tidak hanya terbatas pada fungsi prosedural, tetapi juga mencakup fungsi-fungsi substantif. Fungsi substantif meliputi pemberian saran-saran tentang bagaimana cara menyelesaikan pokok sengketa. Dalam perselisihan perburuhan, bila terjadi kebuntuan dalam pemerantaraan, Pegawai Perantara akan memberi anjuran. Anjuran yang diberikan mengacu pada undang-undang dan kebiasaan. Jadi anjuran Pegawai Perantara itu menyangkut substansi dan materi masalah. Hasil akhir dari suatu proses pemerantaraan adalah suatu kesepakatan yang dibuat para pihak dan harus dilaksanakan dengan itikad baik. Dengan terbentuknya kesepakatan tersebut, maka baik buruh maupun pengusaha tidak akan mengajukan perselisihan tersebut ke Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4D/P4P).

Dengan demikian Pegawai Perantara memainkan peran aktif dalam menengahi atau membantu para pihak dalam mencapai kesepakatan. Namun demikian betapapun aktifnya Pegawai Perantara, keputusan haruslah berdasarkan kesepakatan. Dalam hal ini seorang pegawai perantara tidak boleh memaksakan suatu keputusan.

#### **4. Penyelesaian Melalui Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan**

Panitia penyelesaian perselisihan perburuhan merupakan lembaga yang menangani penyelesaian perselisihan perburuhan setelah pihak buruh dan pengusaha tidak berhasil menyelesaikan perselisihannya di tingkat perusahaan dan pemerantaraan. Dalam pasal 4 ayat 2 UU No. 22 Tahun 1957 dinyatakan :

“Jika pegawai berpendapat bahwa suatu perselisihan tidak dapat diselesaikan dengan pemerantaraan olehnya, maka hal itu oleh pegawai segera diserahkan kepada Panitia Daerah, dengan memberitahukan hal itu kepada pihak-pihak yang berselisih.”

Dari ketentuan pasal tersebut dapat dikatakan bahwa baik buruh dan pengusaha telah menolak anjuran yang diberikan pegawai perantara. Tempat kedudukan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan di daerah (P4D) dan di pusat (P4P), untuk P4P tempat kedudukannya adalah di Jakarta sedangkan tempat kedudukan P4D menurut pasal 5 ayat 1 UU No. 22 Tahun 1957 adalah di tempat-tempat yang ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja. Yang dimaksud dengan tempat-tempat yang ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja adalah di Kanwil Departemen Tenaga Kerja masing-masing propinsi.

Susunan keanggotaan P4 Daerah dan P4 Pusat menurut pasal 5 dan pasal 12 UU No. 22 Tahun 1957 terdiri dari :

1. Dari unsur pemerintah
  - a. Seorang wakil dari Departemen Tenaga Kerja sebagai ketua merangkap anggota.
  - b. Seorang wakil dari Departemen Perindustrian.

- c. Seorang wakil dari Departemen Keuangan.
  - d. Seorang wakil dari Departemen Pertanian.
  - e. Seorang wakil dari Departemen Perhubungan.
2. Dari unsur buruh/tenaga kerja sebanyak 5 (lima) orang wakil buruh.
  3. Dari unsur pengusaha sebanyak 5 (lima) orang wakil pengusaha.

Untuk tiap-tiap anggota ditunjuk seorang anggota pengganti. Ketua, anggota serta anggota-anggota pengganti P4D diangkat dan diberhentikan oleh Menteri Tenaga Kerja menurut ketentuan-ketentuan yang diatur dalam Peraturan Pemerintah (PP). Untuk tiap-tiap anggota ditunjuk seorang anggota pengganti. Ketua, anggota serta anggota-anggota pengganti P4P diangkat dan diberhentikan oleh Dewan Menteri dengan Surat Keputusan Presiden atas usul Menteri Tenaga Kerja menurut ketentuan-ketentuan yang diatur dalam Peraturan Pemerintah (PP).

Sifat putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4) adalah anjuran dan mengikat. Artinya putusan P4 dapat dipaksakan terhadap pihak yang kalah. Namun untuk sampai pada putusan yang mengikat, terlebih dahulu dilakukan upaya-upaya perdamaian terhadap pihak yang berselisih.

Pada pasal 7 ayat 1 UU No. 22 Tahun 1957 menyatakan :

“Panitia daerah memberikan perantaraan untuk menyelesaikan segera setelah menerima penyerahan perkara perselisihan termaksud pada pasal 4 ayat 3.”

Maksudnya adalah bahwa panitia penyelesaian perselisihan perburuhan segera mengadakan perundingan dengan pihak-pihak yang berselisih setelah diterimanya perkara dari Pegawai Perantara dari Departemen Tenaga Kerja. Namun

kedudukan sebagai perantara yang diberikan kepada panitia penyelesaian perselisihan perburuhan berbeda dengan pegawai perantara dari Departemen Tenaga Kerja. Pemerantaraan yang diberikan oleh P4 telah menjurus ke arah suatu persidangan yang akan menghasilkan suatu putusan yang bersifat mengikat.<sup>15</sup>

Dalam pasal 8 ayat 2 UU No. 22 Tahun 1957 menyatakan :

“Panitia Daerah berhak memberikan penyelesaian yang berupa anjuran kepada pihak-pihak yang berselisih supaya mereka menerima suatu penyelesaian tertentu.”

Selanjutnya pada pasal 8 ayat 3 menegaskan :

“Panitia Daerah berhak memberikan putusan yang bersifat mengikat bilamana suatu perselisihan sukar dapat diselesaikan dengan suatu putusan yang berupa anjuran.”

Sifat mengikat dari putusan panitia penyelesaian perselisihan perburuhan terletak pada ancaman sanksi pidana kurungan atau denda terhadap pihak-pihak yang tidak tunduk pada putusan P4. Ancaman sanksi diatur dalam UU No. 22 Tahun 1957 pada pasal 26 ayat 3 :

“Dihukum dengan hukuman kurungan setinggi-tingginya tiga bulan atau denda sebanyak-banyaknya sepuluh ribu rupiah, barangsiapa tidak tunduk pada putusan panitia daerah yang bersifat mengikat dan tidak dapat dimintakan pemeriksaan ulangan lagi seperti termaksud pada pasal 10 ayat 1.”

---

<sup>15</sup> Indiarso, Masalah Fiat Eksekusi Keputusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, Yuridika, No. 1 Th. IV, Januari-Pebruari 1989, hal. 27.



Dengan sifat putusannya yang bersifat mengikat, keinginan buruh untuk memperoleh rasa keadilan bila berhadapan dengan pengusaha diharapkan terwujud. Namun perlu diingat bahwa penyelesaian melalui panitia penyelesaian perselisihan perburuhan ini dapat menjadi tidak menguntungkan, bukan saja bagi buruh tetapi juga bagi pengusaha. Letak persoalannya terletak pada pelaksanaan daripada putusan P4. Menurut pasal 10 jo pasal 16 UU No. 22 Tahun 1957, panitia penyelesaian perselisihan perburuhan tidak mempunyai kewenangan dalam memaksakan pelaksanaan putusan-putusannya. Sehingga apabila salah satu pihak tetap tidak mau melaksanakannya, maka upaya hukum yang harus dilakukan oleh pihak yang dirugikan adalah meminta fiat eksekusi atas putusan P4 tersebut kepada Pengadilan Negeri. Kemudian berdasarkan surat penetapan yang dikeluarkan untuk itu, Pengadilan Negeri memberi teguran kepada pihak yang tidak mau melaksanakan putusan P4. Bila teguran Pengadilan Negeri tidak diindahkan, maka pihak yang dirugikan harus mengajukan permohonan fiat eksekusi. Permasalahan pokok ini menimbulkan keadaan dimana suatu putusan P4 tidak dapat dilaksanakan secara cepat. Dalam keadaan demikian yang paling dirugikan adalah pihak buruh yang harus menunggu tanpa adanya kepastian tentang kapan perselisihan perburuhan yang menyangkut diri pribadi beserta keluarganya tersebut dapat terselesaikan secara tuntas. Bagi Pengadilan Negeri dalam memberikan sita eksekusi keputusan P4 ternyata masih diperlukan proses waktu dan biaya yang tidak sedikit, sehingga dirasakan terlalu berat. Bagi pihak yang dimenangkanpun kadang-kadang merasa keuntungan yang diperoleh atas kemenangan itu sudah tidak seimbang lagi dengan biaya yang harus dikeluarkan.

Dengan adanya hambatan dalam pelaksanaan keputusan P4 tersebut dapat menjadikan para pihak yang berselisih yaitu buruh dan pengusaha untuk mempertimbangkan lagi secara matang konsekuensi dari tiap tahap penyelesaian yang sudah ditetapkan oleh undang-undang.

BAB III  
PENYELESAIAN PERSELISIHAN  
PERBURUHAN MELALUI MEDIASI  
DAN ARBITRASE

### **BAB III**

## **PENYELESAIAN PERSELISIHAN PERBURUHAN MELALUI MEDIASI DAN ARBITRASE**

### **3.1 Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Melalui Mediasi**

Yang dimaksud dengan mediasi adalah suatu proses negoisasi untuk memecahkan masalah dengan melibatkan pihak luar/pihak ketiga yang tidak memihak dan netral yang akan bekerja dengan pihak yang bersengketa untuk membantu menemukan solusi dalam menyelesaikan sengketa tersebut secara memuaskan bagi kedua belah pihak. Pihak ketiga yang membantu menyelesaikan sengketa tersebut disebut dengan "Mediator." Pihak mediator tidak mempunyai kewenangan untuk memberi putusan terhadap sengketa tersebut, melainkan hanya berfungsi sebagai penengah untuk membantu dan menemukan solusi terhadap pihak yang bersengketa tersebut. Pengalaman, kemampuan dan integritas dari pihak mediator diharapkan dapat mengefektifkan proses negoisasi diantara para pihak yang bersengketa.

