

SKRIPSI

PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL



OLEH :

DYAH WIBAWANTI

NIM. 039914827

**MINAT BIDANG : HUKUM BISNIS
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2004**

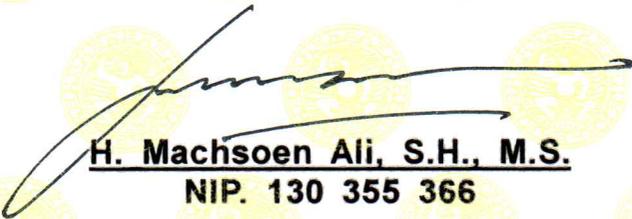
**PENYELESAIAN PERSELISIHAN
HUBUNGAN INDUSTRIAL**

SKRIPSI

**DIAJUKAN UNTUK MELENGKAPI TUGAS DAN
MEMENUHI SYARAT-SYARAT GUNA MEMPEROLEH
GELAR SARJANA HUKUM**

Dosen Pembimbing,

Penyusun,


H. Machsoen Ali, S.H., M.S.
NIP. 130 355 366


Dyah Wibawanti
NIM. 039914827

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2004**

Cipta Karya
(031) 5941926

**Skripsi ini telah diuji dan dipertahankan dihadapan Panitia Penguji
Pada tanggal 21 Juli 2004**

Panitia Penguji Skripsi :

Ketua : Lanny Ramli, S.H., M.Hum.



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



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



Cipta Karya

(031) 5941926

MOTTO :

**The best
treasure
in the world
is
education**

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Segala puja dan puji syukur saya hadirkan kepada Allah SWT yang senantiasa memberikan rahmat, hidayah serta petunjuk sehingga saya pada akhirnya dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik dan lancar.

Pada kesempatan ini, saya juga mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah turut membantu dalam proses pembuatan skripsi ini, baik bantuan materiil maupun spirituil.

1. Kepada yang tersayang Papa Djoko Marsudi dan Mama Endang Susiana matur sembahnuwun sanget karena sudah memberikan banyak sekali bantuan baik materiil maupun spirituil.
2. Kepada adik-adikku Wahyu Wibawanto dan Wibawanin Dya Wahyuresti, serta yang tercinta suamiku Suhendra dan anakku Randy Hadyan Pranaya yang telah memberikan semangat dan dorongan sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan benar.
3. Kepada yang terhormat Bapak Machsoen selaku dosen pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan petunjuk dan saran-saran guna menyelesaikan skripsi ini.
4. Kepada yang terhormat Bapak Martin selaku dosen penguji yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk menguji skripsi ini.
5. Kepada yang tersayang Ibu Lanni, mama kedua saya yang juga dosen penguji yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk menguji skripsi ini dengan sabar dan penuh pengertian, serta bersedia memberikan

tempat, masukan dan arahan selama pengerjaan skripsi.

Terima kasih banyak ya Bu, tanpa Bu Lanni skripsi ini ga bakal selesai.

Buat Allan ayo diet, jangan makan banyak-banyak.

6. Kepada yang terhormat seluruh pengajar dan karyawan Fakultas Hukum UNAIR yang telah memberikan ilmu dan bantuan selama ini sehingga pada akhirnya saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
7. Kepada sahabatku tercinta Irawaty Arsyad (kapan ke Surabaya), Miryanti (ayo cepat kawin ma koko), Daniel Nugroho dan Elmo Nugroho (kapan maen be2k lagi), Ayib (ayo cepetan lulus), dan thanks ya udah memberikan semangat dan pendapatnya dalam skripsi ini sehingga dapat terselesaikan dengan sangat memuaskan.
8. Kepada semua pihak yang tidak dapat disebut satu persatu yang telah membantu secara langsung maupun tidak langsung memperlancar selesainya skripsi ini dengan baik.

Saya menyadari bahwa apa yang telah saya tulis dalam skripsi ini sangat singkat dan masih jauh dari kesempurnaan, akan tetapi saya berharap skripsi ini dapat bermanfaat dan berguna bagi pembaca sekalian. Tidak lupa kritik dan saran yang membangun, sangat saya harapkan untuk membuat skripsi ini lebih sempurna.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Surabaya, 2004

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
 BAB I. PENDAHULUAN	
1. Latar Belakang & Rumusan Masalah	1
2. Penjelasan Judul	6
3. Alasan Pemilihan Judul	7
4. Tujuan Penulisan	8
5. Metode Penelitian	9
6. Pertanggungjawaban Sistematika	10
 BAB II. PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DI LUAR PENGADILAN	
1. Efisiensi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Luar Pengadilan Ditinjau dari Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	11
2. Alternatif Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	18

BAB III. PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL MELALUI PENGADILAN	
1. Efisien Keberadaan Pengadilan Hubungan Industrial ...	29
2. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan Hubungan Industrial-Penyelesaian Perselisihan Oleh Hakim	34
3. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan Hubungan Industrial - Penyelesaian Perselisihan Oleh Hakim Kasasi	36
BAB IV. PENUTUP	
1. Kesimpulan	40
2. Saran	41
DAFTAR BACAAN	42

BAB I

PENDAHULUAN

1. Permasalahan : Latar Belakang dan Rumusan Masalah

Seiring dengan adanya perkembangan industri di Indonesia serta didasari dengan adanya keinginan untuk dapat bersaing dengan manca negara dalam dunia industri maka perlu ada peningkatan kualitas terutama sumber daya manusianya. Untuk mewujudkan adanya sumber daya yang berkualitas, mau tidak mau industri harus melakukan rekrutmen serta seleksi terhadap calon pekerjanya. Proses rekrutmen yang baik ini dilakukan tidak hanya oleh perusahaan besar saja tetapi juga perusahaan menengah dan perusahaan yang berskala kecil bahkan home industri. (industri rumah tangga).

Setelah lolos dari perekrutan, calon pekerja dapat bekerja di perusahaan yang telah menerimanya sebagai pekerja. Pekerja di sini mengandung arti setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Dalam bekerja, ada dua pihak yang mengadakan hubungan kerja, yaitu pekerja dan majikannya yaitu pihak perusahaan. Pengertian pengusaha menurut Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 5 dijelaskan :

a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri

b.Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan yang secara berdiri sendiri menjalankan yang bukan miliknya

c.Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Sedangkan pengertian pemberi kerja (majikan) di sini adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Dalam hubungan kerja ini tidak tertutup kemungkinan adanya perselisihan antara pekerja dan pengusaha. Hal ini bisa disebabkan karena banyak hal, antara lain adanya kebijakan pihak perusahaan yang tidak sesuai dengan kemauan pekerja.