Dalam hal sengketa atau perselisihan yang terjadi di bidang perburuhan yang menjadi mediator adalah Pegawai Perantara dari Departemen Tenaga Kerja. Pegawai Perantara memainkan peran aktif dalam menengahi atau membantu para pihak dalam mencapai kesepakatan. Namun demikian betapapun aktifnya Pegawai Perantara, keputusan haruslah berdasarkan kesepakatan. Dalam hal ini seorang pegawai perantara tidak boleh memaksakan suatu keputusan.

Ada beberapa karakteristik dalam mediasi, yaitu :

1) Adanya Mediator

Dalam perselisihan perburuhan yang menjadi mediator adalah Pegawai Perantara dari Departemen Tenaga Kerja. Pengertian Pegawai Perantara adalah sebagaimana yang dimaksud dalam UU No. 22 Tahun 1957 pasal 1 ayat (1) huruf e yaitu :

“Pegawai adalah pegawai Kementerian Perburuhan yang ditunjuk oleh Menteri Perburuhan untuk memberikan perantaraan dalam perselisihan perburuhan.”

Untuk dapat ditunjuk sebagai Pegawai Perantara ada beberapa persyaratan yang harus dipenuhi sebagaimana diatur dalam Permenaker No: Per-02/Men/1985 pada pasal 3 ayat (1) yaitu :

- a. Berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil.
- b. Berpangkat serendah-rendahnya golongan II/b.
- c. Telah mengikuti dan lulus Kursus Kepengurusan Persyaratan Kerja atau Kursus Hubungan Ketenagakerjaan yang diselenggarakan oleh Departemen Tenaga Kerja.

Pegawai Perantara yang bertindak sebagai mediator berperan memfasilitasi dan mengarahkan para pihak untuk menemukan penyelesaian. Terkadang mediator berperan aktif dalam memberikan solusi dalam bentuk anjuran kepada para pihak. Secara rinci tugas dan kewajiban Pegawai Perantara adalah sebagai berikut :

- a. Memperantarai perselisihan hubungan industrial.

- b. Memberikan jasa-jasa baik bagi perselisihan hubungan industrial yang bersifat perseorangan.
  - c. Menawarkan kepada pihak-pihak yang berselisih suatu penyelesaian melalui juru/dewan pemisah.
  - d. Membuat kesepakatan tertulis apabila perantara berhasil mencapai suatu kesepakatan.
  - e. Membuat laporan tertulis mengenai hasil perantaraan kepada atasannya.
- 2) Langsung Dilakukan Oleh Para Pihak Yang Berselisih

Dalam sengketa perdata dan lingkungan, para pihak umumnya didampingi oleh pengacaranya masing-masing. Berbeda dengan perselisihan perburuhan dimana para pihak tidak diwakili oleh pengacara, yaitu pihak pengusaha diwakili oleh pimpinan personalia. Sedangkan pihak buruh yang hadir adalah SPSI perusahaan sendiri atau bersama-sama dengan buruh. Apabila suatu perusahaan belum terbentuk SPSI, buruh yang berselisih dapat terlibat langsung dalam proses mediasi.

- 3) Penyelesaian Perselisihan Sepenuhnya Dikontrol dan Ditentukan Oleh Para Pihak Sendiri.

Berhasil atau tidaknya proses mediasi bergantung dari kehendak para pihak itu sendiri. Dalam proses mediasi, pada umumnya buruh dan pengusaha saling memaksakan kehendaknya masing-masing. Peran Pegawai Perantara adalah mengarahkan kepada tercapainya suatu kesepakatan. Sedangkan pihak buruh dan pengusaha bernegosiasi untuk mencapai kompromi yang memuaskan semua pihak. Yang dimaksud adalah satu pihak memberikan sebagian dari apa

yang mungkin idealnya dia inginkan untuk memperoleh sesuatu yang dia inginkan dan mengakui serta menerima bahwa pihak lain juga harus melakukan hal yang sama. Sebagai contoh dalam perselisihan yang menyangkut Pemutusan Hubungan Kerja, dimana pihak pengusaha bersikeras untuk mem-PHK-an buruhnya. Dan pihak buruh bersikeras untuk menolak PHK tersebut. Akhirnya setelah dipandu oleh mediator, terjadi kompromi diantara para pihak. Yaitu buruh bersedia di PHK namun buruh akan mendapat pesangon, uang jasa dan ganti rugi ditambah uang kebijaksanaan. Sedangkan pihak pengusaha lega karena usaha untuk mem-PHK berhasil, karena dipandang tidak ada gunanya bila tetap mempertahankan hubungan kerjanya.

#### 4) Bersifat Semi Informal

Berlainan halnya dengan proses musyawarah bipartit yang semuanya bersifat informal, pada proses mediasi berlangsung secara semi informal dalam pengertian bahwa meskipun berlangsung dalam suasana relaks namun tetap serius dalam membahas dan memecahkan kebutuhan komunikasi antara para pihak. Termasuk diantaranya menentukan jadwal, persiapan-persiapan sebelum memimpin perundingan dan penentuan tahap-tahap pemerantaraan. Dan bila kompromi sudah dihasilkan maka kompromi tersebut dituangkan dalam kesepakatan yang bersifat pribadi dan tidak dipublikasikan, dengan alasan akan menguntungkan semua pihak, karena pada dasarnya pengusaha tidak ingin adanya perselisihan perburuhan di perusahaannya diekspos keluar.

Dari pihak buruh, khususnya dalam perselisihan masalah PHK tentu tidak ingin diketahui orang lain karena menyangkut harga diri.

5) Adanya Batas Waktu Tertentu

Pada proses mediasi berlaku batas waktu tertentu yang ditentukan oleh Pegawai Perantara selaku mediatornya. Dengan maksud agar proses mediasi tidak berlarut-larut tanpa ada kemajuan yang jelas. Mengenai batas waktu ini diatur dalam Kepmenaker No : Kep-15 A/Men/1994 tentang Petunjuk Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Pemutusan Hubungan Kerja ditingkat Perusahaan dan Pemerantaraan yaitu pada pasal 9 dimana bahwa penyelesaian di tingkat pemerantaraan dibatasi dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari. Dalam jangka waktu 30 hari itu para pihak sudah harus membuat kesepakatan. Sendainya tidak ada kesepakatan, maka dalam jangka waktu 30 hari itu para pihak harus sudah menjawab anjuran dari Pegawai Perantara. Selama 30 hari tersebut, proses mediasi dibatasi sampai 3 kali pertemuan. Di dalam undang-undang tidak ada ketentuan batasnya 3 kali pertemuan. Namun hal ini sudah menjadi pedoman dalam proses mediasi dengan tujuan agar proses mediasi membuahkan hasil dalam waktu yang tidak terlalu lama.

6) Secara Hukum Hasil Mediasi Dalam Pemenuhannya Bergantung Pada Itikad Baik Para Pihak.

Hasil akhir dari suatu proses mediasi adalah suatu kesepakatan yang dibuat para pihak dan harus dilaksanakan dengan itikad baik. Ini artinya hasil mediasi tidak dapat dipaksakan secara langsung terhadap pihak yang dinilai ingkar



terhadap kesepakatan. Apabila ada pihak yang ingkar, maka pelaksanaannya hanya mungkin apabila telah diputuskan oleh pengadilan setelah melalui proses gugatan.

### 3.1.1 Tahap-Tahap Mediasi

Pegawai Perantara mempunyai peranan yang penting dalam mewujudkan Hubungan Industrial Pancasila, karenanya sebagai juru pendamai terhadap suatu perselisihan perburuhan dimana atas permintaan para pihak yang berselisih Pegawai Perantara harus mampu menyasikan antara kepentingan para pihak dengan memperhatikan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Dalam proses mediasi hal yang paling sulit bagi Pegawai Perantara adalah mengarahkan suatu penyelesaian melalui kompromi. Biasanya kompromi terjadi setelah melalui beberapa tahap perundingan. Dimana dalam setiap tahap menuntut kepiawaian Pegawai Perantara untuk menjembatani kepentingan para pihak. Ada beberapa tahap dalam pelaksanaan suatu mediasi, antara lain :<sup>16</sup>

Tahap Pertama : Menciptakan forum.

Tahap Kedua : Mengumpulkan dan membagi-bagi informasi.

Tahap Ketiga : Pemecahan masalah.

Tahap Keempat : Pengambilan keputusan.

Dibawah ini akan diuraikan tahap-tahap tersebut yang dikaitkan dengan urutan langkah-langkah mediasi perselisihan perburuhan yang diatur dalam Kepmenaker No : Kep-297/Men/1985 tentang Pedoman Kerja Pegawai Perantara.

---

<sup>16</sup> Gary Goodpaster, Negosiasi Dan Mediasi, Elips Project, Jakarta, 1993, hal. 205.

## 1. Penciptaan Forum

Pada tahap ini, mediator membuka sidang mediasi dengan memperkenalkan diri pada para pihak dan kemudian membuat pernyataan pendahuluan menjelaskan proses mediasi, perannya sebagai penengah yang netral dimana dia tidak akan bertindak sebagai seorang penasihat hukum bagi satu pihak. Dengan kata lain, Pegawai Perantara harus bertindak obyektif dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial agar tidak terjadi kegelisahan yang meluas di kalangan buruh dan pengusaha. Hal ini perlu ditekankan mengingat banyak anggapan bahwa Pegawai Perantara selaku mediator lebih condong kepada pihak pengusaha. Dalam tahap ini Pegawai Perantara juga menjelaskan secara umum mengenai aturan main dalam suatu proses mediasi. Walaupun penyelesaian melalui mediasi ini telah diatur dalam Undang-Undang No. 22 Tahun 1957, tapi banyak kalangan buruh dan pengusaha yang belum memahami. Mereka menilai bahwa Pegawai Perantara selaku mediator bertugas mengadili pihak-pihak yang berselisih. Padahal Pegawai Perantara hanya berwenang memberi anjuran tertulis yang mengikat pihak-pihak yang berselisih. Sesuai dengan Kepmenaker No : Kep-297/Men/1985, pada tahap ini Pegawai Perantara mempunyai wewenang :

- 1) Menganjurkan kepada pihak-pihak yang berselisih untuk berunding lebih dahulu secara mendalam di tingkat perusahaan, apabila ternyata terbukti belum ada usaha perundingan maka konsekuensinya Pegawai Perantara dapat menolak untuk memperantarai.

- 2) Menolak hadirnya wakil dari pihak-pihak yang tidak memenuhi persyaratan yuridis maupun wakil-wakil yang dipandang dapat menghambat perkembangan HIP.

Dalam hal ini Pegawai Perantara dapat menolak bila ternyata wakil-wakil itu adalah anggota P4D/P4P dengan alasan untuk menghindari keberpihakan pada satu pihak bila perselisihan itu diangkat ke P4D/P4P. Juga ditolak bila ternyata wakil-wakil itu adalah wakil dari karyawan/ Serikat Pekerja bukan pengurus basis setempat atau Perangkat Serikat Pekerja tingkat PC/PD/PP atau wakil dari pengusaha bukan anggota direksi sendiri.

## 2. Tahap Informasi

Dalam tahap informasi, para pihak saling membagikan informasi baik antara satu dengan yang lain maupun dengan mediator dalam sidang dan secara pribadi. Ketika proses mediasi berlangsung, Pegawai Perantara meminta kepada masing-masing pihak untuk menguraikan fakta suatu perselisihan. Selain itu, para pihak juga diminta untuk mengutarakan pandangannya atas fakta tersebut. Pendapat atau pertanyaan dari pihak-pihak dinyatakan secara tertulis. Namun agar tidak bersifat kaku, maka Pegawai Perantara memberikan kesepakatan kepada mereka untuk mengemukakan pendapatnya secara lisan dan mengajaknya untuk mempertimbangkan pihak lainnya. Akan lebih baik apabila dari pihak buruh yang hadir adalah pengurus SPSI, agar komunikasi lebih terarah dan suatu fakta dapat diuraikan dengan sistematis. Untuk menghindari salah paham, Pegawai Perantara hendaknya menghindarkan diri dari berbicara seolah-olah sebagai juru bicara

salah satu pihak karena apabila hal ini dihiraukan maka akan ditafsirkan sebagai keberpihakan Depnaker terhadap salah satu pihak.

Setelah memahami persoalan Pegawai Perantara kembali menerangkan apa yang menjadi perselisihan dan mengutarakan pandangannya dengan mengacu pada undang-undang. Melalui penguasaan terhadap peraturan-peraturan ketenagakerjaan, Pegawai Perantara mengendalikan jalannya mediasi. Namun demikian, penyelesaian tetap berada pada para pihak. Pegawai Perantara hanya mengusahakan agar perundingan tersebut terarah, terkendali dan tertib.

### 3. Tahap Pemecahan Masalah

Pada tahap ini Pegawai Perantara pertama-tama akan memberikan pemecahan masalah dengan mengacu pada ketentuan normatif, seperti misalnya upah minimum, cuti hamil, cuti tahunan, jaminan sosial, keselamatan dan kesehatan kerja. Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan dari ketentuan-ketentuan normatif tersebut, Pegawai Perantara akan melihat perjanjian di perusahaan yang bersangkutan. Bila dalam perselisihan tersebut ada pihak, baik itu buruh maupun pengusaha yang tidak mematuhi ketentuan normatif, Pegawai Perantara akan menekan pihak tersebut agar mematuhi dan melaksanakannya serta menuangkannya dalam kesepakatan bersama. Dalam tahap ini tidak menutup kemungkinan dilakukan tawar menawar bila ternyata menurut pihak pengusaha keadaan perusahaan tidak dimungkinkan untuk melaksanakan ketentuan normatif tersebut. Tawar menawar dapat dilakukan setelah Pegawai Perantara mengetahui keadaan perusahaan melalui Pegawai Pengawas. Usaha untuk melakukan tawar menawar atau kompromi pada dasarnya adalah tindakan untuk saling memberi

dan menerima. Dalam tawar menawar, Pegawai Perantara dapat memberikan usul-usul pemecahan masalah. Ini merupakan bagian dari upaya Pegawai Perantara untuk melindungi buruh yang secara sosial ekonomi kedudukannya lebih lemah dibandingkan pengusaha yang merupakan komitmen dari Departemen Tenaga Kerja senantiasa melindungi buruh.

#### 4. Tahap Pengambilan Keputusan

Apabila antara buruh maupun pengusaha telah mencapai kompromi berarti telah tercapai suatu kesepakatan. Sehingga dapat dikatakan sebagai tahap pengambilan keputusan. Dimana selanjutnya kesepakatan tersebut dituangkan dalam bentuk tertulis yang dinamakan kesepakatan bersama. Dasar hukum dari kesepakatan bersama ini adalah pada Kepmenaker No : Kep-15A/Men/1994 pasal 8 huruf (f), yaitu :

“Dalam hal pemerantaraan sebagaimana dimaksud dalam huruf (c) tercapai kesepakatan penyelesaian, maka dibuat persetujuan bersama secara tertulis yang ditandatangani oleh para pihak dan diketahui/disaksikan Pegawai Perantara.”

Kesepakatan bersama tersebut pada dasarnya merupakan suatu bentuk perjanjian yang tunduk pada ketentuan hukum perdata. Yang mana dalam BW pasal 1313 dinyatakan bahwa “Perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih lainnya.”

Adapun syarat-syarat sah perjanjian tersebut telah ditentukan dalam pasal 1320 BW, yaitu :

a) Sepakat mereka yang mengikatkan diri.

Artinya para pihak yang mengadakan perjanjian, dalam hal ini buruh dan pengusaha sepakat atas hasil-hasil tawar menawar dengan tanpa paksaan, kesesatan dan penipuan.

b) Kecakapan membuat suatu perjanjian.

Yang bisa melakukan suatu hubungan hukum adalah mereka yang bisa dikategorikan sebagai pendukung hak dan kewajiban yaitu orang dan badan hukum. Dalam kesepakatan bersama yang melakukan perjanjian adalah buruh dan pengusaha yang tidak termasuk dalam kriteria-kriteria pada pasal 1330 BW tentang ketentuan kecakapan seseorang untuk membuat suatu perjanjian.

c) Suatu hal tertentu

Yang dimaksud suatu hal tertentu adalah sesuatu yang ada didalam perjanjian tersebut telah ditentukan dan disepakati. Dalam kesepakatan bersama sesuatu yang telah ditentukan dan disepakati itu misalnya mengenai upah, pesangon, cuti dan sebagainya.

d) Suatu sebab yang diperbolehkan

Yang dimaksud dengan suatu sebab yang diperbolehkan adalah tidak dilarang oleh undang-undang, tidak bertentangan dengan kesusilaan dan ketertiban umum. Dalam kesepakatan bersama tidak boleh mengadakan perjanjian yang bertentangan atau dilarang oleh peraturan ketenagakerjaan.

Persetujuan bersama dapat pula dicapai bukan atas dasar keberhasilan para pihak untuk melakukan kompromi, namun berkat anjuran Pegawai Perantara. Hal ini

diatur dalam Kepmenaker RI No. Kep-15A/Men/1994 pada pasal 8 huruf (h) yang menyatakan :

Dalam hal pemerantaraan sebagaimana dimaksud dalam huruf e tidak tercapai kesepakatan penyelesaian, Pegawai Perantara harus membuat anjuran secara tertulis yang memuat usul penyelesaian dengan menyebutkan dasar pertimbangannya dan menyampaikan kepada para pihak serta mengupayakan tanggapan para pihak dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari sejak diterimanya anjuran dimaksud.

Selanjutnya pada pasal 8 huruf (i) menyatakan :

“Apabila kedua belah pihak menerima anjuran sebagaimana dimaksud dalam huruf h, maka dibuat Persetujuan Bersama secara tertulis, diselesaikan seperti tersebut dalam huruf g.”