Pekerja yang bersangkutan mempunyai pertimbangan dan pandangan yang berbeda-beda, maka akibatnya kebijaksanaan yang diberikan oleh pengusaha itu menjadi tidak sama. Pekerja yang merasa puas akan tetap bekerja sedang bagi pekerja yang merasa tidak puas akan menunjukkan semangat kerja yang menurun sehingga terjadi perselisihan.¹

Sebenarnya Undang Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, Undang Undang Nomor 12

¹ Zaeni Asyhadie,dkk.,Dasar Dasar Hukum Perburuhan, Jakarta, Raja Grafindo Persada,1993,h.163.

Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta, Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja / Serikat Buruh dan Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial secara formal telah memperlihatkan adanya usaha untuk melindungi nasib pekerja yang lemah ini. Tetapi berhadapan dengan posisi yang jauh lebih kuat dan dorongan yang jauh lebih besar yang dimiliki oleh para pengusaha untuk memaksimalkan keuntungan, posisi pekerja semakin diperlemah dengan adanya banyaknya pengangguran.

Pembinaan hubungan industrial sebagai bagian dari pembangunan ketenagakerjaan harus diarahkan untuk terus mewujudkan hubungan industrial yang harmonis dan berkeadilan. Penegakan demokrasi di tempat kerja diharapkan dapat mendorong partisipasi optimal dari seluruh tenaga kerja dan pekerja Indonesia untuk membangun negara Indonesia yang dicita-citakan.

Sejalan dengan era keterbukaan dan demokratisasi dalam dunia industri yang diwujudkan dengan adanya kebebasan untuk berserikat bagi pekerja maka jumlah serikat pekerja di satu perusahaan tidak dapat dibatasi. Peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial selama ini ternyata belum

mewujudkan penyelesaian perselisihan secara cepat, tepat, adil dan murah .²

Undang Undang Nomor 22 Tahun 1957 hanya mengatur penyelesaian perselisihan antara serikat pekerja/ serikat buruh atau gabungan serikat pekerja / serikat buruh dengan pengusaha karena tidak adanya persesuaian paham mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja, dan / atau keadaan perburuhan. Dengan demikian adanya perselisihan pekerja / buruh yang tidak menjadi anggota serikat pekerja / serikat buruh dengan pengusaha, tidak mendapatkan perlindungan hukum. Begitu pula dalam perselisihan yang menyangkut pemutusan hubungan kerja, tidak dapat dikategorikan sebagai perselisihan perburuhan menurut Undang Undang Nomor 22 Tahun 1957 tetapi dimasukkan dalam kategori Pasal 2 Undang Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja Di Perusahaan Swasta.

Adanya kekurangan – kekurangan ini maka dibuatlah Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Undang Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tidak mengatur penyelesaian perselisihan antara buruh dengan serikat pekerja / serikat buruh. Perselisihan hubungan industrial yang diuraikan dalam Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 ini lebih luas pengertiannya dibanding dengan perselisihan perburuhan yang diatur dalam Undang Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang

² Penjelasan Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Penyelesaian Perselisihan Perburuhan. Perselisihan Perburuhan hanya mengatur tentang :

1. Majikan dengan serikat pekerja / serikat buruh
2. Majikan dengan gabungan serikat pekerja / serikat buruh
3. Perkumpulan majikan dengan serikat pekerja / serikat buruh
4. Perkumpulan majikan dengan gabungan serikat pekerja / serikat buruh.

Perselisihan perburuhan tidak mengakomodasi adanya perselisihan antara pengusaha / gabungan pengusaha dengan pekerja / buruh perseorangan. Perselisihan perburuhan di sini adalah perselisihan yang terjadi karena tidak adanya persesuaian paham mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan / atau keadaan perburuhan.

Perselisihan perburuhan harus segera diselesaikan dan ditanggulangi karena setiap perselisihan dapat menimbulkan permusuhan yang mengganggu ketenangan kerja dan kelangsungan usaha sehingga perlu ditanggulangi seoptimal mungkin. Dasar pemikiran dalam penanggulangan ini harus diarahkan kepada hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha yang serasi serta berkesinambungan dalam suatu proses produksi barang dan jasa . Kedudukan yang wajar bagi pekerja sebagai manusia penting sebab kerja bagi manusia itu merupakan kreasi dan pribadi sifatnya serta bukan sebagai beban yang dipikul pekerja, tetapi suatu syarat bagi kemajuan manusia dalam memenuhi kebutuhan dan eksistensi hidupnya. Pekerja tidak dapat

disamakan dengan anggapan sebagai komoditas benda yang dapat dijadikan obyek dalam proses produksi.

Beranjak dari penjabaran di latar belakang ini maka masalah yang akan dibahas adalah :

1. Bagaimanakah penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan ?
2. Bagaimana penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui pengadilan ?

2. Penjelasan Judul

Untuk dapat lebih mempermudah pemahaman terhadap skripsi ini serta dapat mencegah luasnya ruang lingkup pembahasan maka di sini akan dijelaskan mengenai judul yang dipakai dalam penulisan skripsi ini. Dalam penulisan ini dijelaskan mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial seperti yang tertera dalam judul.

Penyelesaian artinya membuat menjadi selesai, membuat menjadi berhenti, membuat masalah menjadi tidak ada lagi. Sedangkan pengertian perselisihan hubungan industrial menurut Pasal 1 angka 22 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja / buruh atau serikat pekerja atau serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta

perselisihan antar serikat pekerja / serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Demikian juga pengertian perselisihan hubungan industrial menurut Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pada Pasal 1 angka 1-nya adalah sebagai berikut : perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja / buruh atau serikat pekerja / serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja / serikat buruh dalam satu perusahaan. Definisi ini sama dengan yang tercantum dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

3. Alasan Pemilihan Judul

Pada kenyataannya dalam dunia ketenagakerjaan yang ada di Indonesia masih banyak pekerja yang awam atau bahkan sama sekali tidak mengerti mengenai hak-haknya. Yang diketahui dan ditekankan oleh pihak majikan dalam hal ini pengusaha dalam suatu perusahaan adalah hanya kewajiban pekerja saja.