Karena pada dasarnya persetujuan bersama tersebut merupakan perjanjian yang tunduk pada ketentuan hukum perdata mengenai perikatan, maka bila ada pengusaha yang mengingkari hasil kesepakatan, maka buruh dapat mengajukan gugatan karena tidak dipenuhinya prestasi (wanprestasi) oleh pengusaha ke Pengadilan Negeri. Namun diakui, bahwa bila diajukan gugatan ke Pengadilan Negeri akan memakan waktu lama dan hasilnya belum pasti. Untuk mengatasi hal demikian, maka realisasinya dilaksanakan bersamaan dengan pembuatan kesepakatan melalui bantuan Pegawai Pengawas, terutama terhadap hal-hal yang sifatnya normatif. Kebijakan demikian merupakan komitmen Depnaker untuk senantiasa melindungi pihak buruh sebagai pihak lemah. Di dalam sistem Hubungan Industrial Pancasila, pihak pemerintah mempunyai posisi dan peran

sebagai pengayom, pembimbing, pelindung semua pihak dalam masyarakat pada umumnya dan khusus pihak-pihak yang tersangkut dalam proses produksi.<sup>17</sup>

### 3.1.2 Kertekaitan Antara Mediasi Pegawai Perantara Dengan Pengawasan

#### Perburuhan

Suatu proses mediasi di Depnaker berkaitan erat dengan aspek pengawasan perburuhan. Inti dari pengawasan perburuhan adalah menegakkan peraturan perundang-undangan di bidang perburuhan (ketenagakerjaan), sebagai upaya perlindungan buruh.<sup>18</sup>

Sedangkan pihak yang melakukan pengawasan adalah Pegawai Pengawas Depnaker yang merupakan penegak hukum perburuhan. Perselisihan perburuhan yang diperantarai oleh Pegawai Perantara biasanya berkisar pada hal-hal yang bersifat normatif atau yang diatur oleh undang-undang misalnya UMR, upah lembur, cuti haid, cuti melahirkan, pesangon dan sebagainya, maka Pegawai Perantara selalu melibatkan pegawai pengawas selaku pihak yang berkompeten mengawasi ketentuan-ketentuan normatif tersebut.

Implementasi dari pengawasan perburuhan adalah sebagaimana tercantum dalam UU No. 3 Tahun 1951 pasal 8 tentang Pengawasan Perburuhan, yaitu bahwa pegawai pengawas diberi kewajiban untuk mengusut adanya dugaan pelanggaran dan kejahatan perburuhan. Hal demikian menempatkan Depnaker sebagai salah satu institusi sipil yang berhak atas penyidikan. Menurut pasal 6 KUHAP, penyidik adalah pejabat polisi negara RI atau pejabat pegawai negeri

<sup>17</sup> R. Indiarsono dan MJ. Saptanno, *op.cit.*, hal. 54.

<sup>18</sup> *Ibid*, hal. 59.



sipil tertentu yang diberi wewenang khusus oleh undang-undang untuk melakukan penyidikan. Khusus dalam ketentuan perburuhan, tugas sebagai penyidik sipil dibebankan kepada pegawai pengawas. Pegawai pengawas perburuhan, sebenarnya adalah orang-orang yang mempunyai keahlian dalam bidang hukum pada umumnya dan lebih khusus dalam bidang hukum perburuhan, serta pengetahuan yang ada kaitannya dengan hal-hal yang sifatnya teknis perburuhan.

### **3.1.3 Kendala-Kendala Dalam Pelaksanaan Mediasi**

Ada beberapa kendala dalam pelaksanaan mediasi yang menyebabkan proses penyelesaian perselisihan perburuhan melalui mediasi tidak dapat berfungsi dengan baik. Kendala-kendala tersebut adalah sebagai berikut :

#### 1) Ketidakhadiran Salah Satu Pihak.

Salah satu wujud konkrit itikad baik tersebut adalah ketaatan baik pihak buruh dan pengusaha memenuhi surat panggilan, atau selalu hadir dalam penyelesaian perselisihan. Namun yang hampir selalu terjadi adalah ketidakhadiran pihak pengusaha yang diwakili oleh pihak personalia. Dan sebaliknya pihak buruh selalu hadir memenuhi panggilan karena selalu berada sebagai pihak yang mengadu. Biasanya resiko ketidakhadiran dalam perselisihan perburuhan perseorangan lebih besar ketidakhadiran pihak pengusaha daripada dalam perselisihan hubungan industrial. Hal ini dikarenakan ketidakhadiran pengusaha dalam perselisihan hubungan industrial dapat memicu terjadinya pemogokan, mengingat perselisihan hubungan industrial melibatkan banyak buruh, sedangkan dalam perselisihan perburuhan

perseorangan (PHK), ketidakhadiran pengusaha selalu dianggap bukan masalah besar oleh pengusaha. Sebaliknya bagi buruh, bila ia tidak hadir dalam proses mediasi ia mungkin tidak mengetahui atau tidak mendapatkan hak-haknya bila di-PHK. Untuk mengatasi ketidakhadiran salah satu pihak terutama pada perselisihan perburuhan perseorangan (PHK), Pegawai Perantara telah melakukan langkah-langkah :

- a. **Bila yang tidak hadir pihak pemohon.** Karena undang-undang tidak mengatur, maka berdasarkan kebijaksanaan intern Depnaker Kodya Surabaya, Pegawai Perantara melakukan panggilan kepada para pemohon dengan surat panggilan maksimal 3x panggilan. Bila ternyata pemohon tidak juga memenuhi surat panggilan, maka untuk sementara perkara yang diajukan pemohon dianggap gugur sampai ada pengaduan dan pengajuan kembali. Dalam praktek, panggilan pemohon sampai lebih tiga kali belum pernah terjadi. Yang menjadi sebab utamanya adalah biasanya mayoritas status pemohon dalam perselisihan adalah sebagai pengadu dan posisinya sebagai korban yaitu korban tindakan kesewenangan termohon.
- b. **Bila yang tidak hadir pihak termohon.** Berdasarkan kebijaksanaan intern Depnaker Kodya Surabaya, Pegawai Perantara melakukan panggilan kepada termohon dengan surat panggilan. Bila masih saja pihak termohon tidak hadir, maka Pegawai Perantara minta bantuan kepolisian untuk memanggil termohon. Bila termohon masih pula tidak memenuhi surat panggilan, maka barulah kasus dinaikkan ke P4D setelah oleh Pegawai Perantara dibuat berita acara tentang ketidakhadiran termohon, sehingga

musyawarah tidak dapat dilaksanakan. Dalam praktek, penentuan batas maksimal surat panggilan baik Pegawai Perantara maupun kepolisian dilakukan berdasarkan kebijaksanaan Kadepnaker cq Pegawai Perantara.

## 2) Sikap Kaku Dari Para Pihak.

Saling bekerja sama dalam menyelesaikan perselisihan adalah penentu keberhasilan dalam proses mediasi. Sebaliknya sikap tidak mau bekerja sama, merasa pada posisi yang paling benar merupakan penghambat bagi tercapainya suatu kesepakatan yang merupakan tujuan utama dari proses mediasi. Sikap kaku atau sulit menerima anjuran dalam proses mediasi dapat bersumber dari sikap pengusaha dan buruh itu sendiri. Sikap pengusaha yang sulit menerima anjuran adalah kurangnya kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan ketenagakerjaan yang berlaku dan kurangnya pemahaman yang benar terhadap peraturan-peraturan ketenagakerjaan. Pihak buruh pun juga lemah dalam memahami peraturan-peraturan ketenagakerjaan. Namun karena mungkin suasana emosional yang tinggi, alternatif penyelesaian atau anjuran dari mediator/Pegawai Perantara pun tidak dihiraukan. Agaknya masih ada pikiran-pikiran tentang adanya pihak yang kuat dan lemah serta penggunaan kelebihan dari salah satu pihak untuk mengalahkan pihak yang lain.

## 3) Minimnya Informasi Yang Didapat Oleh Pegawai Perantara.

Sikap kooperatif dari para pihak dalam memberikan informasi atau keterangan kepada Pegawai Perantara sangat mendukung jalannya proses mediasi. Namun biasanya para pihak dalam memberikan informasi atau keterangan yang berhubungan dengan penyebab terjadinya perselisihan sering terkesan

menutup-nutupi. Padahal informasi atau keterangan dapat mempengaruhi dan menentukan jalannya mediasi baik dalam hal jangka waktu penyelesaian maupun hasil yang akan dicapai dalam mediasi tersebut.

### **3.2 Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Melalui Arbitrase**

Arbitrase merupakan salah satu forum alternatif bagi penyelesaian sengketa/perselisihan perburuhan. Perkataan arbitrase merupakan terjemahan dari istilah "*arbitrate*" (bahasa latin) yang artinya adalah kekuasaan untuk menyelesaikan sesuatu berdasarkan kebijaksanaan. Apabila dihubungkan arbitrase dengan kebijaksanaan pada pengertian diatas, maka dapat menimbulkan salah pengertian tentang arbitrase karena dapat menimbulkan kesan seakan-akan seorang arbiter atau suatu majelis arbitrase dalam menyelesaikan suatu perselisihan tidak lagi mengindahkan norma-norma hukum dan menyadarkan keputusan perselisihan tersebut pada kebijaksanaan. Kesan tersebut keliru karena arbiter juga menerapkan hukum seperti apa yang dilakukan oleh hakim di pengadilan.

Kemudian istilah tersebut diadaptasikan ke dalam bahasa Inggris "*arbitration*" dan dalam bahasa Belanda "*arbitrage*". Dalam bahasa Indonesia digunakan istilah "*perwasitan*" sesuai dengan ketentuan Pasal 3 ayat 1 Undang-undang Nomor 14 Tahun 1970 tentang Ketentuan Pokok Kekuasaan Kehakiman. Istilah "*arbitrase*" digunakan sesuai dengan ketentuan pasal 1 Undang-undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa.

Di Indonesia saat ini istilah arbitrase lebih banyak digunakan daripada istilah perwasitan. Dengan alasan bahwa di Indonesia istilah arbitrase telah digunakan secara baku dalam hukum positif arbiter terbaru yakni Undang-undang Nomor 30 Tahun 1999. Selain daripada itu dari segi etimologi maupun cara pengucapannya, istilah arbitrase nampak lebih sesuai dengan istilah aslinya. Lagi pula istilah arbitrase, dengan berbagai varian cara penulisannya telah merupakan istilah yang telah digunakan secara internasional.<sup>19</sup>

Dalam ketentuan pasal 1 Undang-undang No. 30 Tahun 1999 tersebut ditegaskan bahwa yang dimaksud dengan arbitrase adalah cara penyelesaian suatu sengketa perdata di luar peradilan umum yang didasarkan pada perjanjian arbitrase yang dibuat para pihak yang bersengketa. Ditinjau dari segi bentuknya arbitrase dapat dibedakan kedalam dua bentuk yaitu arbitrase ad hoc dan arbitrase institusional. Arbitrase ad hoc disebut juga sebagai arbitrase volunteer yang dibentuk secara khusus untuk menyelesaikan suatu sengketa tertentu yang telah terjadi, sehingga bersifat insidental. Adapun arbitrase institusional disebut juga sebagai arbitrase permanen yang eksistensinya sengaja didirikan dalam rangka untuk menyelesaikan suatu sengketa baik telah terjadi ataupun akan terjadi di kemudian hari.

Arbitrase merupakan salah satu pilihan forum penyelesaian perselisihan perburuhan di luar lembaga peradilan selain adanya berbagai pilihan forum yang lainnya. Arbitrase memiliki karakter yang unik. Di satu pihak, merupakan bentuk atau forum penyelesaian sengketa di luar pengadilan yang ditentukan berdasarkan

---

<sup>19</sup> Basuki Rekso Wibowo, Prinsip-Prinsip Dasar Arbitrase Sebagai alternatif Penyelesaian Sengketa Dagang Di Indonesia, Yuridika, Vol. 16, No. 6, Nop-Des 2001, hal. 554-555.

kesepakatan para pihak. Di pihak lain, arbitrase merupakan forum penyelesaian sengketa yang memiliki karakter menyerupai proses peradilan. Antara lain memiliki prosedur (acara) tertentu, adanya arbiter atau majelis arbiter yang memiliki wewenang memutuskan sengketa, serta putusannya bersifat final dan binding serta dimungkinkan untuk dijalankan secara paksa (eksekusi). Ini merupakan perbedaan dari arbitrase dengan mediasi, negoisasi maupun konsiliasi dimana pada ketiga forum tersebut tidak terdapat prosedur yang baku, prosesnya diatur sendiri oleh para pihak, serta penyelesaian sengketa diatur sendiri oleh para pihak berdasarkan kesepakatan dan kesukarelaan dimana hasilnya tidak dapat dijalankan secara paksa.

Dalam penyelesaian perselisihan perburuhan, arbitrase adalah alternatif penyelesaian perselisihan setelah para pihak mengalami kegagalan dalam musyawarah bipartit dan mereka tidak berkehendak menyerahkan persoalan kepada Pegawai Perantara melalui mediasi. Selanjutnya dalam penjelasan-penjelasan pasal 19 sampai dengan pasal 22 UU No. 22 Tahun 1957 dinyatakan bahwa arbitrase adalah penyelesaian secara mengikat dari suatu perselisihan oleh seorang atau suatu badan yang dipilih oleh pihak-pihak yang berselisih. Karena arbiter dipilih sendiri oleh para pihak yang berselisih maka penyelesaian dengan arbitrase disebut dengan penyelesaian secara sukarela. Mengenai siapa yang dapat menjadi arbiter disebutkan dalam pasal 19 ayat 3 UU No. 22 Tahun 1957 yaitu :

Penunjukkan juru pemisah atau pembentukan dewan pemisah begitu pula tata cara pemisahan tersebut pada persetujuan kedua belah pihak, sedang pegawai atau panitia daerah yang memberikan perantaraan dapat pula dipilih menjadi jurupemisah/dewan pemisah atau atas permintaan membantu kedua belah pihak dalam pemilihan juru pemisah atau pembentukan dewan dan penyusunan tata cara pemisahan.

Dari pasal tersebut ternyata arbiter bukan hanya dari pegawai atau panitia daerah. Tapi dapat pula berasal dari ahli-ahli yang mengetahui tentang masalah yang menjadi pokok perselisihan. Pada prinsipnya siapa saja dapat menjadi arbiter asal mempunyai keahlian-keahlian yang diharapkan untuk menyelesaikan sengketa yang sedang terjadi. Seorang arbiter bisa seorang ahli hukum, bisa juga seorang yang ahli dalam bidang tertentu. Misalnya ahli bisnis untuk sengketa bisnis, ahli konstruksi untuk sengketa yang berkenaan dengan konstruksi atau ahli manajemen untuk sengketa yang berkenaan dengan manajemen.<sup>20</sup>

Undang-undang Arbitrase No. 30 Tahun 1999 dalam pasal 12 memberikan syarat-syarat dari seorang arbiter, yaitu :

1. Cakap dalam melakukan tindakan hukum.
2. Berumur minimal 35 (tiga puluh lima) tahun.
3. Tidak mempunyai hubungan keluarga sedarah atau semenda sampai derajat kedua dengan salah satu pihak yang bersengketa.
4. Tidak mempunyai kepentingan finansial atau kepentingan lain atas putusan arbitrase.
5. Mempunyai pengalaman serta menguasai secara aktif di bidangnya paling sedikit 15 (lima belas) tahun.
6. Hakim, jaksa, panitera dan pejabat peradilan lainnya tidak boleh menjadi arbiter.

---

<sup>20</sup> Munir Fuady, Arbitrase Nasional, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000, hal. 67.

Penentuan jumlah arbiter diserahkan kepada buruh dan pengusaha. Apabila menggunakan tiga arbiter maka masing-masing dapat memilih satu arbiter yang diinginkan. Selanjutnya kedua arbiter yang dipilih para pihak akan memilih arbiter ketiga yang berfungsi sebagai majelis arbiter.

Ada beberapa cara penunjukkan pengangkatan seorang arbiter, yaitu antara lain :<sup>21</sup>

1. Dengan Pactum De Compromitendo

Penunjukkan dengan "Pactum De Compromitendo" ini adalah penunjukkan arbiter yang tata caranya telah ditentukan dalam kontrak sebelum sengketa terjadi. Cara ini adalah prosedur yang paling lazim dilakukan dalam praktek dan yang paling efektif. Penentuan tata cara penunjukkan arbiter sebelum sengketa terjadi ini dapat dilakukan dengan menempatkan klausula khusus dalam perjanjian kerja bersama.

2. Penunjukkan dengan Akta Kompromis.

Penentuan tata cara penunjukkan arbiter dengan suatu kontrak khusus itu yang dibuat setelah terjadi sengketa. Bahkan dapat juga terjadi pembuatan akta khusus untuk menentukan tata cara penunjukkan arbiter setelah perjanjian kerja bersama telah disetujui, tetapi sebelum terjadi sengketa.

3. Penunjukkan Langsung oleh Para Pihak Setelah Terjadi Sengketa.

Jika pada saat sebelum atau setelah sengketa terjadi para pihak tidak menentukan tata cara pengangkatan arbiter, maka para pihak masih diberikan kesempatan untuk langsung menunjuk sendiri para arbiter, baik arbiter tunggal ataupun majelis (yang berjumlah ganjil, tetapi biasanya berjumlah

---

<sup>21</sup> *Ibid*, hal. 72-73.



tiga orang). Kelemahan cara ini adalah bahwa para pihak sudah tidak kooperatif lagi, karena sengketa sudah terjadi sehingga kesepakatan kehendak dalam memilih arbiter sudah sulit dicapai.

#### 4. Penunjukkan oleh Hakim

Hakim atau ketua Pengadilan Negeri dapat juga menunjuk para arbiter dalam hal-hal sebagai berikut :

- a) Bila para pihak dalam perjanjian kerja telah menentukan demikian.
- b) Manakala para pihak tunduk kepada Rule of Arbitration (peraturan arbitrase) dari lembaga arbitrase tertentu, dimana peraturan tersebut mensyaratkan penunjukkan oleh hakim.
- c) Manakala para pihak tidak berhasil memilih arbiternya, atau arbiter ketiga tidak berhasil dipilih, maka UU Arbitrase No. 30 Tahun 1999 pasal 13, pasal 14 ayat (3) dan pasal 15 ayat (4), memang memberikan kewenangan tersebut kepada hakim, dalam hal ini ketua Pengadilan Negeri yang berkompeten baik untuk salah satu atau kedua arbiter, ataupun hanya untuk arbiter ketiga.