Ketidaktahuan ini tidak jarang bahkan seringkali dimanfaatkan oleh para pengusaha untuk mengambil keuntungan dari keawaman pekerja mereka sendiri karena di sini pekerja sendiri dianggap profesi

yang masih rendah akan pengetahuan dan perlindungan terhadap hukum. Oleh sebab itu diperlukan pemahaman agar pekerja yang ada dapat lebih memahami apa yang menjadi hak serta kewajiban bagi mereka selaku pekerja dari sebuah perusahaan.

Ketidaktahuan ini seringkali menjadi pangkal adanya perselisihan perburuhan (istilah menurut Undang Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan). Kemudian undang-undang ini diganti dengan Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Keluhan penyelesaian perselisihan perburuhan saat ini disebabkan oleh lamanya waktu yang diperlukan. Penyelesaian perselisihan perburuhan selama ini dilakukan oleh Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P) dan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D).

Seiring dengan perjalanan waktu, dunia perindustrian yang semakin kompleks menghendaki adanya mekanisme penyelesaian perselisihan yang cepat dan tepat. Oleh karena itu perlu lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

4. Tujuan Penulisan

Penulisan ini dilakukan untuk ikut serta menyumbangkan pemikiran-pemikiran dalam upaya menangani perselisihan hubungan industrial yang terjadi di masyarakat pada saat ini dan masa yang

mendatang. Penulisan ini juga bertujuan agar berguna bagi masyarakat luas, tidak hanya kalangan mahasiswa dan akademisi saja.

Di samping tujuan-tujuan tadi, penulisan ini juga bertujuan untuk melengkapi tugas dan memenuhi salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana hukum di Fakultas Hukum Universitas Airlangga Surabaya.

5. Metode Penelitian

Untuk membahas masalah dalam penulisan skripsi ini di samping bersumber pada teori-teori, konsep juga dibahas mengenai ketentuan hukum positifnya. Untuk mencapai penelitian dan penulisan yang utuh maka dilakukan :

a. Pendekatan Masalah

Dalam penulisan skripsi ini pendekatan masalah yang dilakukan adalah pendekatan secara yuridis normatif. Yang dimaksud dengan pendekatan yuridis normatif adalah dengan merujuk pada sisi hukum dan peraturan perundang-undangan yang ada dan terkait dengan masalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

b. Sumber Bahan Hukum

Bahan hukum yang digunakan untuk memenuhi kelengkapan skripsi ini diperoleh dari dua sumber yaitu bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Sumber bahan hukum primer diperoleh dari studi kepustakaan yang berupa literatur-literatur dalam bentuk buku,

peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan pokok permasalahan yang dibahas pada penulisan skripsi ini. Sedangkan bahan hukum sekunder diperoleh dari studi lapangan yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung .

c. Prosedur Pengumpulan dan Pengelolaan Bahan Hukum

Semua bahan hukum yang telah didapatkan selanjutnya disaring berdasarkan klasifikasi prioritas masalah yang ada. Bahan hukum yang terkait dengan permasalahan beserta pembahasannya selanjutnya diolah dan dirumuskan secara sistematis sesuai dengan masing-masing pokok bahasan.

d. Analisa Bahan Hukum

Analisa Bahan Hukum yang ada ini dilakukan dengan cara menggunakan analisa kualitatif yaitu dengan menggabungkan antara bahan hukum yang diperoleh dari penelitian lapangan dan teori-teori yang berasal dari buku literatur yang ada. Dengan menggunakan cara ini akan diperoleh jawaban atas permasalahan yang ada dengan menggunakan langkah-langkah sistematis dari seluruh bahan hukum yang telah terkumpul.

6. Pertanggungjawaban Sistematika

Penulisan skripsi ini dimulai dari Bab I yaitu Pendahuluan yang berisi bahasan mengenai latar belakang, rumusan masalah, penjelasan judul, alasan pemilihan judul, tujuan penulisan, dan metodologi yang

berisikan pendekatan masalah, sumber bahan hukum, prosedur pengumpulan bahan hukum dan analisa bahan hukum.

Pada bab II dijelaskan mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan

Pada bab III dijelaskan mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui pengadilan.

Pada bab IV disampaikan mengenai kesimpulan dan saran.

BAB II

PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DI LUAR PENGADILAN

1. Efisiensi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Luar Pengadilan Ditinjau Dari Undang Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial diundangkan pada tanggal 14 Januari 2004 (Lembaran Negara Republik Indonesia 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356) dan baru akan efektif berlaku pada tanggal 14 Januari 2005.

Banyaknya penyelesaian pemutusan hubungan kerja yang sering tidak memuaskan para pihak, baik itu pekerja maupun pengusaha menjadi salah satu pokok pemikiran dalam Undang Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang mana kemudian dalam undang-undang tersebut secara tegas memberikan alternatif penyelesaian melalui pengadilan, apabila keputusan pemutusan hubungan kerja yang diambil ternyata tidak memuaskan para pihak. Dengan diberlakukannya Undang Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial maka segala perselisihan perburuhan yang sebelumnya diselesaikan dengan Undang Undang Nomor 22 Tahun

1957 dan Undang Undang Nomor 12 Tahun 1964 melalui P4P dan P4D akan dihapuskan.

Berlakunya Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 membuat para pengusaha tidak perlu lagi meminta ijin ke Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan baik di tingkat daerah (P4D) maupun untuk tingkat pusat (P4P) seandainya berniat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja. Merujuk pada Undang Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di perusahaan swasta, sebenarnya undang-undang ini hanya mengamanatkan kepada P4D dan P4P untuk mengeluarkan keputusan administrasi yang berisi mengizinkan atau menolak pemutusan hubungan kerja, bukan untuk menyatakan putusnya suatu hubungan kerja.

Latar belakang lahirnya Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dapat dilihat dalam konsideran maupun penjelasan umumnya.³ Dalam konsideran menimbang "b" dan "c" disebutkan bahwa "dalam era industrialisasi, masalah perselisihan hubungan industrial menjadi meningkat dan kompleks, sehingga diperlukan institusi dan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang cepat, tepat, adil dan murah."

"Undang Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan Undang Undang Nomor 12 Tahun 1964

³ Basuki Rekso Wibowo, Catatan Kecil Terhadap UU No 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Surabaya, 26 Maret 2004.

tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta sudah tidak sesuai dengan kebutuhan masyarakat .”

Demikian pula dalam Penjelasan Umum yang menyebutkan bahwa :

a.Undang Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta dinilai sudah tidak efektif lagi untuk mencegah serta menanggulangi kasus-kasus pemutusan hubungan kerja. Sejalan dengan keterbukaan dan demokratisasi yang melahirkan kebebasan bagi para pekerja untuk berserikat sehingga terbuka kemungkinan terdapat lebih dari satu dalam perusahaan yang sama

b.Undang Undang Nomor 22 Tahun 1957 dinilai sudah tidak efektif lagi, karena tidak mengakomodir penyelesaian hubungan industrial yang bersifat perseorangan. Selain daripada itu, panjang dan lamanya proses penyelesaian perselisihan melalui mekanisme P4D / P4P , hal mana putusannya dikategorikan sebagai keputusan tata usaha negara sehingga masih dapat digugat melalui PTUN (UU No 5 / 1986)

Bagian penjelasan Undang Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial memuat beberapa alasan dan pertimbangan untuk menghapus atau mengganti undang-undang sebelumnya yang berlaku untuk pemutusan hubungan kerja. Berikut ini ada dua pertimbangan yang dimuat dalam penjelasan Undang Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tentang Undang Undang Nomor 12 Tahun 1964 :

a.perselisihan hubungan industrial dapat pula disebabkan oleh PHI
b.ketentuan mengenai PHK yang selama ini diatur dalam Undang Undang Nomor 12 Tahun 1964 ternyata tidak efektif lagi untuk mencegah serta menanggulangi kasus-kasus PHK. Hal ini disebabkan karena hubungan antara pekerja dan pengusaha merupakan hubungan yang didasari oleh kesepakatan para pihak untuk mengikatkan diri dalam suatu hubungan kerja. Dalam hal salah satu pihak tidak menghendaki lagi untuk terikat dalam hubungan kerja tersebut, maka sulit bagi para pihak untuk tetap mempertahankan hubungan itu.

Undang Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan Undang Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta memberikan alternatif penyelesaian perselisihan melalui :

- a.Bipartit
- b.Tripartit
- c.P4D / P4P
- d.Arbitrase

Namun dengan adanya Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial maka pilihan penyelesaiannya adalah sebagai berikut :

- a.Perundingan bipartit
- b.mediasi
- c.konsiliasi

d.arbitrase

e.pengadilan hubungan industrial

Keberadaan pengadilan khusus sengketa perburuhan akan melikuidasi peran panitia penyelesaian perburuhan pusat / daerah. P4D/P4P digantikan dengan sebuah badan khusus , yaitu Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Pasal 124 ayat (1) Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tercantum bahwa sebelum Pengadilan Hubungan Industrial terbentuk, maka P4D dan P4P tetap melaksanakan fungsi dan tugasnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Apabila nanti Pengadilan Hubungan Industrial telah terbentuk berdasarkan Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 maka bersamaan dengan itu pula eksistensi, fungsi dan tugas P4D dan P4P menjadi berakhir. Pasal 124 ayat (2) Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mencantumkan bahwa ada keharusan untuk mengalihkan kewenangan mengadili perselisihan hubungan industrial dan PHK dari P4D / P4P ke Pengadilan Hubungan Industrial dan Mahkamah Agung

Keberadaan Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial memberikan kepastian hukum bagi para pekerja dan pengusaha. Mereka bisa bekerja dengan baik dan dalam kondisi kerja yang sehat. Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan hukum materiil yang

memberikan kepastian hukum pelaksanaan hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha. Sedangkan Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial merupakan hukum formal yang mengatur penyelesaian perselisihan yang timbul dalam hubungan industrial di tempat kerja.

Perubahan besar yang terjadi dengan berlakunya Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah menghilangkan corak perselisihan perburuhan yang berbeda dari perselisihan lainnya. Sesuai hakekat hubungan perburuhan yaitu tidak seimbang posisi buruh dengan pengusaha, perselisihan perburuhan selama ini dibuat bersifat kolektif (tidak individual) dan semi peradilan yaitu tidak sepenuhnya berada di bawah kekuasaan yudikatif tetapi mempunyai kekuatan hukum tetap (karenanya dapat dimintakan eksekusi ke Pengadilan Negeri).⁴

Penjelasan umum Undang Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial antara lain menyatakan bahwa peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial selama ini ternyata belum mampu mewujudkan penyelesaian perselisihan secara tepat, cepat, adil, dan murah. Berangkat dari tujuan yang hendak dicapai itu, menunjukkan bahwa Undang Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ini diharapkan dapat mendorong terwujudnya penyelesaian perselisihan

⁴ As Finawati, Buruh Indonesia Dilemahkan dan Ditindas, Majalah Teropong, Volume III No 5, Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Jakarta, Februari 2004.

hubungan industrial yang cepat, tepat, adil dan murah , untuk menggantikan peraturan perundang-undangan yang lama yang dianggap tidak dapat mewujudkan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang cepat, tepat, adil dan murah.

2. Alternatif Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Ada berbagai macam penyelesaian perselisihan hubungan industrial menurut Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yaitu antara lain melalui penyelesaian bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase.

2.1. Penyelesaian Melalui Bipartit

Penyelesaian bipartit ini dilakukan melalui musyawarah mufakat oleh para pihak tanpa dicampuri oleh pihak manapun. Penyelesaian perselisihan yang terbaik adalah penyelesaian oleh para pihak yang berselisih sehingga dapat diperoleh hasil yang menguntungkan bagi kedua belah pihak.

Suatu perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Perundingan bipartit adalah perundingan antara pengusaha / gabungan pengusaha dan pekerja / buruh atau serikat pekerja / buruh atau antara serikat pekerja/ serikat buruh dengan serikat pekerja / serikat buruh yang lain dalam satu perusahaan yang berselisih.