Agar dapat menjadi forum penyelesaian perselisihan yang efektif, arbitrase mempunyai beberapa prinsip dan karakteristik sebagai berikut :<sup>22</sup>

##### 1) Adanya Otonomi Para Pihak.

Pada saat mengadakan perjanjian perburuhan (pembuatan kesepakatan kerja bersama) para pihak mempunyai otonomi luas dalam menentukan isi perjanjian. Kebebasan para pihak untuk mengadakan pilihan hukum dalam

---

<sup>22</sup> Basuki Rekso Wibowo, *op.cit.*, hal. 559-574.

perjanjian perburuhan merupakan implementasi kebebasan berkontrak. Termasuk dalam melakukan pilihan forum arbitrase dalam kaitannya dengan penyelesaian perselisihan perburuhan yang timbul dari adanya perjanjian perburuhan serta segala akibat yang timbul dari perjanjian perburuhan itu sendiri.

## 2) Prinsip Perjanjian Mengikat Para Pihak

Dalam pasal 7 UU No. 30 Tahun 1999 mengatur bahwa para pihak dapat menyetujui suatu sengketa yang terjadi atau yang akan terjadi antara mereka untuk diselesaikan melalui arbitrase. Kesepakatan para pihak yang menghendaki penyelesaian perselisihan perburuhan melalui arbitrase dituangkan dalam perjanjian arbitrase tersendiri atau terpisah dengan perjanjian pokoknya, maupun dibuat ke dalam satu kesatuan dengan perjanjian pokoknya. Dengan adanya perjanjian arbitrase, maka para pihak secara yuridis terikat terhadap isi perjanjian tersebut.

## 3) Prinsip Perjanjian Arbitrase Hubungannya Dengan Kompetensi Absolut Arbitrase.

Masalah klasik yang seringkali menimbulkan polemik hukum adalah masalah batas-batas kompetensi absolut pengadilan negeri terhadap sengketa yang didalamnya mengandung perjanjian arbitrase. Namun setelah berlakunya UU No. 30 Tahun 1999 perihal ketidakwenangan pengadilan terhadap perkara-perkara yang didalamnya mengandung perjanjian arbitrase makin dipertegas, dimana menurut pasal 3 yang mengatur bahwa pengadilan negeri tidak berwenang absolut mengadili perkara perdata yang didalamnya mengandung

perjanjian arbitrase. Ketentuan pasal 3 tersebut dipertegas kembali dalam rumusan ketentuan pasal 11 ayat 1 yang mengatur bahwa adanya perjanjian arbitrase tertulis meniadakan hak bagi para pihak untuk mengajukan penyelesaian sengketa atau beda pendapat yang termuat dalam perjanjiannya melalui pengadilan negeri. Kemudian dalam pasal 11 ayat 2 ditegaskan bahwa pengadilan negeri wajib menolak dan tidak ikut campur tangan di dalam suatu penyelesaian sengketa yang telah ditetapkan melalui arbitrase, kecuali dalam hal-hal tertentu yang ditetapkan undang-undang ini. Pengadilan bukan saja tidak berwenang, melainkan lebih dari itu, pengadilan wajib menolak dan tidak ikut campur tangan terhadap perkara yang termasuk dalam wewenang absolut arbitrase.

4) Para Pihak Berhak Memilih Arbiter Yang Memiliki Keahlian dan Pengalaman Sesuai Dengan Pokok Sengketa.

Dalam hal ini para pihak diberi kebebasan dan bersikap cermat serta hati-hati untuk memilih, mengusulkan, dan mengangkat arbiter yang benar-benar telah terbukti memiliki pengetahuan, keahlian dan pengalaman mendalam terhadap substansi perkara yang bersangkutan. Pengetahuan dan pengalaman tersebut tidaklah semata-mata dari segi teknis juridisnya, melainkan menyangkut segi-segi teknis yang berkaitan dengan substansi perkara. Tak kalah pentingnya sebagai dasar pertimbangan adalah bahwa arbiter yang telah diusulkan tersebut telah terbukti dalam perjalanan waktu karirnya selama ini memiliki *track record* yang baik, yakni kejujuran, integritas moral dan profesionalisme.

5) Prinsip dan Pengaturan Pemeriksaan Arbitrase Bersifat Tertutup.

Dalam pasal 27 UU No. 30 Tahun 1999 mengatur bahwa semua pemeriksaan sengketa oleh arbiter atau majelis arbitrase dilakukan secara tertutup. Proses arbitrase yang berlangsung secara tertutup tersebut merupakan perkecualian terhadap prinsip umum yang berlaku dalam ketentuan hukum acara perdata yang berlaku di pengadilan umum yakni sidang bersifat terbuka untuk umum. Dalam proses arbitrase, para pihak pada dasarnya menginginkan agar jalannya pemeriksaan berlangsung secara tertutup, pribadi dan rahasia. Hal ini menyangkut prinsip *private and confidential* jalannya proses maupun putusan arbitrase. Proses arbitrase hanya dapat dihadiri oleh pihak-pihak yang berperkara atau kuasanya, saksi-saksi, arbiter atau majelis arbitrase serta sekretaris sidang arbitrase. Pihak-pihak yang tidak memiliki kepentingan langsung tidak diperkenankan untuk hadir dalam sidang arbitrase. Meskipun sidang arbitrase berlangsung secara tertutup, namun proses pemeriksaannya tetap berjalan secara transparan dan obyektif bagi pihak-pihak yang berperkara.

6) Prinsip Pendapat Mengikat (Binding Opinion) dan Putusan Bersifat Final dan Mengikat (Final and Binding)

Dalam pasal 52 UU No. 30 Tahun 1999 mengatur bahwa para pihak dalam suatu perjanjian berhak untuk memohon pendapat dari lembaga arbitrase atas hubungan hukum tertentu dari suatu perjanjian. Konsekuensinya para pihak terikat terhadap pendapat mengikat yang telah diberikan oleh lembaga arbitrase. Salah satu pihak yang bertindak bertentangan dengan substansi

pendapat mengikat yang telah diberikan oleh lembaga arbitrase akan dianggap telah melanggar perjanjian. Sedangkan dalam ketentuan pasal 60 UU No. 30 Tahun 1999 menyatakan bahwa putusan arbitrase bersifat final dan mempunyai kekuatan hukum tetap dan mengikat para pihak, sehingga terhadapnya tidak dapat diajukan upaya hukum banding, kasasi atau peninjauan kembali sebagaimana layaknya yang terdapat pada proses peradilan. Dengan demikian, sebaiknya putusan arbitrase dapat dipenuhi secara sukarela oleh para pihak yang berperkara. Dengan pertimbangan bahwa penyelesaian sengketa melalui arbitrase maupun pemilihan arbiternya dilakukan oleh para pihak berdasarkan kesepakatan bersama, sehingga wajar apabila mereka bersedia menerima segala konsekuensi yang timbul dari proses arbitrase termasuk apapun bunyi putusannya.

### 3.2.1 Tahap-Tahap Arbitrase

Penyelesaian perselisihan perburuhan baru dapat diselesaikan melalui arbitrase jika para pihak sebelumnya dalam perjanjian kerja telah mencantumkan klausula penyelesaian arbitrase jika terjadi sengketa. Sedangkan jika para pihak memilih penyelesaian melalui arbitrase setelah terjadinya sengketa, maka para pihak harus membuat perjanjian tertulis yang ditandatangani oleh para pihak.

Perjanjian tertulis yang dibuat itu harus memuat :

- a) Masalah yang dipersengketakan.
- b) Nama lengkap dan tempat tinggal para pihak.
- c) Nama lengkap dan tempat tinggal arbiter atau majelis arbitrase.

- d) Tempat arbiter atau majelis arbitrase akan mengambil keputusan.
- e) Nama lengkap sekretaris.
- f) Jangka waktu penyelesaian sengketa.
- g) Pernyataan kesediaan dari arbiter.
- h) Pernyataan kesediaan para pihak yang bersengketa untuk menanggung segala biaya yang diperlukan untuk penyelesaian sengketa melalui arbitrase.

Adapun proses atau tahap-tahap dalam penyelesaian sengketa melalui arbitrase adalah :<sup>23</sup>

1. Pemohon dalam penyelesaian sengketa arbitrase harus menyampaikan suratuntutannya kepada arbiter atau majelis arbitrase. Biasanya dalam perselisihan perburuhan pihak yang menjadi pemohon adalah pihak buruh yang diwakili oleh SPSI. Dalam surat tuntutan tersebut harus memuat :
  - Nama lengkap dan tempat tinggal atau tempat kedudukan para pihak.
  - Uraian singkat mengenai sengketa disertai dengan lampiran bukti-bukti.
  - Isi tuntutan yang jelas.
2. Setelah menerima surat tuntutan dari pemohon, arbiter atau ketua majelis arbitrase menyampaikan satu salinan tuntutan tersebut kepada termohon (pihak pengusaha) dengan disertai perintah bahwa termohon harus menanggapi dan memberikan jawabannya secara tertulis paling lama 14 hari sejak diterimanya salinan tuntutan tersebut oleh pemohon.

---

<sup>23</sup> Lalu Husni, *op.cit.*, hal. 95-97.