Perundingan bipartit yang telah mencapai kesepakatan perlu dibuatkan Perjanjian Bersama yang ditandatangani para pihak. Perjanjian Bersama itu wajib didaftarkan para pihak di Pengadilan Hubungan industrial di Pengadilan Negeri (PN) di wilayah para pihak mengadakan perjanjian bersama. Perjanjian Bersama ini mengikat dan menjadi hukum serta wajib dilaksanakan oleh para pihak. Apabila Perjanjian Bersama itu tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi pada Pengadilan Hubungan Industrial pada PN di wilayah Perjanjian Bersama didaftar untuk mendapat penetapan eksekusi

Perundingan bipartit dianggap gagal bila dalam waktu 30 hari sejak dimulainya perundingan, ada salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukannya perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan. Selanjutnya salah satu atau kedua belah pihak mencatatakan perselisihan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti-bukti bahwa upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilaksanakan.

2.2. Penyelesaian Melalui Mediasi

Para pihak dapat memilih menyelesaikan perselisihan melalui mediasi, konsiliasi atau arbitrase apabila perundingan bipartit gagal. Pemerintah dalam upayanya untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat, pekerja / buruh dan pengusaha, berkewajiban memfasilitasi

penyelesaian perselisihan hubungan industrial tersebut. Upaya fasilitasi dilakukan dengan menyediakan tenaga mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Mediator bertugas mempertemukan kepentingan kedua belah pihak yang berselisih.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi menurut ketentuan Pasal 4 Undang Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial didahului dengan tahapan sebagai berikut :

1. Jika perundingan bipartit gagal, salah satu pihak / kedua pihak mencatikan perselisihan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti upaya penyelesaian secara bipartit sudah dilakukan.
2. Setelah menerima pencatatan, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi / arbitrase.
3. Jika dalam waktu 7 (tujuh) hari para pihak tidak menetapkan pilihan, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian kepada mediator.

Penyelesaian melalui mediasi dilakukan untuk menyelesaikan :

1. Perselisihan hak
2. Perselisihan kepentingan
3. Perselisihan PHK

4. Perselisihan antar serikat pekerja / serikat buruh hanya dalam satu perusahaan

Penyelesaian melalui mediasi dilakukan secara musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral. Mediator menurut Pasal 1 angka 12 UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

Syarat-syarat untuk menjadi mediator adalah :

1. Beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa
2. Warga negara Indonesia
3. Berbadan sehat menurut surat keterangan dokter
4. Menguasai peraturan perundang-undangan
5. Berwibawa, jujur, adil dan berkelakuan tidak tercela.
6. Berpendidikan sekurang-kurangnya strata satu (S1) dan
7. Syarat lain yang ditetapkan oleh menteri.

Mediator bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih. Anjuran tertulis tersebut adalah pendapat / saran tertulis yang diusulkan mediator kepada para pihak dalam upaya menyelesaikan perselisihan mereka.

Mengenai tata cara dan mekanisme penyelesaian perselisihan adalah sebagai berikut :

Setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan dalam waktu paling lambat 7 hari, mediator sudah harus mengadakan penelitian tentang duduk perkara dan mengadakan sidang. Kemudian mediator dapat memanggil saksi / saksi ahli. Pasal 12 ayat (1) UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial memberi kewenangan pada mediator untuk membuka buku dan melihat surat-surat yang diperlukan.

Perjanjian bersama dibuat dan ditandatangani para pihak dan disaksikan mediator bila telah tercapai kesepakatan. Perjanjian bersama kemudian didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada PN di wilayah hukum pihak yang mengadakan perjanjian bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran. Apabila ternyata perjanjian bersama itu tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi untuk mendapatkan penetapan eksekusi.

Mediator akan mengeluarkan anjuran tertulis sebagai tindak lanjut atas tidak tercapainya kesepakatan selambat-lambatnya 10 hari kerja sejak sidang pada para pihak. Dalam waktu paling lambat 10 hari kerja setelah anjuran tertulis diterima, para pihak harus memberi jawaban pada mediator yang isinya menyetujui atau menolak. Apabila para pihak menyetujui anjuran tertulis, maka dalam waktu 3 hari setelah itu harus sudah selesai dibuat perjanjian bersama dan didaftar pada Pengadilan Hubungan Industrial. Pihak yang tidak memberikan jawaban dianggap

menolak anjuran tertulis dan atau jika anjuran tertulis tersebut ditolak oleh salah satu pihak / para pihak maka pihak tersebut dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Mediator menyelesaikan tugasnya dalam waktu selambat-lambatnya 30 hari kerja terhitung sejak menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan.

2.3. Penyelesaian Melalui Konsiliasi

Penyelesaian melalui konsiliasi dilakukan untuk menyelesaikan :

1. Perselisihan kepentingan
2. Perselisihan PHK
3. Perselisihan antar Serikat Pekerja / Serikat Buruh dalam satu perusahaan

Penyelesaian melalui konsiliasi dilakukan secara musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang terdaftar pada kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten / kota yang wilayah kerjanya meliputi tempat pekerja / buruh bekerja. Konsiliator adalah seorang atau lebih yang memenuhi syarat-syarat yang ditetapkan oleh menteri yang bertugas melakukan konsiliasi dan wajib memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih. Konsiliator perselisihan hubungan industrial berasal dari pihak ketiga, di luar pegawai pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

Syarat-syarat menjadi konsiliator adalah :

- a. Beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa.

- b. Warga negara Indonesia
- c. Berumur sekurang-kurangnya 45 tahun.
- d. Pendidikan minimal lulusan Strata Satu (S-1)
- e. Berbadan sehat menurut surat keterangan dokter
- f. Berwibawa, jujur, adil dan berkelakuan tidak tercela.
- g. Memiliki pengalaman di bidang hubungan industrial sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun
- h. Menguasai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan
- i. Syarat lain yang ditetapkan menteri

Sedangkan tata cara dan mekanisme penyelesaian perselisihan adalah sebagai berikut :

Para pihak yang berselisih mengajukan permintaan penyelesaian secara tertulis kepada konsiliator yang ditunjuk dan disepakati oleh para pihak. Setelah menerima permintaan penyelesaian perselisihan secara tertulis, dalam waktu paling lambat 7 hari kerja, konsiliator sudah harus meneliti perkara dan selambat-lambatnya pada hari ke-8 sudah harus melaksanakan sidang. Pasal 21 ayat (1) Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial memberi kewenangan pada konsiliator untuk memanggil saksi / saksi ahli.

Perjanjian bersama dibuat dan ditandatangani para pihak bila telah tercapai kesepakatan. Perjanjian bersama kemudian didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada PN di wilayah hukum pihak-pihak

mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

Konsiliator akan mengeluarkan anjuran tertulis apabila tidak tercapai kesepakatan antara para pihak. Anjuran tertulis tersebut harus disampaikan pada para pihak dalam waktu selambat-lambatnya 10 hari kerja sejak sidang dilaksanakan. Para pihak yang telah menerima anjuran tertulis harus memberikan jawaban secara tertulis kepada konsiliator paling lambat 10 hari kerja. Jika para pihak tidak memberikan pendapatnya dianggap menolak anjuran tertulis. Dalam hal anjuran tertulis disetujui maka dalam waktu 3 hari setelah itu, dibuatlah perjanjian bersama dan didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

2.4. Penyelesaian Melalui Arbitrase

Arbiter adalah seorang atau lebih yang dipilih oleh para pihak yang berselisih dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh menteri untuk memberikan putusan yang mengikat para pihak dan bersifat final, mengenai :

1. perselisihan kepentingan
2. perselisihan antar serikat pekerja / serikat buruh dalam satu perusahaan.

Penyelesaian ini dilakukan di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaiannya melalui arbitrase yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.

Syarat-syarat menjadi arbiter adalah :

- a. Beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa.
- b. Cakap melakukan tindakan hukum
- c. Warga negara Indonesia
- d. Pendidikan sekurang-kurangnya Strata Satu (S1)
- e. Berumur sekurang-kurangnya 45 (empat puluh lima) tahun
- f. Berbadan sehat sesuai dengan keterangan dokter
- g. Menguasai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan yang dibuktikan dengan sertifikat atau bukti kelulusan yang telah mengikuti ujian arbitrase , dan
- h. Memiliki pengalaman di bidang hubungan industrial sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbiter dilakukan atas dasar kesepakatan para pihak yang dinyatakan secara tertulis dalam surat perjanjian arbitrase. Surat perjanjian arbitrase tersebut memuat :

- a. Nama lengkap dan alamat atau tempat kedudukan para pihak yang berselisih
- b. Pokok pokok persoalan yang menjadi perselisihan dan yang diserahkan kepada arbitrase untuk diselesaikan dan diambil keputusan
- c. Jumlah arbiter yang disepakati
- d. Pernyataan para pihak yang berselisih untuk tunduk dan menjalankan keputusan arbitrase , dan

e.Tempat, tanggal pembuatan surat perjanjian, tanda tangan para pihak yang berselisih

Arbiter yang bersedia ditunjuk membuat Perjanjian Penunjukan Arbiter dengan para pihak yang berselisih. Perjanjian penunjukan arbiter memuat hal-hal :

- a>Nama lengkap dan alamat atau tempat kedudukan para pihak yang berselisih dan arbiter.
- b.Pokok pokok persoalan yang menjadi perselisihan dan yang diserahkan kepada arbiter untuk diselesaikan dan diambil keputusan.
- c.Biaya arbitrase dan honorarium arbiter
- d.Pernyataan para pihak yang berselisih untuk tunduk dan menjalankan keputusan arbitrase
- e.Tempat, tanggal pembuatan surat perjanjian dan tanda tangan para pihak yang berselisih dan arbiter
- f.Pernyataan arbiter atau para arbiter untuk tidak melampaui kewenangannya dalam menyelesaikan perkara yang ditanganinya.
- g.Tidak mempunyai hubungan keluarga sedarah atau semenda sampai dengan derajat kedua dengan salah satu pihak yang berselisih

Arbiter yang telah menerima penunjukan dan menandatangani surat perjanjian penunjukan arbitrase dari para pihak yang berselisih tidak dapat menarik diri kecuali atas persetujuan para pihak. Salah satu pihak dapat mengajukan tuntutan ingkar terhadap arbiter pada PN apabila cukup alasan dan bukti otentik yang menimbulkan keraguan

bahwa arbiter akan melakukan tugasnya secara tidak bebas, akan berpihak dan ada hubungan kekeluargaan / pekerjaan dengan salah satu pihak / kuasanya.

BAB III

PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL MELALUI PENGADILAN

1. Efisiensi Keberadaan Pengadilan Hubungan Industrial

Pengadilan Hubungan Industrial pertama kali dibentuk dengan Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Lahirnya Undang Undang ini karena banyaknya kritik terhadap lembaga peradilan. Pengadilan Hubungan Industrial diharapkan mampu menjamin penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan tepat, cepat, adil dan murah. Dalam mekanismenya, Pengadilan Hubungan Industrial dibatasi proses dan tahapannya dengan tidak membuka kesempatan untuk mengajukan upaya banding ke Pengadilan Tinggi (PT)

Pengadilan Hubungan Industrial akan dibentuk di setiap PN kabupaten / kota dan pada MA. Pengadilan Hubungan Industrial untuk pertama kalinya akan dibentuk di tingkat propinsi. Setelah itu baru di tingkat kabupaten yang padat industri. Keberadaan Pengadilan Hubungan Industrial nantinya akan menghabiskan peran P4P / P4D. Konsep Pengadilan Hubungan Industrial sama dengan peradilan niaga. Sistemnya akan mengenal hakim ad hoc. Hukum acara yang berlaku adalah hukum acara perdata yang berlaku pada pengadilan dalam lingkungan peradilan umum.

Tugas pokok dari Pengadilan adalah menerima, memeriksa dan mengadili serta menyelesaikan setiap perkara yang diajukan kepadanya. Perkara-perkara tersebut haruslah perkara yang merupakan kewenangannya. Kompetensi absolut atau wewenang mutlak lembaga peradilan adalah wewenang lembaga pengadilan dalam memeriksa jenis perkara tertentu yang secara mutlak tidak dapat diperiksa oleh badan pengadilan lain, baik dalam lingkungan peradilan yang sama (Pengadilan Negeri, Pengadilan Tinggi, Mahkamah Agung) maupun dalam lingkungan peradilan lain (Pengadilan Negeri, Pengadilan Agama)

5

Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum yang berwenang :

1. Memeriksa
2. Mengadili dan
3. Memberi keputusan terhadap perselisihan hubungan industrial

Kewenangan mutlak / kompetensi absolut dari Pengadilan Hubungan Industrial disebutkan dalam Pasal 56 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di mana Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa serta memutus :

- a. Di tingkat pertama mengenai perselisihan hak
2. di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan.