3. Bersamaan dengan itu arbiter atau ketua majelis arbitrase memerintahkan agar para pihak atau kuasa mereka menghadap di muka sidang arbitrase paling lama 14 hari terhitung mulai hari dikeluarkannya perintah itu.
4. Apabila pada hari yang telah ditentukan sebagaimana disebutkan diatas, pemohon tidak datang dengan alasan yang sah padahal sudah dipanggil secara patut, maka surat tuntutan dinyatakan gugur dan tugas arbiter atau majelis arbitrase dianggap selesai.
5. Sebaliknya jika pada hari sidang yang telah ditetapkan termohon tidak dapat hadir tanpa alasan yang sah padahal sudah dipanggil secara patut, arbiter segera melakukan pemanggilan ulang.
6. Dalam waktu paling lama 10 hari setelah pemanggilan kedua diterima termohon tidak hadir tanpa alasan yang sah, maka pemeriksaan dilanjutkan tanpa hadirnya termohon dan tuntutan pemohon dikabulkan, kecuali jika tuntutan tidak beralasan atau tidak berdasarkan hukum.
7. Dalam hal para pihak datang menghadap pada hari yang telah ditetapkan, arbiter atau majelis arbitrase terlebih dahulu mengusahakan perdamaian antara para pihak yang bersengketa.
8. Jika usaha perdamaian berhasil, maka arbiter atau majelis arbitrase membuat akta perdamaian yang bersifat final dan mengikat.
9. Jika tidak berhasil, para pihak diberikan kesempatan untuk menjelaskan secara tertulis pendirian masing-masing dan mengajukan bukti untuk menguatkan pendiriannya. Untuk kepentingan pembuktian dapat dihadirkan saksi, saksi

- ahli untuk didengar keterangannya. Arbiter atau majelis arbitrase mengambil keputusan berdasarkan hukum, keadilan dan kepatutan.
10. Dalam waktu paling lama 30 hari terhitung sejak tanggal putusan diucapkan, lembar asli atau salinan otentik putusan arbitrase diserahkan dan didaftarkan oleh kuasanya kepada Panitera Pengadilan Negeri agar dapat dilaksanakan.
  11. Putusan arbitrase bersifat final dan mempunyai kekuatan hukum tetap dan mengikat para pihak, sehingga terhadapnya tidak dapat diajukan upaya hukum banding, kasasi atau peninjauan kembali sebagaimana layaknya yang terdapat dalam proses peradilan.
  12. Dalam hal para pihak tidak melaksanakan putusan arbitrase secara sukarela, putusan dilaksanakan berdasarkan perintah ketua Pengadilan Negeri atas permohonan pihak yang berkepentingan.

### **3.2.2 Sistem Pengambilan Putusan Arbitrase Majelis dan Syarat-Syarat Putusan Arbitrase**

Dalam suatu proses arbitrase harus menghasilkan suatu putusan. Seperti juga untuk putusan pengadilan, maka kata *dead lock* tidak dikenal dalam pengambilan putusan arbitrase. Ada beberapa sistem pengambilan putusan yang dikenal dalam arbitrase, yaitu sebagai berikut :<sup>24</sup>

#### 1) Sistem Musyawarah

Cara ini adalah yang paling ideal dimana jika semua arbiter dalam suatu majelis arbitrase dapat bermusyawarah dan semuanya secara bulat dapat

---

<sup>24</sup> Munir Fuady, *op.cit.*, hal. 102-103.



menghasilkan suatu putusan yang bulat dan utuh. Ini adalah yang pertama sekali harus diambil. Apabila putusan secara musyawarah ini tidak berhasil dilakukan, baru ditempuh cara-cara lain.

## 2) Sistem Mayoritas

Sistem mayoritas ini dilakukan manakala ada perbedaan paham antara masing-masing arbiter. Mereka akan menggunakan sistem *one man one vote*. Karena itu, jumlah arbiter selalu ganjil, sehingga voting bila perlu dapat dilakukan. Kelihatannya sistem ini sangat demokratis, yakni dapat memberikan kesempatan dan kedudukan yang persis sama di antara para arbiter. Akan tetapi, sistem ini pun ada kelemahannya. Misalnya, kelemahan yang sangat menonjol adalah bahwa sistem mayoritas tidak menghasilkan suatu putusan manakala semua arbiter mempunyai pendapat yang berbeda satu sama lain. Jika ada tiga arbiter, maka masing-masing memiliki alternatif putusan yang berbeda. Jadi, ada tiga alternatif putusan.

## 3) Sistem Perwasitan

Dengan sistem perwasitan (*umpire*) ini dimaksudkan bahwa jika terjadi perbedaan pendapat di antara pihak arbiter, maka salah satu diantaranya yang menjadi pemutus. Dalam hal ini, yang menjadi pemutus adalah arbiter yang ketiga karena arbiter yang ketiga ini dianggap yang paling netral karena satu dan lain hal arbiter yang ketiga ini tidak ditunjuk oleh salah satu pihak. Jelas sekali bahwa dengan sistem perwasitan ini, kedudukan di antara pihak arbiter tidak sama, tetapi dapat menyelesaikan persoalan dalam banyak kasus,

sungguhpun terjadi pendapat yang saling berbeda di antara semua arbiter tersebut.

4) Sistem Kombinasi antara Mayoritas dengan Perwasitan

Dapat juga ditempuh sistem kombinasi antara sistem mayoritas dengan sistem perwasitan. Dalam hal ini, yang terutama dianut adalah sistem mayoritas. Akan tetapi, apabila dengan sistem mayoritas tidak ditemukan suatu putusan dengan alasan masing-masing arbiter memiliki pendapat yang berbeda, maka dalam hal yang sangat khusus tersebut, untuk menghindari *dead lock*, dipakailah sistem perwasitan. Sistem kombinasi inilah yang banyak dipakai oleh aturan-aturan arbitrase.

Dalam ketentuan pasal 54 ayat (1) UU Arbitrase No. 30 Tahun 1999 telah disebutkan bahwa terdapat syarat minimal yang merupakan isi dari putusan arbitrase. Suatu putusan arbitrase haruslah memuat data, analisis, kesimpulan dan amar putusan yang sejelas mungkin dan putusannya tidak boleh kabur, tetapi haruslah pasti. Selain itu, bahasa yang dipakai pun harus bahasa yang jelas, tidak terlalu berliku-liku sebagaimana biasanya suatu putusan pengadilan di Indonesia. Karena itu, apabila terdapat kekaburan dalam suatu putusan arbitrase, merupakan alasan bagi para pihak untuk meminta dilakukan penambahan atau pengurangan terhadap putusan tersebut. Di samping itu, terdapat juga beberapa ketentuan sehubungan dengan persyaratan dari putusan arbitrase. Untuk itu penting ditinjau hal-hal sebagai berikut :

- 1) Apakah putusan dapat melebihi yang diminta oleh para pihak.

Merupakan prinsip yang berlaku umum dalam suatu sistem peradilan perdata bahwa pihak hakim yang memutus perkara tidak boleh memutus melebihi dari yang dimintakan untuk diputus oleh para pihak. Dengan demikian, dalam sistem BW kebenaran dan keadilan yang dicari adalah kebenaran dan keadilan yang formal. Hal yang sama berlaku juga terhadap suatu putusan arbitrase.

Dalam UU Arbitrase No. 30 Tahun 1999, juga diakui ketentuan bahwa memang arbiter tidak boleh memutus melebihi dari yang diminta oleh para pihak. Bahkan, menurut UU Arbitrase No. 30 Tahun 1999 pasal 58 dan penjelasannya, apabila ternyata keputusan arbitrase melebihi dari yang dimintakan oleh para pihak, merupakan alasan bagi salah satu atau kedua belah pihak untuk meminta dilakukannya pengurangan-pengurangan terhadap putusan tersebut. Hak untuk memintakan pengurangan tersebut dapat dilakukan dalam tenggang waktu 14 (empat belas) hari setelah putusan diterima oleh para pihak.

- 2) Apakah putusan dapat berlandaskan kepada keadilan dan kepatutan semata-mata (*et aequo et bono*).

Pada prinsipnya suatu putusan arbitrase hanyalah didasarkan kepada hukum semata-mata. Jadi, arbiter tidak dapat memutuskan semata-mata berdasarkan keadilan dan kepatutan semata-mata. Putusan yang berlandaskan keadilan dan kepatutan semata-mata hanya dapat dilakukan oleh para arbiter jika memang dimintakan dengan tegas oleh para pihak. Dalam hal ini, pihak arbiter dapat mengenyampingkan aturan hukum sepanjang aturan hukum yang

dikesampingkan tersebut bukan merupakan “hukum memaksa” (dwingend recht). Hal ini dinyatakan dalam pasal 56 ayat (1) UU Arbitrase No. 30 Tahun 1999 yang memberi kewenangan untuk memutus secara keadilan dan kepatutan haruslah diartikan jika hal itu memang dimintakan dengan tegas oleh para pihak. Serta ditegaskan dalam penjelasan atas pasal 56 ayat (1) tersebut.

- 3) Apakah dapat diambil putusan secara voting jika tidak semua arbiter menyetujui isi putusan tersebut.

Dalam suatu sengketa yang diperiksa oleh suatu majelis arbitrase, sudah barang tentu tidak selamanya anggota majelis tersebut dapat menyetujui terhadap suatu putusan yang akan diambil. Dengan demikian, apakah dimungkinkan untuk secara suara terbanyak, misalnya dua suara melawan satu suara. Hanya saja dipersyaratkan oleh UU No. 30 Tahun 1999 pada pasal 54 ayat (1) bahwa dalam hal terjadi perbedaan pendapat antara arbiter tersebut, pendapat masing-masing arbiter yang saling berbeda tersebut harus disebutkan secara eksplisit dalam putusan arbitrase yang bersangkutan.

### **3.2.3 Kendala-Kendala Dalam Pelaksanaan Arbitrase**

Ada beberapa kendala dalam pelaksanaan arbitrase yang menyebabkan proses penyelesaian perselisihan perburuhan melalui arbitrase tidak dapat berfungsi dengan baik. Kendala-kendala tersebut adalah sebagai berikut :

1) Mempertemukan Kehendak Para Pihak.

Mempertemukan kehendak para pihak yang bersengketa agar bersepakat dalam memilih arbitrase sebagai forum penyelesaian perselisihan perburuhan dalam kenyataannya tidak mudah. Setelah perselisihan terjadi, pada umumnya agak sulit membawa para pihak ke meja perundingan agar mereka bersepakat memilih arbitrase sebagai forum untuk menyelesaikan perselisihan.

2) Itikad Baik Para Pihak.

Masih berkembangnya *mentalitas ambivalen* di kalangan pengusaha dan juga di kalangan pengacara. Dimana pihak yang beritikad buruk, cenderung menolak penyelesaian perselisihan perburuhan melalui arbitrase, melainkan justru menghendaki penyelesaian perselisihan perburuhan melalui lembaga peradilan, dimana dengan memanfaatkan birokrasi dan lamanya proses peradilan.

3) Pemahaman tentang Undang-Undang Arbitrase

Sebelum tahun 1999 perangkat hukum tentang arbitrase di Indonesia jauh dari keadaan sempurna. Adapun keberadaan hukum positif arbitrase yakni Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa terhitung masih relatif baru, sehingga belum diketahui secara luas substansi maupun cara pemanfaatannya oleh kalangan dunia industri.

4) Campur Tangan Pengadilan Negeri

Pengadilan seringkali terlalu jauh dalam mencampuri penyelesaian suatu perkara yang didalamnya mengandung klausula arbitrase, padahal sudah

ditegaskan bahwa pengadilan tidak mempunyai wewenang dalam perkara-perkara yang didalamnya mengandung perjanjian arbitrase. Sehingga sangat merugikan hak-hak para pihak berperkara serta bertentangan dengan kepastian hukum.

#### 5) Eksekusi Putusan Arbitrase

Eksekusi putusan arbitrase melalui lembaga peradilan terkadang berjalan tidak lancar sebagaimana yang diharapkan, sehingga tidak memenuhi prinsip kepastian hukum dalam peradilan yang sederhana, cepat dan biayanya ringan sehingga pada akhirnya merugikan pencari keadilan.

BAB IV

PENUTUP

## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **1. Kesimpulan**

1. Dalam konsep Hubungan Industrial Pancasila, setiap perselisihan perburuhan antara buruh dan pengusaha diusahakan penyelesaiannya melalui musyawarah mufakat. Musyawarah mufakat merupakan landasan utama dalam penyelesaian perselisihan di tingkat perusahaan (bipartit). Namun bila suatu perselisihan tersebut tidak dapat diselesaikan melalui musyawarah dan bipartit. Ada beberapa alternatif penyelesaian perburuhan yang dapat ditempuh sebelum perkara perselisihan tersebut diserahkan ke P4D dan P4P, yaitu melalui mediasi dan arbitrase. Mediasi dan arbitrase merupakan dua pilihan alternatif penyelesaian perselisihan perburuhan di luar lembaga peradilan. Dua pilihan alternatif tersebut dirasa sesuai bila diterapkan dalam hal menyelesaikan perselisihan di bidang perburuhan. |
2. Penyelesaian perselisihan perburuhan melalui mediasi dan arbitrase memiliki beberapa keunggulan. Keunggulan-keunggulan dari mediasi, antara lain relatif lebih murah dibandingkan dengan alternatif-alternatif yang lain, jangka waktu yang relatif singkat, adanya pihak mediator yang akan memberi alternatif penyelesaian bila para pihak sulit memecahkan masalah, selain itu kompromi dapat ditempuh sepanjang menyangkut hal-hal yang bersifat non normatif.



Sedangkan dalam hal penyelesaian perselisihan perburuhan melalui arbitrase mempunyai beberapa keunggulan, antara lain prosedur tidak berbelit, keputusan dapat dicapai dalam waktu yang relatif singkat, kerahasiaan akan terjaga, adanya arbiter yang dapat dipilih sendiri oleh para pihak, keputusan arbitrase umumnya bersifat final dan binding (tanpa harus naik banding atau kasasi).

Melihat keunggulan-keunggulan dari mediasi dan arbitrase, maka dua pilihan alternatif penyelesaian perselisihan perburuhan tersebut dipandang dapat efektif menyelesaikan perselisihan perburuhan.

Meskipun memiliki beberapa keunggulan dalam pelaksanaannya mediasi dan arbitrase memiliki beberapa kendala. Dalam pelaksanaannya mediasi mengalami beberapa kendala diantaranya ketidakhadiran salah satu pihak, sikap kaku dari para pihak atau kurang bersedia bekerjasama.

Dalam proses pelaksanaan arbitrase juga terdapat beberapa kendala, diantaranya adalah kesulitan dalam mempertemukan kehendak para pihak yang sedang berselisih, mentalitas ambivalen dari pengusaha yang beritikad buruk untuk memanfaatkan birokrasi melalui jalur peradilan, masih kurangnya pemahaman akan Undang-Undang Arbitrase dan pemanfaatannya, campur tangan pengadilan yang terlalu jauh dan pelaksanaan eksekusi putusan arbitrase melalui lembaga peradilan terkadang berjalan tidak lancar.

## 2. Saran

1. Hendaknya Departemen Tenaga Kerja terus meningkatkan ketrampilan dan kemampuan Pegawai Perantara untuk menumbuhkan rasa hormat dan percaya diri semua pihak. Dalam memperantarai suatu perselisihan hendaknya Pegawai Perantara tetap mempertahankan kedudukannya sebagai pihak yang netral dan tidak memihak kepada yang kedudukannya kuat. Bila pihak-pihak yang berselisih sulit untuk mencapai kesepakatan, hendaknya mereka memperhatikan anjuran Pegawai Perantara. Karena pada dasarnya anjuran tersebut mengacu kepada peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam pelaksanaan mediasi Pegawai Perantara hendaknya harus selalu meningkatkan koordinasi dengan Pegawai Pengawas, agar hasil mediasi dapat direalisasikan.
2. Dalam pemilihan seorang arbiter oleh para pihak hendaknya harus benar-benar didasarkan pada pertimbangan yang mendalam karena para pihak akan mengalami kerugian bila ternyata kurang memiliki pengalaman dan kurang menguasai substansi sengketa.

Para arbiter harus membuka semua kepentingan atau hubungan tertentu yang mungkin akan berdampak terhadap memihaknya arbiter tersebut terhadap salah satu pihak.

Adanya campur tangan yang berlebihan oleh pengadilan negeri hendaknya dikurangi terhadap perkara yang didalamnya mengandung perjanjian arbitrase.

Diperlukan itikad baik dan kearifan sikap para pihak untuk menghormati keputusan hasil proses arbitrase yang bersifat mengikat karena pihak yang mengingkari hasil arbitrase akan dianggap telah melanggar perjanjian.

# DAFTAR PUSTAKA

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku-Buku

- Darwan Prinst, **Hukum Ketenagakerjaan Indonesia**, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000.
- Gary Goodpaster, **Negosiasi Dan Mediasi**, Elips Project, Jakarta, 1993.
- Iman Soepomo, **Pengantar Hukum Perburuhan**, Djambatan, Jakarta, 1999.
- Lalu Husni, **Pengantar Hukum Ketenagakerjaan**, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta 2001.
- Munir Fuady, **Arbitrase Nasional**, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung 2000.
- R. Indiarso dan MJ. Saptanno, **Hukum Perburuhan Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Dalam Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja**, Karunia, Surabaya, 1996.
- Sendjun H. Manulang, **Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia**, Rineka Cipta, Jakarta, 2001.

### Peraturan Perundang-undangan

**Undang-Undang Dasar 1945.**

**Burgelijk Wetboek (BW).**

**Undang-undang No. 3 Tahun 1951** tentang Pengawasan Perburuhan.

**Undang-undang No. 22 Tahun 1957** tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.

**Undang-undang No. 30 tahun 1999** tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa.

**Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : Per-02/Men/1985** tentang Syarat Penunjukan, Tugas, Kedudukan dan Wewenang Pegawai Perantara.

**Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : Per-01/Men/1994** tentang Serikat Pekerja Tingkat Perusahaan.

**Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor : Kep-328/Men/1986** tentang Lembaga Kerjasama Bipartit.

**Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor : Kep-297/Men/1985** tentang Pedoman Kerja Pegawai Perantara.

**Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor : Kep-15A/Men/1994** tentang Petunjuk Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pancasila dan PHK ditingkat Perusahaan dan Pemerantaraan.

**Bahan Bacaan lain**

**Yuridika**, Nomor 1 Tahun IV, Januari-Februari 1989.

**Yuridika**, Volume 16 No. 6, Nopember-Desember 2001.

**Jawa Pos**, 17 Juni 1991.

**Berita Buana**, 11 Desember 1994.

**Suara Pembaharuan**, 10 Agustus 1995.