⁵ Sudikno mertokusumo, Hukum Acara Perdata Indonesia, Yogyakarta, Liberty, 1998, h. 78

c. di tingkat pertama mengenai perselisihan PHK

d. di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar Serikat Pekerja / Serikat Buruh dalam satu perusahaan

Perselisihan hak menurut *Reglement op de Rechterlijke Organisatie en het Beleid der Justitie in Indonesia (RO Stb 1847 No 23)* menetapkan bahwa perselisihan akibat perjanjian kerja dan perjanjian perburuhan diselesaikan oleh hakim residensi. Dengan dihapuskannya hakim / pengadilan residensi oleh Undang Undang Darurat Nomor 1 Tahun 1951, LN 1951 Nomor 9 terhadap perselisihan hak menjadi wewenang pengadilan negeri. Namun dengan perkembangan yang ada, dengan adanya Undang Undang Nomor 22 Tahun 1957 juga memberikan wewenang kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4) untuk menyelesaikannya. Akhirnya terdapat dua instansi yang berwenang menyelesaikannya yaitu Pengadilan Negeri dan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, Pusat maupun Daerah. Perbedaan kewenangannya adalah yang dapat menuntut melalui pengadilan adalah pekerja secara perorangan. Sedangkan melalui P4 adalah buruh / pekerja secara organisatoris.

Melalui Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 kewenangan tersebut dikembalikan kepada Pengadilan Negeri (Pengadilan Hubungan Industrial) sebagai peradilan tingkat pertama. Para pihak yang tidak puas dapat mengajukan kasasi pada Mahkamah Agung. Perselisihan hak merupakan perselisihan normatif atas perjanjian kerja,

perjanjian kerja bersama, peraturan perusahaan atau peraturan perundang-undangan. Penyelesaiannya tidak diberikan pada konsiliasi maupun arbitrase, tapi sebelum diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial terlebih dahulu harus melalui mediasi.

Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada PN yang menyangkut perselisihan hak dan PHK dapat langsung dimintakan kasasi ke MA. Sedangkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada PN yang menyangkut perselisihan kepentingan dan perselisihan Serikat Pekerja / serikat buruh dalam satu perusahaan merupakan putusan tingkat pertama dan terakhir yang tidak dapat dimintakan kasasi ke MA.

Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada PN diangkat dan diberhentikan berdasarkan keputusan Ketua MA. Majelis Hakim beranggotakan 3 orang, yaitu seorang hakim PN dan 2 hakim ad hoc yang poengangkatannya diusulkan oleh organisasi pengusaha dan organisasi pekerja.

Syarat untuk diangkat menjadi hakim ad hoc pada Pengadilan Hubungan Industrial dan hakim ad hoc pada MA adalah :

1. Warga negara Indonesia
2. Bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa
3. Setia kepada Pancasila dan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia
4. Berumur paling rendah 30 (tiga puluh) tahun
5. Berbadan sehat sesuai dengan keterangan dokter

6. Berwibawa , jujur, adil, dan berkelakuan tidak tercela
7. Berpendidikan serendah-rendahnya Strata Satu (S1) kecuali bagi hakim ad hoc pada Mahkamah Agung.
8. Berpengalaman di bidang hubungan industrial minimal 5 tahun.

Selain itu, hakim ad hoc tidak boleh merangkap jabatan sebagai :

1. Anggota lembaga tinggi negara
2. Kepala daerah / kepala wilayah
3. Lembaga legislatif tingkat daerah
4. Pegawai negeri sipil
5. Anggota TNI / Polri
6. Pengurus Partai Politik
7. Pengacara
8. Mediator
9. Konsiliator
10. Arbiter
11. Pengurus serikat pekerja / serikat buruh atau pengurus organisasi pengusaha.

Ketua Pengadilan Negeri melakukan pengawasan atas pelaksanaan tugas hakim, hakim ad hoc, Panitera Muda, Panitera Pengganti Pengadilan Hubungan Industrial pada PN. Ketua Mahkamah Agung melakukan pengawasan atau pelaksanaan tugas hakim kasasi, panitera muda, dan panitera pengganti Pengadilan Hubungan Industrial

pada Mahkamah Agung. Pengawasan itu dapat berupa petunjuk ataupun teguran.

Adapun susunan Pengadilan Hubungan Industrial adalah sebagai berikut :

1. Tingkat PN terdiri dari :
 - a. Hakim
 - b. Hakim ad hoc
 - c. Panitera Muda
 - d. Panitera Pengganti
2. Di tingkat MA terdiri dari
 - a. Hakim Agung
 - b. Hakim Agung Pada MA
 - c. Panitera

Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada PN diangkat dan diberhentikan berdasarkan keputusan Ketua MA. Majelis Hakim beranggotakan 3 orang, yaitu seorang hakim PN dan 2 hakim ad hoc yang pengangkatannya diusulkan oleh organisasi pengusaha dan organisasi pekerja.

2. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan Hubungan Industrial – Penyelesaian Perselisihan Oleh Hakim

Gugatan perselisihan hubungan industrial diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada PN yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja / buruh bekerja. Gugatan oleh pekerja atas pemutusan hubungan kerja dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 1 tahun sejak diterimanya / diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha. Semua perselisihan harus diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui bipartit, mediasi dan konsiliasi. Apabila pengajuan gugatan tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi dan konsiliasi maka hakim Pengadilan Hubungan Industrial akan mengembalikan gugatan pada penggugat.

Apabila terjadi perselisihan hak dan / atau perselisihan kepentingan diikuti dengan perselisihan PHK , maka Pengadilan Hubungan Industrial wajib memutus terlebih dahulu perkara perselisihan hak dan / atau perselisihan kepentingan.

Ketua PN menetapkan Majelis Hakim selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima gugatan. Dalam waktu paling lambat 7 hari kerja sejak penetapan Majelis Hakim, Ketua Majelis Hakim harus sudah melakukan sidang pertama. Sidang Majelis Hakim terbuka untuk umum.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Pengadilan Hubungan Industrial dapat diperiksa dengan acara cepat apabila ada kepentingan mendesak dari pemohon / penggugat. Ketua

PN mengeluarkan penetapan tentang dikabulkan atau tidak dikabulkannya permohonan pemeriksaan dengan acara cepat.

Putusan majelis hakim dibacakan dalam sidang terbuka untuk umum. Dalam mengambil keputusannya, majelis hakim mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan dan keadilan. Majelis hakim wajib memberikan putusan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam waktu selambat-lambatnya 50 hari kerja terhitung sejak sidang pertama. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial ditandatangani oleh hakim, hakim ad hoc dan panitera pengganti. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada PN mengenai perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja / serikat buruh dalam 1 perusahaan merupakan putusan akhir dan bersifat tetap. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada PN mengenai perselisihan hak dan pemutusan hubungan kerja mempunyai kekuatan hukum tetap apabila tidak diajukan permohonan kasasi pada Mahkamah Agung dalam waktu selambat-lambatnya 14 hari kerja.

3. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan – Penyelesaian Perselisihan Oleh Hakim Kasasi

Salah satu pihak atau para pihak yang hendak mengajukan permohonan kasasi harus menyampaikan secara tertulis melalui sub kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada PN setempat. Sub

kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada PN sudah harus menyampaikan berkas perkara kepada Ketua Mahkamah Agung dalam waktu selambat-lambatnya 14 hari kerja terhitung sejak tanggal penerimaan permohonan kasasi. Hal ini sesuai dengan yang tercantum dalam Pasal 112 Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Mengenai majelis hakim kasasi, terdiri dari :

1. Satu orang hakim agung
2. Dua orang hakim ad hoc

Majelis hakim wajib memberikan putusan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam waktu paling lambat 50 hari kerja sejak sidang pertama. Penyelesaian perselisihan hak dan pemutusan hubungan kerja pada Mahkamah Agung dilaksanakan paling lambat 30 hari sejak sidang tanggal penerimaan permohonan kasasi.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Pengadilan Hubungan Industrial mengandung beberapa prinsip pengaturan yaitu ⁶ :

1. Prinsip sebagai pengadilan khusus yang berada dalam lingkungan Pengadilan Negeri di setiap ibukota propinsi (Pasal 55 jo 59 ayat (1)) dan di Pengadilan Negeri kabupaten / kota padat industri (Pasal 55 jo 59 ayat (2))

⁶ Basuki Rekso Wibowo, Op.Cit.,h. 6

2. Prinsip pro deo bagi gugatan kurang dari Rp 150 juta (Pasal 58)
3. Prinsip putusan Hubungan Industrial yang menyangkut perselisihan kepentingan dan perselisihan antara serikat buruh dalam satu perusahaan merupakan putusan akhir dan bersifat tetap (Pasal 56 jo 109)
4. Prinsip putusan Pengadilan Hubungan Industrial mengenai perselisihan hak dan pemutusan hubungan kerja dapat dimohonkan pemeriksaan kasasi ke Mahkamah Agung (Pasal 56 jo 110)
5. Prinsip larangan rangkap jabatan Hakim Ad Hoc (Pasal 66)
6. Prinsip kompetensi relatif Pengadilan Hubungan Industrial. Gugatan perselisihan hubungan industrial diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial tempat kedudukan hukum pekerja.
7. Prinsip batas daluarsa gugatan oleh pekerja / buruh atas pemutusan hubungan kerja (Pasal 82)
8. Prinsip mediasi dan konsiliasi wajib. Sebelum diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial perkara wajib terlebih dahulu diupayakan penyelesaiannya melalui mediasi dan konsiliasi (Pasal 83)
9. Prinsip perwakilan / kuasa bersifat fakultatif. Serikat pekerja dan organisasi pengusaha dapat bertindak sebagai kuasa hukum bagi anggotanya (Pasal 87)
10. Prinsip sidang terbuka, kecuali majelis menetapkan lain.

11. Prinsip limitasi waktu proses peradilan penyelesaian perselisihan pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah 50 hari dan pada Mahkamah Agung adalah 30 hari.

12. Prinsip *uit voorbaar bij voorraad* / serta merta (Pasal 108)

BAB IV

PENUTUP

1. Kesimpulan

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan industrial lebih mencerminkan rasa keadilan bagi pekerja / buruh. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial corak baru ini lebih cepat, tepat, murah dan sederhana. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan dapat ditempuh melalui :

- Penyelesaian Melalui Bipartit
- Penyelesaian Melalui Mediasi
- Penyelesaian Melalui Konsiliasi
- Penyelesaian Melalui Arbitrase

Perjanjian Bersama sebagai hasil putusan baik dari perundingan bipartit, mediasi dan konsiliasi dapat dimohonkan eksekusinya melalui Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri di wilayah Perjanjian Bersama didaftar apabila salah satu pihak tidak melaksanakan isi dari Perjanjian Bersama.

Sedangkan apabila para pihak memilih menyelesaikan masalahnya melalui penyelesaian perselisihan hubungan industrial di pengadilan maka mediasi dan konsiliasi adalah mekanisme yang harus

ditempuh para pihak yang berselisih sebelum mereka menempuh jalur pengadilan. Penyelesaian melalui pengadilan ditangani oleh hakim, hakim kasasi.

2. Saran

Alternatif Penyelesaian sengketa dan arbitrase hubungan industrial yang diatur dalam Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 merupakan pengaturan khusus bagi penyelesaian sengketa di bidang hubungan industrial. Oleh karena itu diperlukan peraturan pelaksanaannya agar tidak terjadi kesimpangsiuran dalam proses penyelesaian perselisihan di luar pengadilan.

Tidak adanya sanksi yang tegas dalam Undang Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial bagi aparat hukum yang melanggar Pasal 10, Pasal 13 ayat (2) huruf b, Pasal 98 dan 99, Pasal 103 sampai 107, Pasal 115 memnungkinkan terjadinya penyelewengan oleh aparat hukum

DAFTAR BACAAN

Finawati,A.S. Buruh Indonesia : Dilemahkan dan Ditindas, Majalah Teropong Volume III No 5 Fakultas Hukum Universitas Indonesia,Jakarta

Husni, Lalu, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Di Luar Pengadilan, Raja Grafindo Persada,Jakarta,2004

Mertokusumo,Sudikno.Hukum Acara Perdata Indonesia, Liberty, Jogjakarta, 1998

Wibowo,Basuki Rekso,Catatan Kecil Terhadap UU No 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Surabaya, 2004

Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial