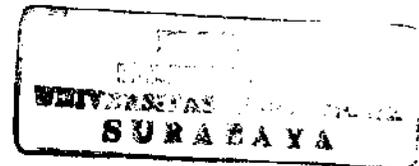


DISPUTE RESOLUTION (LAW)
DEPARTMENT OF LAW - INDUSTRIAL LAW AND HUMAN RESOURCE

TESIS

TH 01/05
Mur
P

**PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL MENURUT
UU NO 2 TAHUN 2004 TENTANG PENYELESAIAN PERSELISIHAN
HUBUNGAN INDUSTRIAL**



DINI NURNANINGTYAS

NIM. 090214878 M

**PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2004**

TH 01/05

Nur

P

TESIS

**PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL MENURUT
UU NO 2 TAHUN 2004 TENTANG PENYELESAIAN PERSELISIHAN
HUBUNGAN INDUSTRIAL**



DINI NURNANINGTYAS

NIM. 090214878 M

**PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2004**

TESIS

**PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL MENURUT
UU NO 2 TAHUN 2004 TENTANG PENYELESAIAN PERSELISIHAN
HUBUNGAN INDUSTRIAL**

**DIAJUKAN UNTUK MEMPEROLEH GELAR MAGISTER HUKUM
DALAM PROGRAM STUDI ILMU HUKUM PADA PROGRAM PASCA
SARJANA UNIVERSITAS AIRLANGGA**

OLEH:

DINI NURNANINGTYAS, S.H.

NIM. 090214878 M

**PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA**

2004

LEMBAR PENGESAHAN

TESIS INI TELAH DISETUJUI
PADA TANGGAL 26 OKTOBER 2004

OLEH :

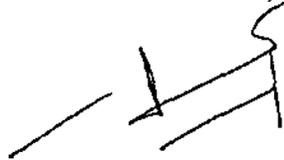
PEMBIMBING KETUA,



Dr. PETER MAHMUD MARZUKI, S.H., M.S., LLM

NIP. 130 717 142

PEMBIMBING,



LANNY RAMLI, S.H., M.HUM.

NIP. 131 878 388

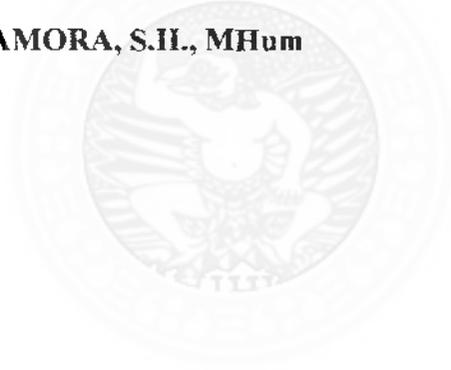
**TESIS INI TELAH DIPERTAHANKAN DI HADAPAN PANITIA PENGUJI
PADA HARI RABU, TANGGAL 3 NOVEMBER 2004.**

DENGAN SUSUNAN PANITIA PENGUJI

KETUA : M. ZAIDUN, S.H., M.Si

ANGGOTA :

- 1. Dr. PETER MAHMUD MARZUKI, S.H., M.S., ILM**
- 2. LANNY RAMLI, S.H., MHum**
- 3. Dr H BASUKI REKSO WIBOWO, S.H., M.S.**
- 4. Y. SOGAR SIMAMORA, S.H., MHum**



UCAPAN TERIMA KASIH

Alhamdulillahirobbilalamin.

Segala puji bagi Allah SWT, Rabb seru sekalian alam. Salam dan sholawat semoga tercurah kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, keluarga, para sahabat, serta segenap orang-orang yang mengikuti mereka dengan baik, karena bukan semata-mata kemampuan penulis sehingga tesis ini dapat terselesaikan.

Pada kesempatan yang baik ini pula, perkenankanlah penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada yang terhormat:

1. Dr. Peter Mahmud Marzuki, S.H., M.S., LL.M., sebagai pembimbing ketua yang ditengah kesibukannya yang begitu padat tetap berkenan membimbing, memberi petunjuk, nasihat dan saran-saran sehingga terselesaikan juga tesis ini. Semoga Allah memberikan berkah, rahmat dan taufikNya atas segala ilmu, kebaikan, dan ketulusan yang telah penulis terima dari beliau.
2. Lanny Ramli, S.H., M Hum., sebagai pembimbing yang dengan kesabaran dan cinta kasihnya selalu membimbing dan memberikan motivasi kepada penulis.
3. M. Zaidun S.H., M.Si, selaku ketua penguji tesis dan Y. Sogar Simamora, SH, MHum sebagai anggota tim penguji atas kesediaan waktunya untuk menguji penulis dan turut mengarahkan penulis dalam menyelesaikan tesis ini.
4. Dr. H. Basuki Rekso Wibowo, S.H., M.S, sebagai penguji tesis yang ditengah kesibukannya tetap berkenan membimbing, memberi petunjuk dan saran-

- saran serta memberi literature sebagai pedoman penulis dalam menyelesaikan tesis. Semoga Allah SWT memberikan rahmat dan hidayahNya.
5. Prof. Dr. Med. H Puruhito, dr, sebagai Rektor Universitas Airlangga yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk belajar dan menyelesaikan Pendidikan Program Magister Ilmu Hukum pada Program Pascasarjana.
 6. Prof. Dr. Muhammad Amin. dr., Direktur Program Pascasarjana dan para Asisten Direktur serta para staf pegawai di Progeam Pascasarjana Universitas Airlangga yang telah memberikan bantuannya selama penulis mengikuti pendidikan Program Magister.
 7. Dr. Hj. Sarwirini, S.H, M.S., Ketua Program Studi Ilmu Hukum (S2) Program Pascasarjana Universitas Airlangga.
 8. Para Guru Besar dan Dosen Program Pascasarjana (S2) Ilmu Hukum Universitas Airlangga yang telah banyak memberikan wawasan keilmuan kepada penulis.
 9. Kopong Paron Pius. S.H. S.U., Dekan Fakultas Hukum Universitas Jember dan Nanang Suprpto S.H, dosen Universitas Jember yang telah banyak memberikan motivasi kepada penulis untuk menyelesaikan tesis secepatnya.
 10. Rekan-rekan mahasiswa Angkatan 2002/2003 Program Magister (Ilmu Hukum) Program Pascasarjana universitas Airlangga, terutama Margareth Robin Korwa, S.H, semoga kebersamaan dalam melalui kesulitan dan kesenangan dalam masa studi menjadi perekat hubungan silaturahmi

dimasa mendatang. Terima kasih juga yang sebesar-besarnya kepada Ninis Nugraheni dan Indira Retno Aryatie, atas kebersamaannya selama ini.

TERISTIMEWA, kepada orang tua penulis ayahanda H. Supandi dan Ibunda Hj Sri Hartini, yang dengan penuh kasih sayang telah membesarkan, mendidik, dan memenuhi kebutuhan penulis serta iringan doa yang tiada henti untuk keberhasilan anak-anaknya. TERUTAMA pula kepada saudara-saudaraku tercinta Taufik Siswanto, Lisa Bremanti, dan Farida Widyastuti atas motivasi dan kesabarannya dalam mendengarkan keluh kesah penulis selama mengikuti pendidikan program magister.

Kepada teman-teman penulis baik di Jember maupun Surabaya dan semua pihak yang dengan ikhlas telah membantu, baik secara materiil maupun moril dalam rangka penyelesaian studi penulis, yang tidak dapat dicantumkan secara keseluruhan, maka pada kesempatan ini penulis ucapkan banyak terima kasih, semoga tidak mengurangi penghargaan penulis kepada mereka. Semoga Allah SWT menerima amal kebaikan dan membalas budi baik dari Bapak / Ibu, Saudara (i). Insya Allah kita selalu dilimpahkan Rahmat, Taufik dan HidayahNya, Amiin.

Surabaya, 3 November 2004

Penulis

Dini Nurnaningtyas.



RINGKASAN

PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL MENURUT UU NO 2 TAHUN 2004 TENTANG PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

OLEH : DINI NURNANINGTYAS

Perkembangan industrialisasi yang semakin kompleks jelas membutuhkan tenaga dalam jumlah besar, tetapi dibalik itu kecenderungan frekuensi perselisihan perburuhan semakin meningkat pula. Perselisihan antara pekerja dengan pengusaha terjadi akibat benturan-benturan kepentingan diantara mereka. Pengusaha berupaya memberikan kebijakan-kebijakan yang menurut pertimbangannya sudah baik dan bakal diterima oleh buruh. Namun, karena buruh-buruh yang bersangkutan mempunyai pertimbangan dan pandangan yang berbeda, maka kebijakan-kebijakan dari pengusaha menjadi tidak sama.

Peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial selama ini belum mampu mewujudkan penyelesaian yang cepat, tepat, adil dan murah. UU No 22 Tahun 1957 dan UU No 12 Tahun 1964 dinilai sudah tidak dapat lagi mengakomodasi perkembangan yang terjadi karena hak-hak pekerja/ buruh perseorangan belum terakomodasi untuk menjadi pihak dalam perselisihan hubungan industrial. Contohnya, perselisihan pekerja/ buruh yang tidak menjadi anggota serikat pekerja/ serikat buruh dengan pengusaha, tidak mendapat perlindungan dari UU No 22 Tahun 1957 karena UU tersebut hanya mengatur penyelesaian antar serikat pekerja/ serikat buruh atau gabungan serikat pekerja serikat buruh dengan pengusaha akibat adanya pertidaksesuaian paham mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja, dan atau keadaan perburuhan. Perselisihan yang menyangkut PHK juga tidak dapat dikategorikan sebagai perselisihan perburuhan menurut UU No 22 Tahun 1957 tetapi dimasukkan dalam UU No 12 Tahun 1964. Penyelesaian perburuhan selama ini diselesaikan melalui P4D/ P4P dan membutuhkan waktu yang lama.

UU No 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diundangkan tanggal 14 Januari 2004 dan baru efektif berlaku pada 14 Januari 2005 terbentuk untuk mengganti UU sebelumnya. UU PPHI ini memberikan alternatif penyelesaian perselisihan yaitu melalui Pengadilan Hubungan Industrial dan di luar pengadilan. Keberadaan Pengadilan Hubungan Industrial akan melikuidasi peran P4D/ P. Alternatif penyelesaian perselisihan yang ditawarkan adalah melalui perundingan bipartit, mediasi, konsiliasi dan/ atau arbitrase. UU PPHI membahas penyelesaian dari perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha/ gabungan pengusaha dengan pekerja/ buruh atau serikat pekerja/ serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, kepentingan, PHK, dan perselisihan antara serikat bpekerja/ serikat buruh dalam satu perusahaan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang *fairness and justice* baik itu pada mekanisme maupun institusinya seperti yang telah diatur dalam UU PPHI.

Metode penelitian yang digunakan dalam tesis ini adalah metode penelitian hukum dengan pendekatan terhadap peraturan-peraturan perundang-undangan dan yurisprudensi. Adapun bahan hukum yang digunakan adalah bahan hukum primer dan sekunder yang diinventarisasi dan diidentifikasi untuk menganalisis permasalahan dalam penelitian ini. Selanjutnya dilakukan sistematisasi terhadap bahan hukum baik primer maupun sekunder.

Penyelesaian perselisihan perburuhan bukan bertujuan menempatkan para pihak pada dua sisi yang berlawanan (menang/ kalah) tetapi yang dapat memberi kepuasan pada para pihak yang berselisih. Cara penyelesaian yang diinginkan dan dituntut adalah sistem penyelesaian perselisihan yang sederhana, cepat, tepat, dan biaya ringan. Dalam arti penyelesaian itu tetap berada dalam jalur sistem formal dan resmi yang dibenarkan hukum. Untuk mencapai hal tersebut diperlukan relevansi penyelesaian yang lebih luas yang dapat menjanjikan harapan atas penyelesaian yang memuaskan para pihak.

Suatu perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya lebih dahulu melalui perundingan bipartit. Apabila penyelesaian melalui bipartit tidak mencapai kesepakatan, baru dilakukan penyelesaian melalui mediasi (untuk perselisihan hak, kepentingan, PHK, perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh dalam satu perusahaan), konsiliasi (untuk perselisihan kepentingan. PHK, perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh dalam satu perusahaan), arbitrase (untuk perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh dalam satu perusahaan). Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum yang berwenang memeriksa dan memutus ditingkat pertama mengenai perselisihan hak dan PHK serta ditingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh dalam satu perusahaan.

Agar penyelesaian perselisihan hubungan industrial seperti yang telah diatur dalam UU No 2 Tahun 2004 yang menjamin penyelesaian tidak lebih dari 120 hari, dapat mencerminkan prinsip "*impartiality*" maka harus ditumbuhkan komitmen dan konsistensi dalam merealisasikan keadilan. Oleh karena itu, pengaturan hukum baik materiil maupun formil di bidang penyelesaian perselisihan hubungan industrial harus dibangun di atas prinsip keadilan. Hukum yang dikehendaki dalam proses penyelesaian ini adalah hukum yang *responsive*, hukum yang merespon tuntutan para pihak yang berselisih serta hukum yang membangun institusi alternatif penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang memberikan pilihan-pilihan bagi para pihak yang berselisih dalam penyelesaian yang "*impartiality*".

SUMMARY
DISPUTE SOLUTION OF INDUSTRIAL RELATIONSHIP ACCORDING TO
LAW NO 2 YEAR 2004 ABOUT DISPUTE SOLUTION OF INDUSTRIAL
RELATIONSHIP

BY : DINI NURNANINGTYAS

Industrialization development which become more complex obviously need forces in large amount, but behind that its tendency dispute frequency of labor also become increase. Dispute between worker with entrepreneur occur because of the collision needs between them. Entrepreneur is trying to give policies which is according to their consideration is good enough and shall be accepted by labors. Nevertheless because labors who is involved have different views, then policies from entrepreneur is not the same.

Laws regulation arrange about solution dispute of industrial relationship for all the time haven't give a fast, precise, fair and cheap solution. Law No 22 Year 1957 and Law no 12 Year 1964 is judged could not accommodate again to become party in dispute of industrial relationship. For example, the dispute of worker and labor who is not become member Union Worker with entrepreneur, not getting protection from Law No 22 Year 1957 because those Law only arrange solution dispute between Union Worker or combination of Union Worker with entrepreneur because there are inappropriate understanding about working law, terms of working, and / or labor condition. Dispute which has relation with firing also could not be categorized as labor solution according to Law No 22 Year 1957 but it is included in Law 12 Year 1964. Labor solution for all this time is settled through Main Committee Dispute Resolution / Regional Committee Dispute Resolution and need long time.

Law No 2 Year 2004 about Solution Dispute Industrial Relationship which is regulated dated January 14th 2004 and recently effective which is valid on January 14th 2005 is formed to replace previous Law. This Resolution Dispute Industrial Relationship Law give alternative solution dispute namely through Industrial Relationship Trial and outside trial. The existence of industrial relationship trial will liquidate role Committee Dispute Resolution / Regional Committee Dispute Resolution. Alternative dispute resolution in outside trial which is offered is through bipartite negotiation , mediate, conciliation and / or arbitrage. Resolution Dispute Industrial Relationship Law discussing solution from different opinion which is causing conflict between entrepreneur / combination entrepreneur with worker or labor or Committee Dispute Resolution / Regional Committee Dispute Resolution because there are dispute about rights, needs, firing.

The purposes of this research is to analyze about solution dispute of industrial relation which is fairness and justice enough on its mechanism nor institution like which is arranged on Resolution Dispute Industrial Relationship Law.

Research method which is used in this theses is law research method with approaches towards regulation" regulation and jurisprudence. However, law material which is used is primary law substance and secondary which is inventarization and

identified to analyses problem in this research. Further it is done systematization toward law substance primary nor secondary.

The solution dispute of labor is not intended to place the parties on two sides which is contrary (win or lose) but could give satisfaction on the parties which is in conflict. Solution ways is desired and claimed is a simple, fast, and low cost solution system. In terms of those solution still in sistem formal path and official which is corrected more wide which could promised hope beyond solution that satisfy the parties.

Dispute industrial resolution is obliged to be attempted previously through bipartite negotiation. When solution through bipartite do not reach agreement, then it is done solution through mediation (for dispute of rights, needs, firing, and dispute between Union Worker in one company), conciliation (for dispute of needs, firing, and dispute between Union Worker in one company), arbitrage (for dispute of needs and dispute between Union Worker in one company). Industrial relationship trial is a special trial which is located at general trial environment which have authority to examine and decide on first stage about dispute of rights and firing also on the first and the last stage about dispute of needs and dispute between Union Worker in one company.

Resolution of dispute through bipartite negotiation, mediation, conciliation, arbitrage, or industrial relationship trial at least it is expected could reflect fairness and justice for the parties which is in conflict. So that solution dispute of industrial relationship just like which has been arranged in Law No 2 Year 2004 guarantee solution not more than 120 days, could reflect fairness and justice then must be grown commitment and consistency in realizing justice. Because of that matter, regulation law even materiil nor formal on section solution dispute of industrial relationship must be built above justice principle. Law that is desired in process of solution is law that is responsive, law that response on claim of the parties which is ini conflict also law build alternative institution dispute resolution of industrial relationship give choices for the parties is in conflict in effective and efficient solution.

ABSTRACT

**DISPUTE SOLUTION OF INDUSTRIAL RELATIONSHIP ACCORDING TO
LAW NO 2 YEAR 2004 ABOUT DISPUTE SOLUTION OF INDUSTRIAL
RELATIONSHIP**

BY : DINI NURNANINGTYAS

Solution industrial relationship is a different opinion causing conflict between entrepreneur or entrepreneur combination with worker or labor because there are dispute about rights, needs, firing, and dispute between Union Worker in one company. Those dispute could be solved through Trial (in this matter Industrial Relationship Trial) and outside trial (through bipartite negotiation, mediation, conciliation and arbitration). By forming Law no 2 Year 2004, we will find out whether its mechanism and institution reflect solution which fairness and justice compared with previous regulation.

Research is done by approach on law regulation and jurisprudence. Analyze law regulation, work of law realm and law literature and then it is done systematization.

The result of this research that mechanism of solution dispute industrial relation is not fully reflect fairness and justice for the parties. Solution Dispute Industrial Relationship not positioning mediation and conciliation as ADR but as mechanism between which must be reached by the parties in conflict before the reach trial path. The existence of industrial relationship trial is not along with a clear sanction for their apparatus who contravene.

Keywords:

- Dispute solution industrial relationship
- Fairness and justice.

DAFTAR ISI

Sampul Depan	i
Sampul Dalam	ii
Prasyarat Gelar	iii
Persetujuan	iv
Penetapan Panitia	v
Ucapan Terima Kasih	vi
Ringkasan	vii
Summary	viii
Abstract	ix
Daftar Isi	x
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Ruang Lingkup	8
1.4 Kajian Pustaka	9
1.5 Tujuan Penelitian	20
1.5.1 Tujuan Umum	20
1.5.2 Tujuan Khusus	21
1.6 Metode Penelitian	21
1.6.1 Pendekatan Masalah	22
1.6.2 Bahan Hukum	22
1.6.3 Prosedur Pengumpulan Bahan Hukum	23

1.6.4	Pengolahan dan Analisis Bahan Hukum	23
1.7	Pertanggungjawaban Sistematis	24
BAB II LATAR BELAKANG LAHIRNYA UU NOMOR 2 TAHUN 2004		
2.1	Lahirnya UU No 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI)	25
2.2	Perubahan Dalam UU Nomor 2 Tahun 2004	28
BAB III. PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DI LUAR PENGADILAN		
3.1	Konsepsi Alternatif Penyelesaian Sengketa	33
3.2	Alternatif Penyelesaian Sengketa Menurut UU PPHI	48
3.2.1	Penyelesaian Melalui Bipartit	48
3.2.2	Penyelesaian Melalui Mediasi	50
3.2.3	Penyelesaian Melalui Konsiliasi	54
3.2.4	Penyelesaian Melalui Arbitrase	56
3.3	Penyelesaian Perselisihan Di Luar Pengadilan	64
3.3.1	Perumusan Istilah " <i>Impartiality</i> "	64
3.3.2	<i>Impartiality</i> Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Luar Pengadilan Ditinjau dari UU PPHI	69

BAB IV PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

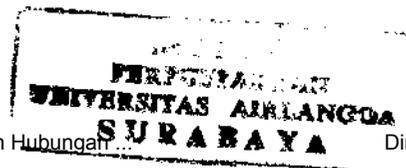
4.1 Ruang Lingkup	74
4.2 Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan Hubungan Industrial	80
4.2.1 Penyelesaian Perselisihan Oleh Hakim	80
4.2.2 Penyelesaian Perselisihan Oleh Hakim Kasasi	82
4.3 <i>Impartiality</i> Keberadaan Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	84

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	87
5.2 Saran	88

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR PUSTAKA



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seiring dengan lajunya perkembangan pembangunan dan proses industrialisasi serta meningkatnya jumlah angkatan kerja, maka masalah perselisihan perburuhan yang timbul antara buruh dengan pengusaha merupakan suatu kejadian yang wajar, mengingat terdapat berbagai tipe manusia yang bekerja di perusahaan selalu akan berhadapan dengan kebijaksanaan pengusaha. Di satu pihak kebijaksanaan tersebut mungkin dirasakan sebagai suatu aktivitas yang sangat memuaskan tetapi di lain pihak akan dirasakan sebagai aktivitas yang kurang memuaskan.¹

Hubungan kerja antara pekerja/ buruh dengan pengusaha ini harus mengandung asas itikad baik dan dituangkan dalam perjanjian kerja. Suatu perjanjian kerja berisi pernyataan kesanggupan pihak pekerja/ buruh untuk bekerja dengan menerima upah dan kesanggupan pihak pengusaha untuk mempekerjakan pekerja/ buruh dengan membayar upah.

Perjanjian kerja merupakan hasil perundingan pekerja/ buruh dengan pengusaha yang isinya telah disepakati bersama dan mendekati keinginan mereka masing-masing, namun berdasarkan perkembangan yang terjadi dari

¹ Hartono Widodo dan Judiantoro, *Segi Hukum Penyelesaian Perburuhan*, Jakarta, Rajawali Pers, 1992, h.23.

akibat benturan-benturan kepentingan diantara mereka, maka timbullah perselisihan diantara keduanya. Pengusaha berupaya memberikan kebijaksanaan-kebijaksanaan yang menurut pertimbangannya sudah baik dan bakal diterima oleh para buruh. Namun, karena buruh-buruh yang bersangkutan mempunyai pertimbangan dan pandangan yang berbeda-beda, maka akibatnya kebijaksanaan yang diberikan oleh pengusaha itu menjadi tidak sama. Buruh yang merasa puas akan tetap bekerja sedang bagi buruh yang merasa tidak puas akan menunjukkan semangat kerja yang menurun sehingga terjadi perselisihan.²

Selanjutnya UU No 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, UU No 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta, UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan UU No 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja atau Serikat Buruh secara formal sudah memperlihatkan adanya usaha melindungi nasib buruh yang lemah itu. Tetapi berhadapan dengan posisi yang jauh lebih kuat dan dorongan yang besar yang dimiliki para pengusaha untuk memaksimalkan untung dalam merebut pasar sedang dilain pihak posisi buruh terus diperlemah dengan bertambahnya barisan penganggur sehingga masalah penduduk dan lapangan kerja selalu menjadi pokok perhatian.

Menyadari akibat-akibat yang akan terjadi di kemudian hari yang dapat merugikan pelbagai pihak baik itu pengusaha, pekerja/ buruh, masyarakat maupun pemerintah maka perlu adanya penataan dan pembinaan yang mendasar

² Zaeni Asyhadie, dkk. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta, Raja Grafindo Persada, 1993, h. 163.

untuk menghindarkan dan mencegah sejauh mungkin timbulnya perselisihan hubungan industrial.

Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja sebelum, selama dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah dan masyarakat sehingga diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif. Pengaturan itu antara lain mencakup pengembangan sumber daya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan peningkatan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan industrial.

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/ buruh 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/ buruh maka jumlah serikat pekerja/ serikat buruh 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.³

UU Nomor 22 Tahun 1957 yang selama ini digunakan sebagai dasar hukum penyelesaian perselisihan hubungan industrial dirasa tidak dapat lagi mengakomodasi perkembangan-perkembangan yang terjadi, karena hak-hak pekerja/ buruh perseorangan belum terakomodasi untuk menjadi pihak dalam perselisihan hubungan industrial.

UU 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 mendapat perlindungan dari UU Nomor 22 Tahun 1957. Begitu pula dalam perselisihan yang menyangkut pemutusan hubungan kerja, tidak dapat dikategorikan sebagai perselisihan perburuhan menurut UU Nomor 22 Tahun 1957 tetapi dimasukkan dalam kategori Pasal 2 UU Nomor 12 tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta.

Keluhan penyelesaian perselisihan perburuhan saat ini disebabkan oleh lamanya waktu yang diperlukan. Penyelesaian perselisihan perburuhan selama

³ Penjelasan UU No 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

ini dilakukan melalui Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P) dan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D).

Penjelasan UU No 12 Tahun 1964 mengakui bahwa bagi kaum buruh, putusannya hubungan kerja berarti permulaan masa pengangguran dengan segala akibatnya sehingga untuk menjamin ketidakpastian ketentraman hidup kaum buruh, seharusnya tidak ada PHK. Akan tetapi, UU ini juga mengakui bahwa PHK tidak dapat dicegah seluruhnya. PHK dapat saja terjadi setelah berbagai cara mencegahnya dilakukan dan pengusaha telah melakukan langkah-langkah yang harus dilalui sesuai ketentuan UU ini.

Berdasarkan penjelasan di atas terlihat bahwa UU No 12 Tahun 1964 menganggap bahwa hubungan antara buruh dengan pengusaha adalah hubungan dua pihak yang tidak seimbang kekuatannya. Hampir seluruh uraian isi dan penjelasan UU ini menyangkut PHK yang dilakukan pengusaha terhadap buruh dan arti PHK itu bagi seorang buruh. UU ini ingin menekankan bahwa pengusaha tidak diperbolehkan melakukan PHK sewenang-wenang.

Dalam penerapan UU No 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta terjadi banyak ketidakpastian yang terutama terkait dengan peraturan pelaksana dan aparat penegaknya. Terdapat contoh peraturan di bawah UU No 12 Tahun 1964 yang inkonsisten dengan UU tersebut. Misalnya, peraturan yang memberikan kewenangan kepada pengusaha untuk melakukan skorsing bagi buruh selama proses perijinan PHK (Kepmenaker 150/ MEN/ 2000 tentang Penyelesaian PHK dan Penetapan

Pesangon, Uang Jasa dan Ganti Kerugian di Perusahaan Swasta). Selama masa skorsing, upah buruh juga dipotong. Ini bertentangan dengan UU No 12 Tahun 1964 yang menegaskan bahwa sebelum ijin PHK diberikan, masing-masing pihak harus tetap melaksanakan kewajibannya.

Pasal 11 UU No 12 tahun 1964 menyebutkan :

“Selama ijin yang termaksud pada Pasal 3 belum diberikan, dan dalam hal ada permintaan banding tersebut pada Pasal 8, panitia pusat belum memberikan keputusan, baik pengusaha maupun buruh harus tetap memenuhi segala kewajibannya.”

Sedang Pasal 16 Kepmenaker RI No. Kep-150/ Men/ 2000, menyebutkan:

“Sebelum izin pemutusan hubungan kerja diberikan oleh Panitia Daerah atau Panitia Pusat dan apabila pengusaha melakukan skorsing sesuai ketentuan dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau kesepakatan kerja bersama, maka pengusaha wajib membayar upah paling sedikit 75% (tujuh puluh lima persen) dari upah yang diterima pekerja.”

Tidak efektifnya bidang pengawasan ketenagakerjaan juga berdampak terhadap ketidakpastian dalam penerapan UU No 12 Tahun 1964. Dalam banyak kasus, buruh sendirilah yang menyampaikan pengaduan ke Depnaker tentang PHK yang dialaminya. Selanjutnya Depanaker dan P4 memprosesnya sebagai salah satu jenis perselisihan.

Hal tersebut bertentangan dengan ketentuan UU No 12 Tahun 1964 yang tidak melihat PHK sebagai salah satu jenis perselisihan. Seharusnya, jika ada buruh yang mengadukan PHK maka pejabat pengawas perlu memeriksa apakah PHK tersebut sudah sesuai dengan ketentuan UU No 12 Tahun 1964 atau tidak. Dalam kenyataannya sering terjadi bahwa pengaduan buruh atas PHK yang dialaminya berlanjut terus hingga P4P tanpa pejabat P4 memahami ketentuan UU No 12 Tahun 1964 yang mengatur bahwa untuk melakukan PHK, pengusaha harus memohonkan izin.⁴

Dalam perkembangan industrialisasi (*Industrial Relation*) yang semakin kompleks jelas membutuhkan tenaga kerja dalam jumlah besar, tetapi dibalik itu kecenderungan frekuensi perselisihan perburuhan makin meningkat juga. Hal ini merupakan ciri umum yang dialami oleh banyak negara berkembang yang mulai memasuki era industrialisasi. Untuk mengatasi hal tersebut diperlukan kebijakan sehingga tercapai suasana serba keserasian, keselarasan dan keseimbangan antar pihak-pihak yang tersangkut dalam keseluruhan proses produksi.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut diatas pokok permasalahan dirumuskan sebagai berikut:

⁴ Marsen S. Naga, *PHK dan Perlindungan Negara Atas Hak Kerja*, Jakarta, Majalah Teropong Vol III No 5 Februari 2004, h.34

1. Apakah mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam UU No 2 Tahun 2004 dapat mencerminkan "*impartiality*" bagi pihak yang berselisih?
2. Apakah institusi yang ditetapkan dalam UU No 2 tahun 2004 dapat mencerminkan "*impartiality*" ?

1.3 Ruang Lingkup

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dibahas dalam penulisan tesis ini adalah penyelesaian 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.

Pihak yang berselisih adalah pekerja/ buruh secara perseorangan maupun organisasi serikat pekerja/ serikat buruh dengan pengusaha/ organisasi pengusaha ataupun antara serikat pekerja/ serikat buruh dengan serikat buruh lain dalam satu perusahaan.

1.4 Kajian Pustaka

Perselisihan hubungan industrial yang timbul dalam masyarakat saat ini faktor penyebabnya dapat dikatakan sangat kompleks. Dalam praktik diantaranya terdapat kondisi dan lingkungan kerja yang kurang memadai, sehingga mengakibatkan hubungan kerja antara buruh dengan pengusaha kurang serasi serta suasana yang kurang menunjang bagi kelangsungan proses produksi. Hal ini kurang ini menjamin terpenuhinya tingkatan kesejahteraan materiil dan spirituil bagi buruh dan pengusaha sendiri, bahkan perbedaan kepentingan buruh dengan kepentingan pengusaha menjadi sangat tajam. Kepentingan pengusaha menginginkan agar modal yang ditanamkan segera dapat kembali melalui keuntungan, sebaliknya kepentingan buruh dengan tenaga dan pikirannya mengharapkan imbalan prestasi yang memadai, sehingga dapat memperoleh kesejahteraan dan pengembangan kehidupan spiritual yang tenang dan damai.

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 buruh dan pengusaha yang serasi serta berkesinambungan dalam suatu proses produksi barang dan jasa. Kedudukan yang wajar bagi buruh sebagai manusia penting sebab kerja bagi manusia itu merupakan kreasi dan pribadi sifatnya serta bukan sebagai beban yang dipikul buruh, tetapi suatu syarat bagi kemajuan manusia dalam

memenuhi kebutuhan dan eksistensi hidupnya. Buruh tidak dapat disamakan dengan anggapan sebagai komoditas benda yang dapat dijadikan obyek dalam proses produksi.

A. Pihak-Pihak Dalam Perselisihan Hubungan Industrial

Pengertian perselisihan hubungan industrial dalam pasal 1 (1) UU No 2 Tahun 2004 disebutkan sebagai berikut:

“Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha/ 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.”

Dari pengertian di atas, perselisihan hubungan industrial itu melibatkan:

1. pengusaha dengan pekerja/ buruh;
2. pengusaha dengan serikat pekerja/ serikat buruh;
3. gabungan pengusaha dengan pekerja/ buruh;
4. gabungan pengusaha dengan serikat pekerja/ serikat buruh.

Pengusaha, menurut Pasal 1 ayat (6) UU No 2 Tahun 2004 adalah :

- a. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan 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.

Pekerja/ buruh, menurut Pasal 1 ayat (9) UU No 2 Tahun 2004 adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pekerja/ buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi (Pasal 6 UU No 13 Tahun 2003).

Pengertian serikat pekerja/ serikat buruh menurut Pasal 1 ayat (1) UU No 21 Tahun 2000 tentang serikat pekerja/ serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/ buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggungjawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/ buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/ buruh dan keluarganya.

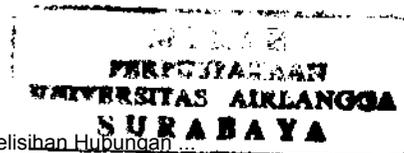
Kehadiran serikat pekerja/ serikat buruh di perusahaan adalah sebagai salah satu sarana untuk terciptanya hubungan kerja yang serasi, selaras, dan seimbang antara pengusaha/ majikan dan pekerja/ buruh dalam rangka peningkatan produksi dan produktivitas kerja. Serikat pekerja/ serikat buruh dibentuk dengan tujuan sebagai sarana dan wahana yang efektif dalam menampung aspirasi para pekerja/ buruh, agar mereka merasa dilindungi kepentingannya dan tidak mencari penyelesaian sendiri-sendiri apabila terjadi

suatu permasalahan dalam rangka memperbaiki dan meningkatkan kesejahteraan anggotanya dalam suatu perusahaan dimana mereka bekerja.

Serikat pekerja/ serikat buruh harus dapat dijadikan sarana dialog sebagai wakil dari pekerja/ buruh untuk menyelesaikan segala permasalahan/ keluhan yang datangnya dari anggota. Penyimpangan-penyimpangan dari tujuan atas dibentuknya serikat pekerja/ serikat buruh baik yang dilakukan oleh anggota-anggotanya maupun pengurus unit kerja itu sendiri dapat berakibat tergoncangnya ketenangan kerja.

Fungsi, peranan dan tugas pokok serikat pekerja/ serikat buruh adalah sebagai berikut (Pasal 4 ayat (2) UU No 21 Tahun 2000):

- a. sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan industrial;
- b. sebagai wakil pekerja/ buruh dalam lembaga kerjasama di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya;
- c. sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- d. sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya;
- e. sebagai perencana, pelaksana, dan penanggungjawab pemogokan pekerja/ buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;



- f. sebagai wakil pekerja/ buruh dalam memperjuangkan kepemilikan saham perusahaan.

Serikat pekerja/ serikat buruh bukan hanya sebagai penyalur aspirasi pekerja/ buruh dengan hak-haknya seperti hak berorganisasi, hak secara kolektif menyatakan pendirian/ pendapat segala masalah yang menyangkut kondisi kerja, hak untuk berunding dan hak perlindungan lainnya tetapi juga berkewajiban membawa pekerja/ buruh berperan serta dalam tugas-tugas mengisi pembangunan.

Pasal 5 ayat (1) UU No 21 Tahun 2000 menyatakan bahwa pekerja/ buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/ serikat buruh. Hak yang diberikan oleh Pasal 5 ini, tidak dapat disalahartikan oleh pekerja/ buruh untuk menjadi anggota lebih dari satu serikat pekerja/ buruh di satu perusahaan.

UU PPHI tidak mengatur penyelesaian perselisihan antara buruh dengan serikat pekerja/ serikat buruh. Perselisihan hubungan industrial yang diuraikan dalam UU No 2 Tahun 2004 ini lebih luas pengertiannya dibanding dengan perselisihan perburuhan yang diatur dalam UU No 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan. Perselisihan Perburuhan hanya mengatur pertentangan antara:

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.

B. Sebab-Sebab Terjadinya Perselisihan Hubungan Industrial

Terjadinya perselisihan dikarenakan adanya pelanggaran disiplin kerja dan salah pengertian diantara pekerja/ buruh dengan pengusaha, diantaranya:

1. tidak disiplin masuk kerja, yaitu datang terlambat dan pulang sebelum waktunya dengan alasan yang tidak dapat diterima pengusaha;
2. tidak cakap/ tidak sanggup melaksanakan petunjuk-petunjuk atasan mengenai tugas yang diberikan;
3. menolak melakukan tugas yang dilimpahkan/ menolak melakukan perintah yang wajar sesuai dengan tata tertib dan peraturan perusahaan;

4. melakukan suatu tindakan yang tidak terpuji, dengan sengaja mengintip kamar, sehingga mengganggu ketentraman dan kesenangan tamu yang mengakibatkan kerugian perusahaan;
5. tidak hormat, menghormati, bertindak kasar/ congkak atau memperlihatkan sikap yang menjengkelkan dan menentang perintah atasan.⁵

Perselisihan ini sering terjadi dikarenakan didalam pelaksanaan syarat-syarat kerja yang telah dituangkan dalam Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) atau perjanjian perburuhan belum sepenuhnya dihayati dan dilaksanakan karena masing-masing pihak masih selalu mencari kelemahan-kelemahan untuk kepentingan individunya.

Perselisihan hubungan industrial sesuai dengan pengertian diatas adalah perselisihan yang disebabkan oleh :

1. perbedaan pendapat/ kepentingan mengenai keadaan ketenagakerjaan yang belum diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama/ peraturan perundang-undangan;
2. kelalaian/ ketidakpatuhan salah satu/ para pihak dalam melaksanakan ketentuan normatif yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama atau peraturan perundang-undangan;
3. pengakhiran hubungan kerja;

⁵ Hartono Widodo dan Judiantoro, Op.Cit, h.39

4. perbedaan pendapat antar serikat pekerja/ serikat buruh dalam satu perusahaan mengenai pelaksanaan hak dan kewajiban keserikatpekerjaan.⁶

C. Jenis-Jenis Perselisihan Hubungan Industrial

Adapun jenis perselisihan hubungan industrial menurut UU No 2 Tahun 2004 meliputi:

1. perselisihan hak;
2. perselisihan kepentingan;
3. perselisihan pemutusan hubungan kerja;
4. perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Perselisihan hak/ *conflict of right (rechtsgeschil)* adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan/ penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan/ perjanjian kerja bersama (Pasal 1 ayat (2) UU PPHI).

Conflict of interest (belangengeschil) atau perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan dan atau perubahan syarat-syarat

⁶ Penjelasan UU No 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja/ peraturan perusahaan/ perjanjian kerja bersama (Pasal 1 ayat (3) UU PPHI).

Obyek sengketa dalam perselisihan hak adalah tidak terpenuhinya hak yang telah ditetapkan karena adanya perbedaan implementasi/ penafsiran ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang melandasi hak yang disengketakan. Sedangkan dalam perselisihan kepentingan, obyek sengketanya karena tidak adanya kesesuaian paham/ pendapat mengenai pembuatan, dan atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.⁷

Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak (Pasal 1 ayat (4) UU PPHI).

Perselisihan PHK yang selama ini paling banyak terjadi karena tindakan PHK yang dilakukan oleh salah satu pihak dan pihak lain tidak dapat menerimanya. PHK dapat terjadi atas inisiatif dari pihak pengusaha maupun pekerja/ buruh. PHK dari pengusaha dilakukan karena buruh/ pekerja melakukan berbagai tindakan/ pelanggaran. Demikian sebaliknya, PHK juga dapat dilakukan atas permohonan buruh/ pekerja karena pihak pengusaha tidak

⁷ Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Di Luar Pengadilan*, Jakarta, Raja Grafindo, 2004, h.45.

melaksanakan kewajiban yang telah disepakati atau berbuat sewenang-wenang pada buruh/ pekerja.

Salah satu hal yang perlu mendapat perhatian dalam kaitannya dengan kasus PHK yang diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial adalah Pengadilan tidak berfungsi sebagai lembaga pemberi ijin PHK sebagaimana halnya dengan P4D/ P4P tapi menilai apakah PHK yang dilakukan oleh para pihak telah sesuai dengan hukum atau tidak, termasuk hak-hak yang diperoleh sebagai akibat dari PHK tersebut.

Perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh adalah perselisihan antara serikat pekerja/ serikat buruh dengan serikat pekerja/ serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatpekerjaan (Pasal 1 ayat (5) UU PPHI).

Sejalan dengan era ketebukaan dan demokratisasi dalam dunia industri yang diwujudkan dengan adanya kebebasan untuk berserikat baik bagi pekerja/ buruh, sehingga jumlah serikat pekerja/ serikat buruh di suatu perusahaan tidak dapat dibatasi. UU No 21 Tahun 2000 memberikan kemudahan bagi buruh untuk membentuk serikat pekerja/ serikat buruh.

D. Akibat Perselisihan Hubungan Industrial

Putusnya hubungan kerja akan membawa pengaruh psikologis dan ekonomi bagi pekerja/ buruh beserta keluarganya dalam mempertahankan kelangsungan hidupnya.

PHK yang dilakukan oleh pengusaha secara sepihak akan merugikan pihak pekerja/ buruh, diantaranya:

1. pekerja/ buruh akan kehilangan mata pencahariannya yang merupakan sumber penghidupan untuk dirinya beserta keluarganya;
2. dalam hal mencari kerja lagi, ia harus banyak mengeluarkan energi (keluar-masuk perusahaan), biaya surat- surat lamaran, foto kopi surat-surat, dan lainnya;
3. biaya hidup beserta keluarganya selama belum mendapatkan pekerjaan gantinya;
4. menambah beban pemerintah dengan banyaknya pengganguran akan menimbulkan dampak negatif terhadap keamanan masyarakat, bangsa, dan negara.⁸

PHK yang dilakukan oleh pihak pekerja/ buruh secara sepihak juga akan merugikan pengusaha, diantaranya:

⁸. Hartono Widodo dan Judiantoro, Op Cit., h. 30.

1. pengusaha harus mencari tenaga pengganti yang dapat meneruskan pekerjaan yang tengah dilaksanakan/ diselesaikan;
2. pengusaha harus melakukan latihan-latihan/ pendidikan lagi terhadap pekerja/ buruh yang baru dan akan memakan biaya serta waktu;
3. selama tenaga pengganti belum ada, produksi kemungkinan akan terganggu kualitas maupun kuantitasnya.
4. menambah biaya dalam pemasangan iklan untuk mencari pengganti pekerja/ buruh yang dibutuhkan.⁹

Akibat lain yang mungkin timbul dari adanya perselisihan hubungan industrial adalah pemogokan kerja oleh para pekerja/ buruh dan adanya penutupan perusahaan (*Lock Out*) diatur dari Pasal 137- 149 UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan yang akan dicapai dari penelitian ini meliputi:

1.5.1 Tujuan Umum

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu hukum terutama di bidang hubungan industrial.

⁹ *ibid*, h.31.

1.5.2 Tujuan Khusus

Secara khusus hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman mengenai mekanisme dan institusi-institusi yang terkait dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial menurut UJU No 2 Tahun 2004.

1.6 Metode Penelitian

Penelitian hukum adalah suatu proses untuk menemukan hukum manakah yang berlaku bagi suatu aktivitas dalam hidup bermasyarakat. Hukum dalam hal ini bukan sekedar peraturan perundang-undangan, melainkan juga yurisprudensi (*case law*), nilai-nilai hukum yang hidup dan berkembang di dalam hidup masyarakat, azas-azas hukum dan juga literature hukum yang berisi pandangan para sarjana hukum yang mempunyai kualifikasi yang tinggi (*the most highly qualified legal scholars opinion*).¹⁰

Dilihat dari substansi penelitian, maka penelitian hukum dapat dibedakan menjadi penelitian yang bersifat normatif dan doktrinal. Penelitian normatif berupa penelitian peraturan perundang-undangan, yurisprudensi (*case law*), dan kontrak. Kemudian penelitian hukum doktrinal adalah penelitian terhadap azas-azas hukum, literature hukum, pandangan para

¹⁰ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum (Legal Research)*, Makalah dalam Penataran Penelitian Normatif, Lembaga Penelitian Universitas Airlangga, Surabaya, 11-12 Juni 1997. h.1.

sarjana hukum yang mempunyai kualifikasi tinggi, dan kegiatan perbandingan.¹¹

1.6.1 Pendekatan Masalah

Metode penelitian ini adalah penelitian hukum dengan pendekatan peraturan perundang-undangan (*statue approach*) dan yurisprudensi yang ada kaitannya dengan perselisihan hubungan industrial menurut UU No 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, UU No 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta, UU No 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, serta berbagai ketentuan lainnya.

1.6.2 Bahan Hukum

Penelitian ini dilakukan melalui studi kepustakaan terhadap bahan-bahan hukum primer dan sekunder. Menurut Sunaryati Hartono bahwa dalam penelitian hukum dibedakan antara:

- a. Bahan hukum primer (*primary sources or authorities*), seperti UU, putusan pengadilan, dan
- b. Bahan hukum sekunder (*secondary sources or authorities*), misalnya makalah dan buku- buku yang ditulis oleh para ahli, karangan berbagai panitia pembentukan hukum (*law reform organization*), dll.¹²

¹¹ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Yuridika, Vol.16, No 1, Maret-April 2001, h.104.

¹² Sunaryati Hartono, *Penelitian Hukum di Indonesia Pada Akhir Abad ke-20*, Bandung, Alumni, 1994, h.134.

Bahan-bahan hukum primer yang digunakan dalam penelitian ini yaitu UUD 1945, UU No 22 Tahun 1957, UU No 12 Tahun 1964, UU No 2 Tahun 2004, Peraturan Menteri dan putusan-putusan yang relevan dengan permasalahan penelitian. Sedangkan bahan hukum sekunder diambil dari berbagai kepustakaan yang memberi penjelasan terhadap bahan hukum primer seperti hasil-hasil penelitian, karya dari kalangan hukum, literatur hukum, dan sebagainya.

1.6.3 Prosedur Pengumpulan Bahan Hukum

Pengumpulan bahan hukum dengan inventarisasi peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Selanjutnya, dilakukan pula inventarisasi bahan hukum yang bersumber dari buku-buku literature, dokumen resmi, karya tulis dan hasil-hasil penelitian yang berkaitan dengan penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

1.6.4 Pengolahan Dan Analisis Bahan Hukum

Bahan hukum yang terkumpul yang berupa peraturan perundang-undangan, konsep-konsep/ teori-teori serta pendapat-pendapat para ahli dilakukan analisis bahan dengan penafsiran kualitatif dan ditampilkan dalam uraian deskriptif analisis.

1.7 Pertanggungjawaban Sistematika

Pendahuluan yang merupakan gambaran secara garis besar dari tesis diuraikan di Bab I. Dalam bab ini akan diuraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, kajian pustaka sebagai kerangka dan landasan teori, tujuan dan manfaat penelitian agar penelitian ini mengarah pada hal-hal yang dimaksud dan metodologi sebagai pertanggungjawaban ilmiah penelitian serta diakhiri dengan sistematika penulisan

Bab II membahas mengenai latar belakang lahirnya UU No 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Bab III akan membahas tentang mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar Pengadilan Hubungan Industrial.

Bab IV membahas tentang Pengadilan Hubungan Industrial. Dalam bab ini akan membahas semua yang berkaitan dengan Pengadilan Hubungan Industrial, baik itu mekanisme penyelesaian perselisihan maupun kendala-kendala dalam pembentukan Pengadilan Hubungan Industrial.

Kesimpulan yang merupakan bab terakhir dalam penelitian ini diuraikan di Bab V yang sekaligus sebagai rangkuman jawaban atas permasalahan yang dibahas dalam tesis ini dan dilanjutkan dengan saran sebagai solusi atas permasalahan yang dibahas.

BAB II

LATAR BELAKANG LAHIRNYA UU NO 2 TAHUN 2004

2.1 Lahirnya UU No 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI)

UU No 2 Tahun 2004 tentang PPHI diundangkan pada tanggal 14 Januari 2004 (LN RI Tahun 2004 No 6, Tambahan LN RI No 4356) dan baru akan efektif berlaku pada 14 Januari 2005.

Latar belakang lahirnya UU No 2 Tahun 2004 dapat dilihat dalam konsideran maupun penjelasan umumnya.¹³ 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.”

“UU No 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan UU No 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta sudah tidak sesuai dengan kebutuhan masyarakat.”

¹³ Basuki Rekso Wibowo, *Catatan Kecil Terhadap UUU No 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Surabaya, 26 Maret 2004.

Demikian pula dalam Penjelasan Umum yang menyebutkan bahwa :

- a. UU No 12 Tahun 1964 tentang PHK di Perusahaan Swasta dinilai sudah tidak efektif lagi untuk mencegah serta menanggulangi kasus-kasus PHK. Sejalan dengan keterbukaan dan demokratisasi yang melahirkan kebebasan bagi para pekerja untuk berserikat sehingga terbuka kemungkinan terdapat lebih dari satu serikat pekerja dalam satu perusahaan yang sama.
- b. UU No 22 Tahun 1957 dinilai sudah tidak efektif lagi, karena tidak mengakomodir penyelesaian hubungan industrial yang bersifat perorangan. Selain dari pada itu, panjang dan lamanya proses penyelesaian perselisihan melalui mekanisme P4D/ P4P, hal mana putusannya dikategorikan sebagai Keputusan TUN sehingga masih dapat digugat melalui PTUN (UU No 5/1986).

Bagian penjelasan UU PPHI memuat beberapa alasan dan pertimbangan untuk menghapus atau mengganti UU sebelumnya yang berlaku untuk PHK. Berikut ini 2 (dua) pertimbangan yang dimuat dalam penjelasan UU PPHI tentang UU No 12 Tahun 1964:

- a. perselisihan hubungan industrial dapat pula disebabkan oleh PHK;
- b. ketentuan mengenai PHK yang selama ini diatur dalam UU No 12 tahun 1964 ternyata tidak efektif lagi untuk mencegah serta menanggulangi kasus-kasus PHK. Hal ini disebabkan karena hubungan antara pekerja/

buruh 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 tersebut.

UU No 2 Tahun 2004 tentang PPHI memuat 8 (delapan) bab yang berisi 126 pasal. Bab I berisi 5 (lima) pasal tentang Ketentuan Umum.

Bab II yang mulai dari Pasal 6 sampai Pasal 54 memuat tata cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial . Bagian kesatu dari bab ini mengatur penyelesaian melalui bipartit. Bagian kedua mengatur penyelesaian melalui mediasi. Bagian ketiga mengatur penyelesaian melalui konsiliasi dan bagian keempat mengatur penyelesaian melalui arbitrase.

Bab III khusus mengatur tentang Pengadilan Hubungan Industrial . Bab III dimulai dari Pasal 55 sampai Pasal 80. Bab IV yang mulai dari Pasal 81 sampai Pasal 115 mengatur tentang penyelesaian perselisihan melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Bagian kesatu memuat penyelesaian perselisihan oleh hakim dan bagian keduanya oleh hakim kasasi.

Bab V memuat Sanksi Administrasi dan Ketentuan Pidana. Bab VI memuat ketentuan lain-lain. Bab VII memuat Ketentuan Peralihan dan Bab VIII memuat Ketentuan Penutup.

Berlakunya UU No 2 Tahun 2004 membuat para pengusaha tidak perlu lagi minta ijin ke Panitia Perselisihan Perburuhan baik di tingkat daerah (P4D) maupun untuk tingkat pusat (P4P) seandainya berniat mem-PHK pegawainya. Merujuk UU No 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta, sebenarnya UU tersebut hanya mengamanatkan kepada P4P dan P4D untuk mengeluarkan keputusan administrasi yang berisi mengizinkan atau menolak PHK, bukan untuk menyatakan putusya suatu hubungan kerja.

Banyaknya penyelesaian PHK yang sering tidak memuaskan para pihak, baik itu pengusaha maupun buruh menjadi salah satu pokok pemikiran dalam UU PPHI yang mana kemudian dalam undang-undang tersebut secara tegas memberikan alternatif penyelesaian melalui pengadilan, apabila keputusan PHK yang diambil ternyata tidak memuaskan para pihak. Dengan diberlakukannya UU PPHI, maka segala perselisihan perburuhan yang sebelumnya diselesaikan dengan UU No 22 tahun 1957 dan UU No 12 Tahun 1964 melalui P4P dan P4D akan dihapuskan.

2.2 Perubahan dalam UU No 2 Tahun 2004

UU No 22 tahun 1957 dan UU No 12 tahun 1964 memberikan alternatif penyelesaian perselisihan melalui :

- a. Bipartite;

- b. Tripartite;
- c. P4D/ P4P; dan
- d. Arbitrase.

P4D/ P terdiri dari:

1. Seorang wakil dari Depnaker, sebagai ketua merangkap anggota;
2. Seorang wakil dari Deperindag, sebagai anggota;
3. Seorang wakil dari Depkeu, sebagai anggota;
4. Seorang wakil dari Deptan, sebagai anggota;
5. Seorang wakil dari Dephub, sebagai anggota;
6. 5 orang dari kalangan buruh, semuanya anggota;
7. 5 orang dari kalangan majikan, semuanya anggota.

Para anggota P4D ditunjuk dan diberhentikan oleh Menaker, sedang para anggota P4P diangkat dan diberhentikan oleh presiden atas usul Menaker. Menaker berhak untuk membatalkan dan atau menunda pelaksanaan putusan P4P, jika menurutnya perlu untuk memelihara ketertarikan umum serta melindungi kepentingan negara. Dalam hal yang demikian ini, maka putusan pembatalan/ penundaan hanya dapat diambil setelah Menaker berunding dengan menteri- menteri terkait yang memiliki wakil dalam P4P.

Namun dengan lahirnya UU No 2 tahun 2004, penyelesaian perselisihan hubungan industrial dilakukan melalui:

- a. perundingan bipartit;
- b. mediasi;
- c. konsiliasi;
- d. arbitrase; serta
- e. Pengadilan Hubungan Industrial.

Keberadaan pengadilan khusus sengketa perburuhan akan melikuidasi peran panitia penyelesaian perburuhan pusat/ daerah. P4P/D digantikan dengan sebuah badan khusus, yaitu Pengadilan Hubungan Industrial. Pasal 124 ayat (1) UU No 2 Tahun 2004 mengatur bahwa sebelum Pengadilan Hubungan Industrial terbentuk, maka P4D dan P4P tetap melaksanakan fungsi dan tugasnya sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku. Apabila nanti Pengadilan Hubungan Industrial telah terbentuk berdasarkan UU No 2 Tahun 2004 maka bersamaan dengan itu eksistensi, fungsi dan tugas P4D dan P4P menjadi berakhir. Pasal 124 (2) UU PPHI mengatur tentang keharusan untuk mengalihkan kewenangan mengadili perselisihan hubungan industrial dan PHK dari P4D/ P4P ke Pengadilan Hubungan Industrial atau MA.

UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan UU PPHI memberikan kepastian hukum pada para pekerja dan pengusaha guna

menciptakan suasana hubungan industri yang yang kondusif, dinamis , dan peningkatan kesejahteraan pekerja beserta keluarga.

UU No 13 Tahun 2003 merupakan hukum materi yang memberikan kepastian hukum pelaksanaan dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha, sedangkan UU PPHI merupakan hukum formal bentuk pengaturan perselisihan yang timbul dalam hubungan industri di perusahaan.

Perubahan besar yang akan terjadi dengan berlakunya UU No 2 Tahun 2004 tentang PPHI adalah menghilangkan corak perselisihan perburuhan yang berbeda dari perselisihan lainnya. Sesuai hakekat hubungan perburuhan yaitu tidak seimbangya 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).¹⁴

Penjelasan umum UU PPHI 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 UU PPHI ini diharapkan dapat mendorong terwujudnya penyelesaian perselisihan hubungan industrial

¹⁴ AS Finawati, *Buruh Indonesia Dilemahkan dan Ditindas*, Majalah Teropong Volume III No 5. Fakultas Hukum Universitas Indonesia. Jakarta. Februari 2004.

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

UU PPHI dan UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mempunyai hubungan yang sangat erat. UU PPHI dibuat atas perintah dari UU No 13 Tahun 2003. Pasal 136 ayat (2) UU Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa apabila penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat tidak tercapai, maka pengusaha dan pekerja/ buruh atau serikat pekerja/ serikat buruh menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dengan undang-undang. Dalam UU PPHI dikenal penyelesaian perselisihan hubungan industrial baik melalui pengadilan maupun di luar pengadilan.

Dengan lahirnya UU PPHI, berbagai kasus perburuhan diharapkan dapat diselesaikan dalam waktu maksimal 120 hari.

BAB III

PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DI LUAR PENGADILAN

3.1 Konsepsi Alternatif Penyelesaian Sengketa

Landasan hukum pelembagaan alternatif penyelesaian sengketa/*Alternative Dispute Resolution* (ADR) sebagai bentuk penyelesaian sengketa telah diupayakan pemecahannya melalui perangkat UU No 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa.

Pengertian ADR menurut Pasal 1 ayat (10) UU No 30 Tahun 1999 adalah sebagai berikut:

“Alternatif penyelesaian sengketa adalah lembaga penyelesaian sengketa atau beda pendapat melalui prosedur yang disepakati para pihak, yakni penyelesaian di luar pengadilan dengan cara konsultasi, negosiasi, konsiliasi, atau penilaian ahli.”

Sengketa/ beda pendapat dalam masalah perdata dapat diselesaikan oleh para pihak melalui alternatif penyelesaian sengketa yang didasarkan pada itikad baik dengan mengesampingkan penyelesaian secara litigasi di Pengadilan Negeri (Pasal 6 ayat (1) UU No 30 Tahun 1999).

UU No 30 Tahun 1999 memberikan kepastian hukum bagi berlakunya lembaga penyelesaian alternatif di luar pengadilan yang diharapkan berprosedur informal dan efisien. Hal ini akan memberikan kemudahan bagi masyarakat untuk berperan serta dan mengembangkan mekanisme penyelesaian konfliknya sendiri serta mendapatkan pilihan untuk menyelesaikan sengketa yang mungkin timbul.

Metode penyelesaian sengketa dapat dilihat dalam setiap perjanjian yang dilakukan terutama dalam bidang perdata khususnya bidang perdagangan. Masyarakat umumnya dihadapkan pada pilihan penyelesaian sengketa secara litigasi/ pengadilan. Sekarang mereka mendapat pilihan untuk menggunakan lembaga ADR sebagai sarana penyelesaian sengketa yang mungkin timbul dalam aktivitasnya.

Sudah lama muncul kritik terhadap badan peradilan. Proses penyelesaian perselisihan melalui pengadilan dianggap tidak efektif dan efisien. Kritik yang paling umum dilontarkan pada pengadilan yaitu:¹⁵

1. penyelesaian sangat lambat (*waste of time*)

Selama ini bila ada perselisihan perburuhan, penyelesaiannya memakan waktu 1 sampai 5 tahun. Sebelum perselisihan ditangani P4D/P secara yuridis, penyelesaian perselisihan dilakukan antara lain dengan

¹⁵ M. Yahya Harahap, *Beberapa Tinjauan Mengenai Sistem Peradilan Dan Penyelesaian Sengketa*, Bandung, Citra Aditya Bakti, 1997, h. 89.

musyawarah, perantaraan pejabat, arbitrase sukarela, baru kemudian P4D/P. Tata cara penyelesaian oleh P4D/P berpedoman pada hukum acara perdata sepanjang ketentuan-ketentuan dalam HIR dapat diterapkan untuk menyelesaikan perselisihan perburuhan.¹⁶ Keputusan P4D merupakan keputusan ditingkat pertama yang dalam jangka waktu 14 hari dapat dimintakan banding pada P4P sebagai peradilan banding dan juga peradilan tingkat akhir di lingkungan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan. Jika putusan P4D tidak dimintakan banding pada P4P, pelaksanaan putusan P4D harus dimintakan kepada PN supaya putusan dapat dijalankan (fiat eksekusi). Jika dikaitkan dengan UU No 5 Tahun 1986 tentang PTUN khususnya Pasal 48 dan 51 ayat (3), maka perselisihan perburuhan menurut UU No 22 tahun 1957 diselesaikan oleh Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan yang mempunyai kedudukan tersendiri dalam sistem hukum.

Terkait dengan Pasal 48 ayat (1), (2) UU No 5 Tahun 1986 karena putusan P4P dimasukkan dalam obyek sengketa TUN. Sengketa TUN harus diselesaikan melalui upaya administratif (Pasal 1). Upaya administratif diberikan dalam bentuk keberatan dan banding administratif. Upaya administratif dalam bentuk banding apabila penyelesaian keputusan TUN tersebut harus dilakukan sendiri oleh Badan atau Pejabat TUN yang mengeluarkan putusan tersebut. Banding administratif diberikan apabila penyelesaian itu harus dilakukan oleh instansi yang mengeluarkan putusan

¹⁶ Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Cet. V, Jakarta, Djambatan, 1974, h. 79

yang bersangkutan. Dalam hal perselisihan hubungan industrial yang dimaksud banding administratif adalah putusan P4P.

Mekanisme penyelesaian yang lama ini jelas membuat para pihak baik itu pengusaha maupun pekerja/ buruh menjadi rugi. Perselisihan mengenai PHK, misalnya, merupakan perselisihan yang terjadi karena para pihak/ salah satu pihak tidak sepaham mengenai PHK yang dilakukan. Sebelumnya, pengaturan mengenai perselisihan PHK diatur dalam UU No 12 tahun 1964 yang prosedur penyelesaiannya cukup panjang serta memakan waktu lama, yaitu mulai dari tingkat pegawai perantara kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten/ Kota, P4D, P4P sampai Menteri Tenaga Kerja. Setelah ditetapkannya putusan P4P sebagai obyek sengketa TUN sebagaimana diatur dalam UU No 5 tahun 1986, maka jalan yang ditempuh untuk mencari keadilan semakin panjang. Bagi pihak yang tidak puas, dalam tenggang waktu 90 hari dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara. Jika masih ada pihak yang tidak puas terhadap putusan Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara, dalam jangka waktu 14 hari dapat mengajukan kasasi ke MA.

Meskipun sudah tidak ada upaya hukum lagi, tapi jika pihak pengusaha masih tetap tidak mau melaksanakan putusan secara sukarela, pihak pekerja/ buruh harus mengajukan permohonan fiat eksekusi ke PN.¹⁷

¹⁷ Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Di Luar Pengadilan*, Jakarta, Raja Grafindo, 2004, h. 41

Lambatnya proses penyelesaian diakibatkan dari proses pemeriksaan yang sangat formalistik dan juga sangat teknis. Selain dari pada itu, arus perkara semakin deras, sehingga peradilan dijejali dengan beban yang terlampau banyak (*overloaded*).

2. biaya perkara mahal

Semua pihak menganggap biaya perkara sangat mahal. Apalagi jika dikaitkan dengan lamanya penyelesaian. Semakin lama penyelesaian, semakin tinggi biaya yang harus dikeluarkan. Penyelesaian sengketa perburuhan yang lambat dan panjang akan menguras segala potensi dan sumber daya perusahaan yang ada.

3. peradilan tidak tanggap

Kritik lain yang umum yang ditujukan kepada pengadilan, berupa kenyataan pengalaman dan pengamatan bahwa pengadilan kurang tanggap membela dan melindungi kepentingan umum. Pengadilan juga dianggap sering berlaku tidak adil. Alasannya, hanya memberi pelayanan dan kesempatan serta keleluasaan pada lembaga yang besar dan orang kaya. Menanggapi perlakuan yang demikian, muncul kritik yang lebih tajam lagi yang berbunyi, "*law grind the poor, but the richmen rule the law*". Hukum menindas orang miskin, tetapi orang berduit mengatur hukum.

4. putusan pengadilan tidak menyelesaikan masalah

Pada saat ini semua orang berpendapat bahwa putusan pengadilan tidak menyelesaikan masalah, malah tambah memperumit masalah. Kenyataan

obyektif, putusan pengadilan tidak mampu memberi penyelesaian yang memuaskan kepada para pihak. Putusan pengadilan tidak mampu memberi kedamaian dan ketentraman pada pihak yang berperkara.

Yang muncul dari putusan-putusan pengadilan adalah:

- a. salah satu pihak pasti menang dan pihak lain pasti kalah;
 - b. keadaan kalah menang dalam berperkara tidak pernah membawa kedamaian, tetapi menumbuhkan bibit dendam, permusuhan, dan kebencian;
 - c. terkadang tanpa alasan yang kuat dan masuk akal, pengadilan menjatuhkan putusan ganti rugi yang luar biasa besarnya. Sebaliknya, meskipun alasan dan dasar hukumnya kuat, ganti rugi yang ditentukan dalam putusan sangat kecil dan sama sekali tidak mempunyai nilai dan arti;
 - d. putusan pengadilan sering tidak memberi kepastian hukum (*uncertainty*) dan tidak bisa diprediksi (*unpredictable*).
5. kemampuan para hakim bersifat generalis

Kritik selanjutnya yang dilontarkan ke arah pengadilan menyangkut kualitas kemampuan dan profesional para hakim. Para hakim dianggap hanya memiliki pengetahuan yang terbatas.

Kelambanan juga dapat disebabkan dari para pihak yang berselisih, khususnya pihak pengusaha yang dapat menggunakan upaya hukum banding dan kasasi atas putusan yang ditetapkan tanpa mempersoalkan lagi apakah

putusan yang ditetapkan tersebut sudah benar/ tidak benar, adil/ tidak adil. Hal ini terjadi karena peraturan perundang-undangan yang mengatur penyelesaian perselisihan hubungan industrial memberikan peluang ke arah tersebut. Pemerintah, dalam hal ini Menakertrans dapat mengintervensi/ menggunakan haknya untuk mengambil alih penyelesaian sengketa, membatalkan/ menunda pelaksanaan keputusan P4 bilamana ada hal-hal yang dapat mengganggu ketertiban umum dan kepentingan negara.

Sebenarnya asas peradilan sederhana, cepat, dan biaya ringan telah diatur dalam UU Pokok Kekuasaan Kehakiman No 14 tahun 1970. MA pada tahun 1993 telah mengeluarkan kebijakan agar setiap perkara yang ditangani peradilan tingkat pertama dan banding harus diselesaikan dalam waktu 6 bulan, akan tetapi karena arus perkara dari seluruh Indonesia yang dimohonkan kasasi dan peninjauan kembali berjumlah 7000 lebih setiap tahun mengakibatkan menumpuknya perkara di MA dan penyelesaian sengketa menjadi lambat.¹⁸

Pembaharuan hukum acara perdata di Indonesia perlu dilakukan agar dapat membatasi arus perkara ke tingkat banding maupun kasasi yaitu dengan menetapkan batas minimal nilai gugatan yang dapat diajukan banding/ kasasi sehingga tidak semua perkara dapat diajukan banding/ kasasi.¹⁹

¹⁸ Purwoto S. Gandasubrata, *Pembinaan Yurisprudensi Tetap dalam PJP II*, Varia Peradilan No 124 Januari 1996.

¹⁹ Leonora Bakarbesy, *Penyelesaian Sengketa Bisnis Internasional (Kajian Perbandingan Antara Forum Litigasi dan Arbitrase)*. Majalah Yuridika, Vol 18 No 6 Nopember 2003, h. 490.

Secara umum penyelesaian sengketa melalui pengadilan baik di negara-negara maju maupun di negara berkembang dapat menyita waktu yang lama. Di negara maju seperti di Amerika, waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan sengketa dapat mencapai kurang lebih 6 tahun di pengadilan pertama dan sekitar 3-4 tahun untuk memperoleh putusan akhir melalui banding dan kasasi²⁰ sedang di pengadilan Indonesia tidak terdapat suatu kepastian mengenai berapa lama waktu yang diperlukan untuk dapat memperoleh keputusan akhir atas suatu perkara perdata.

Ada yang mengatakan waktu yang diperlukan 7- 12 tahun atau 5-15 tahun, bahkan 15-20 tahun dan sebaliknya ada juga perkara yang dapat diselesaikan dengan rentang waktu lebih cepat, yaitu di tingkat pertama sampai memperoleh keputusan tetap antara 5-6 tahun.²¹

Upaya mencari keadilan melalui forum litigasi di pengadilan Indonesia memakan waktu lama karena dimungkinkan oleh sistem hukum acara perdata sehingga semua perkara dapat dijadikan banding sampai kasasi. Keadaan ini menyebabkan menumpuknya perkara di MA dan pada akhirnya penyelesaian perkara tertunda dan memakan waktu yang lama.

Cara penyelesaian perselisihan yang diinginkan dan dituntut adalah sistem penyelesaian “sederhana”, “cepat“, dan “biaya ringan”, atau “*informal procedure and can be put in motion quickly*”. Dalam arti penyelesaian itu tetap

²⁰ H. Priyatna Abdurrasyid, *Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa, (Suatu Pengantar)*, Fikahati Aneska bekerjasama dengan BANI, 2002, h.19.

²¹ M. Yahya Harahap, Op. Cit, h. 154, 236, 317

berada dalam jalur sistem yang formal dan resmi dibenarkan hukum. Dalam hal ini yang dituntut adalah penyelesaian yang dapat mengarahkan langkah ke depan bukan memperdebatkan masa lalu. Penyelesaian perselisihan harus dapat membina hubungan yang lebih baik di antara para pihak agar tetap terjalin hubungan kerja yang saling menguntungkan. Oleh karena itu, penyelesaian sengketa perburuhan bukan bertujuan menempatkan para pihak pada dua sisi yang berlawanan (menang atau kalah) tetapi yang dapat memberi kepuasan pada para pihak yang bersengketa. Sistem penyelesaian yang demikian ini sulit dicapai melalui penegakan hukum semata, tetapi menghendaki relevansi penyelesaian yang lebih luas yang dapat menjanjikan harapan atas penyelesaian yang memuaskan para pihak.

Pranata penyelesaian sengketa alternatif pada dasarnya merupakan suatu bentuk penyelesaian sengketa di luar pengadilan, yang didasarkan pada kesepakatan para pihak yang bersengketa. Alternatif penyelesaian sengketa sebagai konsekuensi dari kesepakatan para pihak yang bersengketa tersebut bersifat sukarela dan karenanya tidak dapat dipaksakan oleh salah satu pihak kepada pihak lainnya yang bersengketa. Walau demikian, sebagai suatu bentuk perjanjian, kesepakatan yang telah dicapai oleh para pihak untuk menyelesaikan sengketa di luar pengadilan harus ditaati para pihak.

Pengertian alternatif penyelesaian sengketa telah diperkenalkan sebagai suatu institusi/ lembaga yang dipilih para pihak yang mengikat apabila timbul beda pendapat atau sengketa. Arbitrase mempunyai ketentuan, cara,

dan syarat-syarat tersendiri untuk pemberlakuan formalitasnya. Akan tetapi, terdapat kesamaan mengenai bentuk sengketa yang dapat diselesaikan, yaitu:

1. sengketa atau beda pendapat secara perdata di bidang perdagangan; dan
2. menurut peraturan perundang-undangan, sengketa atau beda pendapat tersebut dapat diajukan upaya damai.

Berdasarkan pada sifat keterlibatan pihak ketiga yang menangani proses penyelesaian sengketa alternatif tersebut, pranata alternatif penyelesaian sengketa dibedakan ke dalam²² :

1. mediasi;
2. konsiliasi;
3. arbitrase.

Mediasi adalah suatu proses penyelesaian sengketa alternatif dimana pihak ketiga yang dimintakan bantuannya untuk membantu proses penyelesaian sengketa yang bersifat pasif dan sama sekali tidak berhak atau berwenang untuk memberikan suatu masukan, terlebih lagi untuk memutuskan perselisihan yang terjadi. Jadi dalam mediasi, mediator hanya berfungsi sebagai penyambung lidah dari para pihak yang bersengketa. Perantaraan yang demikian kadangkala memang diperlukan, baik dalam hal para pihak yang bersengketa tidak mungkin untuk bertemu sendiri karena berbagai faktor yang berada di luar kemampuan mereka, ataupun karena kedua pihak "*intentionally*" memang tidak mau

²² Gunawan Widjaja, *Alternatif Penyelesaian Sengketa*, Jakarta: Rajawali Pers, 2001, h. 2

bertemu satu dengan lainnya, meskipun mereka dapat bertemu. Jadi dalam hal ini jelas bahwa hasil akhir pranata penyelesaian sengketa alternatif dalam bentuk mediasi ini tunduk sepenuhnya pada kesepakatan para pihak.

Mediasi berarti menengahi, atau penyelesaian sengketa melalui penengah (mediator). Mediasi merupakan salah satu alternatif penyelesaian sengketa sebagai terobosan atas cara-cara penyelesaian perselisihan di luar pengadilan. Peran dan fungsi mediator adalah membantu para pihak mencari jalan keluar atas penyelesaian yang disengketakan. Penyelesaian yang hendak diwujudkan dalam mediasi adalah kompromi diantara para pihak.

Asas mediasi, yaitu:

1. bertujuan mencapai kompromi yang maksimal;
2. pada kompromi, para pihak sama-sama menang (*win-win*);
3. oleh karena itu tidak ada pihak yang kalah (*losing*) dan tidak ada yang menang mutlak.²³

Secara garis besar dapat digambarkan kedudukan dan peran mediator, antara lain:

1. berada di tengah para pihak

Mediator bertindak sebagai pihak ketiga yang menempatkan diri benar-benar ditengah para pihak (*to go between or to be in the middle*);

²³ M. Yahya Harahap, Op. Cit., h.389

2. mengisolasi proses mediasi;
3. mediator tidak berperan sebagai hakim
 - a. mediator bukan hakim yang bertindak menentukan pihak mana yang salah dan benar;
 - b. bukan bertindak dan berperan pemberi nasehat hukum (*to give legal advice*);
 - c. tidak berperan sebagai penasehat (*counsellor*);
 - d. mediator hanya berperan sebagai penolong (*helper frole*). Dalam hal ini mediator menyeimbangkan posisi kedua pihak serta mengemukakan/ menawarkan jalan keluar penyelesaian yang dapat diterima para pihak.
4. mediator harus mampu menekan reaksi dan mengarahkan pertemuan pemeriksaan;
5. pemeriksaan bersifat konfidensial.

Segala sesuatu yang dibicarakan dan dikemukakan para pihak harus dianggap sebagai informasi rahasia (*confidential information*)
6. hasil kesepakatan dirumuskan dalam bentuk kompromis (*compromise solution*). Kedua belah pihak tidak ada yang kalah dan tidak ada pemenang, tapi sama-sama menang.²⁴

²⁴ *ibid*, h. 199

Penyelesaian melalui mediasi sangat digantungkan dari itikad baik para pihak untuk menyelesaikan sengketa sampai selesai. Kelemahan mediasi dapat ditemukan pada mekanisme eksekusi yang sulit, karena cara eksekusi putusan hanya seperti kekuatan eksekusi suatu kontrak.²⁵

Konsiliasi adalah suatu proses penyelesaian sengketa alternatif yang melibatkan seorang pihak ketiga atau lebih, dimana pihak ketiga yang diikutsertakan untuk menyelesaikan sengketa adalah seseorang yang secara profesional sudah dapat dibuktikan keahliannya. Konsiliator dalam proses konsiliasi ini berkewajiban untuk:

- a. menyampaikan pendapatnya mengenai duduk persoalan dari masalah atau sengketa yang dihadapi;
- b. alternatif cara penyelesaian yang dihadapi;
- c. bagaimana cara penyelesaian yang terbaik;
- d. apa keuntungan dan kerugian bagi para pihak, serta
- e. akibat hukumnya.

Meskipun konsilator memiliki hak dan kewenangan untuk menyampaikan pendapatnya secara terbuka dan tidak memihak kepada salah satu pihak dalam sengketa, konsilator tidak berhak untuk membuat keputusan dalam sengketa untuk dan atas nama para pihak. Jadi dalam hal inipun

²⁵ Munir Fuady, *Arbitrase Nasional (Alternatif Penyelesaian Sengketa Bisnis)*, Bandung, Citra Aditya Bakti, 2003, h.50.

sebenarnya konsiliator pasif terhadap putusan yang akan diambil atau hasil akhir dalam proses konsiliasi ini. Semua hasil akhir akan diambil sepenuhnya oleh para pihak dalam sengketa yang dituangkan dalam bentuk kesepakatan di antara mereka.

Arbitrase merupakan suatu bentuk penyelesaian sengketa alternatif yang melibatkan pengambilan putusan oleh satu atau lebih hakim swasta, yang disebut arbiter. Seorang arbiter berperan sangat aktif sebagaimana halnya seorang hakim. Arbiter tunggal atau majelis arbitrase wajib untuk memutuskan sengketa yang disampaikan kepadanya secara profesional dan tanpa memihak.

Kelebihan lembaga arbitrase dibandingkan dengan lembaga peradilan adalah:

- a. Dijamin kerahasiaan sengketa para pihak;
- b. Dapat dihindari kelambatan yang diakibatkan karena hal prosedural dan administratif;
- c. Para pihak dapat memilih arbiter yang menurut keyakinannya mempunyai pengetahuan, pengalaman serta latar belakang yang cukup mengenai masalah yang disengketakan, jujur, dan adil;
- d. Para pihak dapat memilih hukum apa yang akan diterapkan untuk menyelesaikan masalahnya serta proses dan tempat penyelenggaraan arbitrase;

- e. Putusan arbiter merupakan putusan yang mengikat para pihak dan dengan melalui tata cara (prosedur) sederhana saja ataupun langsung dapat dilaksanakan.²⁶

Pada umumnya semua alternatif penyelesaian sengketa di luar pengadilan memerlukan perintah eksekusi pengadilan, jika pihak yang berkewajiban untuk melaksanakan kesepakatan atau putusan yang diambil alternatif penyelesaian sengketa, oleh pranata tidak mau melaksanakan kesepakatan atau putusan yang telah dijatuhkan tersebut. Maka, kesepakatan yang telah diperoleh melalui forum mediasi dan konsiliasi, serta putusan yang dijatuhkan oleh arbitrase disyaratkan pendaftarannya ke Pengadilan Negeri, yang mencakup domisili dari para pihak terhadap siapa kesepakatan atau putusan hendak dilaksanakan.²⁷

UU PPHI mengatur penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan (*out of court*). Bab II UU PPHI mengatur secara panjang lebar tata cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Pasal 6-7 mengatur cara penyelesaian melalui bipartit, Pasal 9- 16 melalui mediasi, Pasal 17- 28 melalui konsiliasi dan Pasal 29-54 melalui arbitrase.

Pentingnya penyelesaian perselisihan perburuhan di luar pengadilan didasarkan pada beberapa faktor, yaitu:

²⁶ Penjelasan Umum UU No 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa.

²⁷ Gunawan Widjaja, Op. Cit., h.8

1. penyelesaian di luar pengadilan dilakukan secara informal dan menekankan pada *win-win solution*;
2. penyelesaian di luar pengadilan yang dilaksanakan secara mediasi, konsiliasi, atau arbitrase pada dasarnya merupakan proses lanjutan dari negosiasi (*contractual process*). Artinya, cara-cara tadi berfungsi sebagai alat bantu para pihak dalam proses perundingan;
3. masing-masing pihak yang berselisih diberi kesempatan secara penuh baik dalam menyampaikan pandangan maupun dalam menggunakan kesempatan bertanya kepada pihak dalam acara dengar pendapat;
4. memberi kesempatan kepada para pihak yang berselisih untuk berkomunikasi secara *intens*, yang berarti memberi waktu bagi keduanya untuk memecahkan persoalan dari berbagai sudut pandang.²⁸

3.2 Alternatif Penyelesaian Sengketa Menurut UU PPHI

3.2.1 Penyelesaian Melalui Bipartit

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

²⁸ Aloysius Uwiyono, Op Cit.

Suatu perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat (Pasal 3 ayat (1) UU PPHI). Perundingan bipartit adalah perundingan antara pengusaha/ gabungan pengusaha dan pekerja/ buruh atau serikat pekerja/ serikat 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 pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri (PN) di wilayah para pihak mengadakan perjanjian bersama. Perjanjian Bersama itu 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 itu di daftar untuk mendapat penetapan eksekusi (Pasal 7 ayat (5) UU PPHI).

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 mencatatkan perselisihan kepada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan setempat

dengan melampirkan bukti-bukti bahwa upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilaksanakan.

3.2.2 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 bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan. Mediator bertugas mempertemukan kepentingan kedua belah pihak yang berselisih.

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

1. Jika perundingan bipartit gagal, salah satu pihak/ kedua pihak mencatatkan perselisihan kepada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti upaya penyelesaian secara bipartit sudah dilakukan;
2. Setelah menerima pencatatan, instansi yang bertanggungjawab 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 bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian kepada mediator.

Penyelesaian melalui mediasi (Pasal 1 ayat (1) UU PPHI) 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 (Pasal 1 ayat 11). Mediator, menurut Pasal 1 ayat (12) UU PPHI adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan.

Dari pengertian diatas disebutkan bahwa mediasi dilakukan oleh pihak ketiga yang netral, tapi yang menjadi mediator adalah pegawai pada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan. Di sini terjadi kontradiktif yang semestinya menjadi mediator adalah siapa saja yang dikehendaki oleh para pihak yang memiliki keahlian dan kemampuan untuk itu termasuk kemungkinan dipilihnya pegawai pada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan.

Syarat-syarat untuk menjadi mediator (Pasal 9 UU PPHI) adalah:

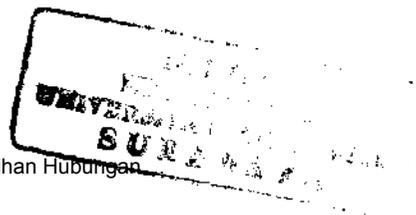
1. Beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
2. Warga negara Indonesia;
3. Berbadan sehat menurut surat keterangan dokter;
4. Menguasai peraturan perundang-undangan;
5. Berwibawa, jujur, adil, dan berkelakuan tidak tercela;
6. Berpendidikan sekurang-kurangnya strata satu (S1); dan
7. Syarat lain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

Tata Cara dan Mekanisme Penyelesaian Perselisihan

Setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan, dalam waktu paling lambat 7 hari, mediator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduk perkara dan mengadakan sidang. Kemudian mediator dapat memanggil saksi/ saksi ahli. Pasal 12 ayat 1 UUPPHI 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 mengadakan perjanjian bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran (Pasal 13 ayat (1) UU PPHI). 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.

3.2.3 Penyelesaian Melalui Konsiliasi

Penyelesaian melalui konsiliasi (Pasal 1 ayat 13 UU PPHI) 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 bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/ kota yang wilayah kerjanya meliputi tempat pekerja/ buruh bekerja. Konsiliator, menurut Pasal 1 ayat (14) UU PPHI 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 bertanggungjawab di bidang ktenagakerjaan.

Syarat-syarat menjadi konsiliator (Pasal 19 UU PPHI) 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 (S1);
- 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 oleh menteri.

Tata Cara dan Mekanisme Penyelesaian Perselisihan

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, maka dalam waktu paling lambat 7 hari kerja, konsiliator harus sudah meneliti perkara dan selambat-lambatnya pada hari ke-8 sudah harus melaksanakan sidang. Pasal 21 ayat (1) UU PPHI 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 pada 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 didaftar ke Pengadilan Hubungan Industrial. Apabila kemudian salah satu pihak tidak melaksanakannya, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi. Bagi pihak yang menolak anjuran tertulis dari konsiliator, dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi diselesaikan paling lambat 30 hari sejak menerima permintaan penyelesaian perselisihan.

3.2.4 Penyelesaian Melalui Arbitrase

Penyelesaian melalui arbitrase pada umumnya telah diatur dalam UU No 30 tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa yang berlaku di bidang perdagangan. Dalam penjelasan umum UU No 2 Tahun 2004 disebutkan bahwa arbitrase hubungan industrial yang diatur dalam UU ini merupakan pengaturan khusus bagi penyelesaian sengketa di bidang hubungan industrial (*lex specialis derogat lex generalis*).

Arbiter (Pasal 1 ayat (16) UU PPHI) 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.

Menurut Pasal 1 ayat (16) UU PPHI, arbiter adalah seorang/ lebih yang dipilih oleh para pihak yang berselisih dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh menteri untuk memberi keputusan.

Syarat-syarat menjadi arbiter menurut Pasal 31 ayat (1) UU PPHI 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 surat 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 (Pasal 32 (3) UU PPHI) 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.

Pasal 33 mengatur bahwa para pihak berhak memilih arbiter yang terdaftar dalam daftar yang ditetapkan Menteri, baik dengan arbiter tunggal maupun majelis. Pengadilan melakukan campur tangan pengangkatan arbitrase apabila para pihak tidak mencapai kesepakatan dalam hal penunjukan arbiter.

Arbiter yang bersedia ditunjuk, membuat Perjanjian Penunjukan Arbiter dengan para pihak yang berselisih. Perjanjian penunjukan arbiter (Pasal 34 ayat (2) UU PPHI) 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.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase mengandung beberapa prinsip pengaturan.²⁹

1. Prinsip penyelesaian secara arbitrase berdasarkan kesepakatan para pihak dalam perjanjian arbitrase (Pasal 32);
2. Prinsip keahlian arbiter (Pasal 31). Arbiter adalah orang yang termasuk kategori sebagai *expert in the subject matter of disputes*.
3. Prinsip imparcialitas arbiter dan hak ingkar terhadap arbiter (Pasal 33 ayat (7) jo Pasal 38 dan 39). Pasal 34 ayat (2) huruf g jo Pasal 38 sudah tepat untuk imparcialitas arbitrator serta mencegah terjadinya *conflict of interest*.

²⁹ Basuki Rekso Wibowo, Op. Cit, h. 5

4. Prinsip limitasi waktu proses arbitrase, yakni arbiter paling lambat 30 hari sejak penunjukannya harus menyelesaikan perselisihan. Perpanjangan paling lama 14 hari (Pasal 40);
5. Prinsip *private and confidential*, kecuali para pihak menghendaki lain (Pasal 41);
6. Prinsip perwakilan/ kuasa bagi pihak berselisih bersifat *fakultatif* (Pasal 42);
7. Prinsip perdamaian oleh arbiter bersifat imperatif dan dapat dieksekusinya akta perdamaian oleh pengadilan (Pasal 44);
8. Putusan arbitrase berdasarkan peraturan perundang-undangan, perjanjian, kebiasaan, keadilan dan kepentingan umum (Pasal 49);
9. Prinsip *final and binding* putusan arbitrase, dan dapat dimohonkan fiat eksekusi ke pengadilan (Pasal 51);
10. Prinsip pembatalan putusan arbitrase dengan alasan yang bersifat *limitatif* (Pasal 52);
11. Prinsip imunitas arbiter atas segala tindakannya selama proses arbitrase berlangsung, kecuali dibuktikan adanya itikad baik dari arbiter (Pasal 54).

Tata Cara Dan Mekanisme Penyelesaian Perselisihan

Pemeriksaan perselisihan dimulai paling lambat 3 hari kerja sejak penandatanganan surat perjanjian penunjukan arbiter. Pemeriksaan melalui

arbiter/ majelis arbiter dilakukan secara tertutup kecuali para pihak menghendaki lain.

Upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial harus diawali dengan cara mendamaikan kedua pihak yang berselisih. Akta perdamaian dibuat bila perdamaian tercapai. Akta perdamaian kemudian didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada PN di wilayah arbiter mengadakan perdamaian.

Pendaftaran Akta Perdamaian (Pasal 44 ayat (4) UU PPHI) dilakukan sebagai berikut:

- a. Akta perdamaian yang telah didaftar diberikan akta bukti pendaftaran dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari akta perdamaian;
- b. Apabila akta perdamaian tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah akta perdamaian didaftar untuk mendapat penetapan eksekusi;
- c. Dalam hal pemohon eksekusi berdomisili di luar wilayah hukum Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tempat Pendaftaran akta perdamaian, maka pemohon eksekusi dapat mengajukan permohonan eksekusi melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada PN di wilayah domisili pemohon eksekusi yang berkompeten melaksanakan eksekusi.

Apabila upaya perdamaian gagal maka arbiter/ majelis arbiter meneruskan sidang arbitrase. Dalam persidangan arbitrase, para pihak diberi kesempatan untuk menjelaskan secara tertulis maupun lisan pendirian masing-masing serta mengajukan bukti yang dianggap perlu untuk menguatkan pendiriannya.

Putusan sidang arbitrase ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, perjanjian, kebiasaan, keadilan, dan kepentingan umum. Putusan arbitrase mempunyai kekuatan hukum yang mengikat para pihak yang berselisih dan merupakan putusan yang bersifat akhir dan tetap.

Salah satu pihak dapat mengajukan permohonan pembatalan terhadap putusan arbitrase (Pasal 52 ayat (1) UU PPHI) kepada Mahkamah Agung (MA) bila putusan itu diduga mengandung unsur-unsur sebagai berikut:

1. surat/ dokumen yang diajukan dalam pemeriksaan, setelah dijatuhkan, diakui/ dinyatakan palsu;
2. setelah putusan diambil ditemukan dokumen yang bersifat menentukan, yang disembunyikan oleh pihak lawan;
3. putusan diambil dari tipu muslihat yang dilakukan oleh salah satu pihak dalam pemeriksaan perselisihan;
4. putusan melampaui kekuasaan arbiter hubungan industrial;
5. putusan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

Apabila permohonan itu dikabulkan, MA akan menetapkan akibat dari pembatalan baik seluruhnya atau sebagian putusan arbitrase. Perselisihan hubungan industrial yang sedang atau telah diselesaikan melalui arbitrase tidak dapat diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial .

Arbiter wajib menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dalam waktu selambat-lambatnya 30 hari sejak penandatanganan surat penunjukan arbiter dan dapat diperpanjang 14 hari atas kesepakatan para pihak.

3.3 Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Luar Pengadilan

3.3.1 Perumusan Istilah “ *Impartiality* ”

Impartiality berarti tidak memihak. Prinsip impartiality ini harus benar-benar diterapkan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial agar didapatkan hasil penyelesaian yang adil dan tidak berpihak.

Hukum dan keadilan bagaikan dua sisi mata uang yang dapat dibedakan tetapi tidak bisa dipisahkan. Keadilan tidak mungkin dapat dikonstruksikan tanpa menariknya lebih dahulu dalam asas-asas atau prinsip-prinsip hukum. Dalam hal ini, pengaturan terhadap penyelesaian perselisihan hubungan industrial harus ditempatkan dalam konteks kepastian hukum dan penegakkan keadilan. Di bidang perselisihan hubungan industrial , hukum dibuat untuk mengatur aktivitas penyelesaian perselisihan hubungan industrial agar tetap berada pada koridor nilai-nilai keadilan masyarakat khususnya bagi para pihak yang berselisih. Ini belrarti bahwa aturan hukum

dibidang penyelesaian perselisihan hubungan industrial dibuat untuk memberikan jaminan bahwa hak-hak dan kepentingan para pihak yang berselisih tidak akan dilanggar baik oleh para pihak yang berselisih maupun oleh penegak hukum dalam hubungan industrial.

Prinsip perlindungan hukum dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial mengacu pada dua hal pokok.

Pertama, tersedianya aturan hukum yang mencerminkan rasa keadilan para pihak yang berselisih. Suatu aturan dapat dikatakan mencerminkan rasa keadilan para pihak yang berselisih bilamana:

1. kaidah hukum itu dibuat dengan melibatkan pekerja dan pengusaha;
2. melindungi kepentingan pekerja dan pengusaha.

Contohnya adalah “perjanjian kerja” yang dibuat oleh pekerja dan pengusaha. Perjanjian kerja merupakan UJU bagi yang membuatnya. Perjanjian kerja ini memuat mengenai syarat-syarat kerja. Syarat-syarat kerja dituangkan dengan menggunakan prinsip keadilan “*neminem laedere*” (jangan merugikan orang) dan “*unicuique suum tribuere*” (berikanlah kepada setiap orang apa yang menjadi haknya). Dalam pembuatan perjanjian kerja, dibutuhkan keterlibatan pihak ketiga dengan pertimbangan bahwa antara pekerja dan pengusaha dari segi social ekonomi tidak seimbang sehingga hak dan kepentingan yang dituangkan dalam syarat-syarat kerja dapat menjadi tidak seimbang pula. Keterlibatan pihak ketiga yang dimaksud adalah Serikat Pekerja dan

Pemerintah. Serikat pekerja/ gabungan serikat pekerja bersama dengan pengusaha/ gabungan pengusaha membuat perjanjian kerja bersama (Kesepakatan Kerja Bersama/ KKB). KKB yang menjadi dasar bagi pembuatan perjanjian kerja berfungsi untuk memberikan perlindungan bagi para pihak. Syarat-syarat kerja yang dituangkan dalam KKB ini lebih mencerminkan rasa keadilan karena yang membuatnya adalah serikat pekerja yang tentunya mempunyai kekuatan dan kemampuan yang lebih besar dibanding pekerja perseorangan dalam menghadapi pengusaha. Peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan yang dibuat oleh pemerintah, dapat menjadi dasar bagi pembuatan perjanjian kerja sehingga memberi perlindungan bagi para pihak.

Kedua, adanya upaya-upaya faktual baik dari pekerja, pengusaha maupun dari penegak hukum yang signifikan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Misalnya, jika terjadi perselisihan maka perselisihan itu diselesaikan melalui cara musyawarah mencapai mufakat dengan cara bipartit, mediasi, atau konsiliasi yang menghasilkan *win-win solution* bagi para pihak.

Beberapa alternatif penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah disiapkan tidak akan ada manfaatnya bila tidak ada itikad baik dari para pihak yang berselisih dan pemerintah. Sebuah sistem dan proses yang telah dibangun pasti ada celah-celah yang jika tidak dilandasi oleh itikad baik, maka celah-celah tersebut dapat digunakan untuk menimbulkan ketidakadilan secara keseluruhan.

Sistem dan proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang tidak didasari dengan itikad baik tidak sesuai dengan prinsip keadilan dalam pengaturan hukum di bidang penyelesaian perselisihan hubungan industrial . Oleh karena itu, prinsip itikad baik meskipun cenderung masuk wilayah/ aspek moral akan tetapi harus dimasukkan sebagai prinsip-prinsip penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berkeadilan sosial sebagai kaidah penilaian dalam sebuah peraturan perundang-undangan, khususnya UU PPHI.

Dalam hubungan ini, prinsip keadilan sosial dalam pengaturan hukum di bidang penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat dilihat dari 3 dimensi, yaitu:

1. dimensi ekonomi

keadilan dalam pemaknaannya yang paling awal adalah bernuansa ekonomi. Setiap aktivitas di bidang hubungan industrial seyogyanya dibangun atas prinsip mencari keuntungan namun tidak merugikan orang lain (*win-win solution*).

2. dimensi yuridis

keadilan merupakan prinsip hukum/ bahkan ide hukum (*rechts idée*). Ini berarti cita-cita hukum yang bersifat universal adalah keadilan, disamping kepatutan dan kepastian hukum. Namun semua itu dimaksudkan tidak lain untuk mewujudkan *fairness and justice* bagi para pihak yang berselisih.

Dengan demikian keadilan adalah “hulu” dan “muara”, artinya keadilan merupakan dasar sekaligus tujuan yang hendak dicapai dalam pengaturan penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada khususnya dan peraturan perundang-undangan pada umumnya.

3. dimensi moral

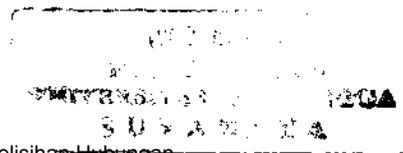
keadilan merupakan syarat dalam pelaksanaan sikap baik, sebaliknya sikap baik menjadi dasar mengapa seseorang bersedia bersikap adil. Ini berarti, di dalam diri setiap orang tertanam perasaan keadilan yang membawanya pada suatu penilaian terhadap faktor-faktor yang berperan dalam pembentukan hukum, termasuk hukum di bidang penyelesaian perselisihan hubungan industrial .

Akhirnya, keadilan sebagai konsep seperti yang telah diuraikan diatas adalah keadilan yang hanya dalam berada dalam dunia “*sollen*”. Untuk mewujudkannya dalam dunia “*sein*” atau kenyataan, maka selain konsep-konsep keadilan itu harus dirumuskan ke dalam peraturan perundang-undangan dan kebijakan-kebijakan publik lainnya, juga harus ditumbuhkan komitmen dan konsistensi dalam merealisasikan keadilan dalam kehidupan sehari-hari. Oleh karena itu, pengaturan hukum baik materiil maupun formil di bidang penyelesaian perselisihan hubungan industrial harus dibangun diatas prinsip keadilan sosial. Hukum yang dikendaki dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah hukum yang

responsive, hukum yang merespon tuntutan para pihak yang berselisih khususnya pekerja dalam bidang perlindungan, pemberdayaan, dan pemihakan, serta hukum yang membangun institusi alternatif penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang memberikan pilihan-pilihan bagi para pihak yang berselisih dalam penyelesaian yang efektif dan efisien. Semua itu akan berhasil dengan baik jika ditunjang dengan itikad baik oleh para pihak yang berselisih dan pemerintah.

3.3.2 Prinsip Impartiality Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Luar Pengadilan Ditinjau dari UU PPHI

Dalam UU PPHI, pengertian mediasi disamakan dengan konsiliasi. Kemudian, mediasi diperankan oleh pegawai instansi pemerintah sedang konsiliasi diperankan oleh swasta (bukan pegawai instansi pemerintah). Hal ini tidak sejalan dengan konsep mediasi dan konsiliasi itu sendiri. Mediasi tidak dapat disamakan dengan konsiliasi, karena bentuk penyelesaian perselisihan perburuhan melalui mediasi adalah perjanjian antara para pihak yang berselisih, sedangkan bentuk penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi adalah putusan yang bersifat anjuran dari konsilistor. Mediasi maupun konsiliasi seharusnya dapat diperankan oleh pegawai instansi pemerintah ataupun pihak swasta.



Berdasarkan ketentuan yang berlaku umum, penyelesaian sengketa melalui mediasi tidak terdapat unsure paksaan antara para pihak dengan mediator. Para pihak meminta secara sukarela kepada mediator untuk membantu menyelesaikan perselisihan yang terjadi. Oleh karena itu, mediator hanya berkedudukan membantu para pihak agar dapat mencapai kesepakatan yang hanya dapat diputuskan oleh para pihak yang berselisih. Sebagai pihak yang berada di luar pihak yang berselisih, mediator tidak memiliki kewenangan untuk memaksa melainkan berkewajiban untuk bertemu atau mempertemukan para pihak yang bersengketa. Mediator harus mampu menciptakan kondisi yang kondusif yang dapat menjamin terciptanya kompromi diantara pihak-pihak yang bersengketa untuk memperoleh hasil yang sama-sama menguntungkan (*win-win*).

Menurut ketentuan Pasal 4 UU PPHI, para pihak yang berselisih masih harus mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan. Instansi tersebut kemudian hanya menawarkan penyelesaian melalui konsiliasi dan arbitrase, tidak mediasi. Dalam waktu 7 hari (tujuh) hari para pihak tidak menetapkan pilihan, instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian kepada mediator (yang notabene adalah dirinya sendiri). Ketentuan Pasal 4 ini menimbulkan banyak pertanyaan. Ketentuan mencatatkan perselisihan yang terjadi antara buruh/ pekerja dengan pengusaha kepada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan dapat

dipahami karena pemerintah harus mengetahui mengenai segala sesuatu yang berkaitan dengan bidang tugasnya. Namun mengenai hal penyelesaian dimana para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian, sehingga instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian kepada mediator, sulit dicari alasannya. Dalam hal ini tampaknya pemerintah masih ingin berperan/ terlibat dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagai perantara wajib seperti yang diatur dalam UU No 22 tahun 1957 karena itu bisa jadi kasus-kasus yang muncul nantinya hanya menumpuk pada mediator.

Konsiliator penyelesaian hubungan industrial berasal dari pihak ketiga di luar pegawai pada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan. Berbeda halnya dengan mediator yang berasal dari pegawai pada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan. Lingkup perselisihan yang dapat ditangani oleh mediator termasuk perselisihan hak, sedangkan konsiliator tidak berwenang menyelesaikan perselisihan hak. hal ini patut dipertanyakan, karena jangan sampai menimbulkan kesan monopoli kewenangan atau meragukan kemampuan konsiliator untuk menangani perselisihan hak, padahal syarat untuk menjadi konsiliator antara lain memiliki pengalaman di bidang hubungan industrial sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun, dan juga menguasai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan (Pasal 19 ayat 1 UU PPHI).

Pasal 1 ayat (2) jo Pasal 8 dan 9 tentang status mediator dan Pasal 1 ayat 14 jo Pasal 17, 18 ayat (3) dan 19 ayat (1) tentang status konsiliator menimbulkan pertanyaan apakah merupakan "reinkarnasi" pegawai perantara atau P4D akan terjawab setelah diterbitkan Keputusan Menteri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 dan 19 ayat (2) telah diberlakukan.

Dalam UU PPHI, mediasi dan konsiliasi tidak diposisikan sebagai ADR tetapi sebagai "mekanisme antara" yang harus ditempuh para pihak yang berselisih sebelum mereka menempuh jalur pengadilan melalui gugatan (Pasal 5) dan Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada penggugat jika pengajuan gugatan tidak dilampiri penyelesaian melalui mediasi/ konsiliasi (Pasal 83 ayat (1)). Ketentuan ini memperpanjang proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Pasal 10 UU PPHI menyatakan bahwa dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan, mediator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduk perkara dan segera mengadakan sidang mediasi. Demikian pula dalam hal tidak tercapai kesepakatan melalui mediasi, mediator wajib menyampaikan anjuran tertulis selambat-lambatnya 10 hari kerja sejak sidang mediasi pertama (Pasal 13 ayat (2) huruf b). Namun, ketentuan di atas tidak disertai dengan sanksi hukum apabila dilanggar oleh mediator.

Ketentuan-ketentuan yang memberikan kekuatan eksekutorial terhadap Perjanjian Bersama baik dalam penyelesaian secara bipartite,

mediasi maupun konsiliasi (Pasal 7 ayat 3, 4, 5, 6 ; Pasal 13 ayat 3 ; Pasal 23 ayat 2e jo ayat 3) adalah tidak dapat dibenarkan. Sesuai prinsip umum perundingan (negosiasi), maka pemenuhan terhadap isi Perjanjian Bersama hanya bergantung kesukarelaan para pihak. Perjanjian Bersama tidak mempunyai kekuatan eksekutorial karena tidak memuat irah-irah “ Demi Keadilan Berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa”. Irah-irah tersebut hanya terdapat dalam putusan pengadilan, putusan arbitrase, grosse akta. Perjanjian Bersama tidak memiliki sifat *condemnatoir* sebagaimana putusan pengadilan yang memiliki kekuatan eksekutorial.

Pasal 33 yang mengatur bahwa para pihak berhak memilih arbiter yang terdaftar dalam daftar yang ditetapkan Menteri, baik arbiter tunggal maupun majelis. Pengadilan melakukan campur tangan pengangkatan arbiter apabila para pihak tidak mencapai kesepakatan penunjukan arbiter. Menurut pendapat saya, seharusnya para pihak juga diberikan otonomi untuk memilih arbiter lain di luar daftar yang dibuat Menteri, karena penunjukan arbiter oleh para pihak terutama didasarkan pada kepercayaan terhadap kemampuan, keahlian, pengalaman, integritas serta *track record* arbiter yang bersangkutan. Lagi pula beban biaya penunjukan arbiter ditanggung pihak-pihak yang berperkara itu sendiri.

BAB IV

PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

4.1 Ruang Lingkup

Pengadilan Hubungan Industrial pertama kali dibentuk dengan UU No 2 Tahun 2004 untuk menengahi banyaknya kritik terhadap lembaga peradilan. Pengadilan Hubungan Industrial diharapkan mampu menjamin penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan cepat, tepat, 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 melikuidasi peran P4P/ P4D. Konsep Pengadilan Hubungan Industrial sama dengan peradilan niaga. Sistemnya akan mengenal hakim ad hoc. Hukum acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial 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).³⁰

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 UU No 2 Tahun 2004 dimana Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa serta memutus:

- a. ditingkat pertama mengenai perselisihan hak;
- b. ditingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan;

³⁰ Sudikno Mertokusumo, *Hukum Acara Perdata Indonesia*, Yogyakarta, Liberty, 1998, h. 78.

- c. ditingkat pertama mengenai perselisihan PHK;
- d. ditingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar Serikat Pekerja/ Serikat Buruh dalam satu perusahaan.

Dalam sejarahnya 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 (*residentie rechter*). Dengan dihapuskannya hakim/ pengadilan residensi oleh UU Darurat No 1 Tahun 1951, LN 1951 No 9 terhadap perselisihan hak menjadi wewenang pengadilan negeri. Namun dengan perkembangan hukum yang ada (UU No 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan) juga memberikan wewenang kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4) untuk menyelesaikannya. Akhirnya terdapat dua instansi yang berwenang menyelesaikannya, yakni Pengadilan Negeri dan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan. Perbedaan kewenangannya adalah yang dapat menuntut di depan pengadilan adalah pekerja secara perorangan. Sedangkan di depan P4 adalah buruh/ pekerja secara organisatoris.

Melalui UU No 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 dulu harus melalui mediasi.

Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada PN yang menyangkut perselisihan hak dan PHK dapat langsung dimintakan kasasi ke MA. Sedang 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.

Susunan Pengadilan Hubungan Industrial menurut Pasal 60 UU PPHI adalah:

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 ad hoc 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.

Syarat untuk dapat diangkat menjadi hakim ad hoc pada Pengadilan Hubungan Industrial dan hakim ad hoc pada MA berdasarkan Pasal 64 UU PPHI adalah:

1. Warga negara Indonesia;
2. Bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
3. Setia kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
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 (S.1) kecuali bagi hakim Ad Hoc pada Mahkamah Agung syarat pendidikan sarjana hukum; dan
8. Berpengalaman di bidang hubungan industrial minimal 5 tahun.

Pasal 66 mengatur bahwa 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; atau
11. Pengurus serikat pekerja/ serikat buruh atau pengurus organisasi pengusaha.

Jika ada seorang Hakim Ad Hoc yang merangkap jabatan sebagaimana dimaksud di atas, jabatannya sebagai Hakim Ad Hoc dapat dibatalkan. Memperhatikan persyaratan untuk dapat menjadi Hakim Ad Hoc pada Pengadilan Hubungan Industrial seperti diatas, maka tidak terlalu sulit untuk menemukan sumber daya manusia yang akan direkrut untuk menjadi hakim Ad Hoc. Namun kesulitan mulai muncul setelah melihat ketentuan tentang larangan jabatan rangkap dari hakim Ad Hoc. Banyak yang berpengalaman dalam bidang hubungan industrial lebih dari 5 tahun serta memahami ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan, tapi yang bersangkutan adalah pegawai negeri sipil, pengacara, pengurus serikat pekerja atau pengurus organisasi pengusaha yang

sebelumnya aktif sebagai anggota P4D/ P. Karena itu, bagi pihak-pihak yang berkeinginan menjadi hakim Ad Hoc pada Pengadilan Hubungan Industrial dari sekarang sudah harus mengantisipasi persyaratan-persyaratan tersebut.

Pasal 71 memberikan kewenangan kepada Ketua Pengadilan Negeri melakukan pengawasan atas pelaksanaan tugas hakim, Hakim Ad Hoc, Panitera Muda, dan 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.

Pasal 58 UU PPHI menyebutkan bahwa dalam proses beracara di Pengadilan Hubungan Industrial, para pihak yang berperkara tidak dikenakan biaya termasuk biaya eksekusi yang nilai gugatannya di bawah 150 juta.

4.2 Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan Hubungan Industrial

4.2.1 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/ buruh atas PHK 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 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/ tidak dikabulkannya permohonan pemeriksaan dengan acara cepat.

Putusan majelis hakim dibacakan dalam sidang terbuka untuk umum. Pasal 100 UU PPHI menyatakan bahwa dalam mengambil keputusan, majelis hakim mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan, dan keadilan. Pasal 103 UU PPHI menegaskan bahwa 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 (Pasal 109 UU PPHI). Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada PN mengenai perselisihan hak dan PHK mempunyai kekuatan hukum tetap apabila tidak diajukan permohonan kasasi pada MA dalam waktu selambat-lambatnya 14 hari kerja (Pasal 110 UU PPHI).

4.2.2 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 harus sudah menyampaikan berkas perkara kepada Ketua MA dalam waktu selambat-lambatnya 14 hari kerja terhitung sejak tanggal penerimaan permohonan kasasi (Pasal 112 UU PPHI).

Majelis Hakim Kasasi terdiri atas:

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 PHK pada MA dilaksanakan paling lambat 30 hari kerja sejak sidang tanggal penerimaan permohonan kasasi.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Pengadilan Hubungan Industrial mengandung beberapa prinsip pengaturan, yaitu³¹:

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)).
2. prinsip *pro deo* bagi gugatan kurang dari Rp 150 juta (Pasal 58).
3. prinsip putusan Pengadilan 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 PHK 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 (Pasal 81).

³¹ Basuki Rekso Wibowo, Op Cit, h.6

7. prinsip batas daluwarsa gugatan oleh pekerja/ buruh atas PHK (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 (Pasal 95).
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 voerbaar bij voorraad*/serta merta (Pasal 108).

4.3 Impartiality Keberadaan Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Perlindungan hukum bagi pekerja dan pengusaha dalam kaitannya dengan penegakkan hukum di bidang penyelesaian perselisihan hubungan industrial, berkaitan dengan kebutuhan akan adanya institusi yang kedudukannya bebas dan mandiri (*impartiality*) dari pengaruh pihak-pihak yang berperkara sesuai dengan prinsip "*audi alteram partem*" atau "*must give the same opportunity to each party*" dan juga bebas dari pengaruh eksekutif (*independence from the executive power*) dengan tujuan agar terjamin penyelesaian perselisihan yang jujur dan adil (*to ensure a fair and just trial*).

Pengadilan Hubungan Industrial diharapkan dapat menjadi sebuah institusi yang mencerminkan "*Prinsip Impartiality*" dalam perannya menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. UU No 2 Tahun 2004 mengakomodasi bahwa yang menjadi pihak dalam perselisihan hubungan industrial adalah pekerja/ buruh perorangan maupun serikat pekerja/ serikat buruh. Perselisihan kepentingan pada tingkat pertama dan terakhir di putus oleh Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Umum (yang tidak dapat dimintakan kasasi ke MA), hal ini dimaksud untuk menjamin penyelesaian yang cepat, tepat, adil dan murah.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui acara cepat sebagaimana di atur dalam Pasal 98 dan 99 tidak dapat dijamin bahwa perkara tersebut dapat diselesaikan dalam waktu tidak melebihi 21 hari. Hal ini disebabkan tidak adanya sanksi hukuman yang berat bagi pelanggarnya.

Pembatasan waktu penyelesaian perselisihan hubungan industrial di tingkat Pengadilan Hubungan Industrial yang ditetapkan dalam Pasal 103 sampai 107 tidak ada jaminan akan terpenuhi, mengingat tidak adanya ancaman sanksi hukuman bagi aparat pengadilan yang melanggar ketentuan pembatasan waktu proses berperkara tersebut.

Pasal 115 menyebutkan bahwa perselisihan hak atau perselisihan PHK pada Mahkamah Agung diselesaikan selambat-lambatnya 30 hari kerja dihitung sejak tanggal penerimaan permohonan kasasi. Ketentuan ini tidak dapat dijamin pelaksanaannya, mengingat pembatasan waktu 30 hari di tingkat Mahkamah Agung adalah untuk perkara-perkara yang diprioritaskan. UU PPHI

tidak mengatur sanksi hukum bagi hakim agung yang tidak dapat menyelesaikan perkara perburuhan di tingkat kasasi melebihi 30 hari.

Upaya mempercepat proses penyelesaian perselisihan melalui pembatasan jangka waktu penyelesaian diatur secara diskriminatif dalam UU PPHI. Ancaman sanksi hukuman hanya ditujukan pada konsiliator dan arbiter, sedangkan mediator dan hakim Pengadilan Hubungan Industrial tidak diancam sanksi hukum bila melanggar pembatasan jangka waktu penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Pasal 55 yang menetapkan bahwa Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang berada dalam lingkungan peradilan umum justru menambah beban dan kelambanan proses-proses di peradilan umum, mengingat berbagai macam perkara sudah termasuk dan dimasukkan dalam kompetensinya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

1. UU No 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial (PPHI) memberikan pengertian yang sama antara mediasi dan konsiliasi. Terjadi kontradiktif pada tenaga mediator dimana seharusnya mediator dapat diperankan oleh siapa saja yang dikehendaki oleh para pihak yang memiliki keahlian dan kemampuan untuk itu termasuk dimungkinkannya dipilih pegawai pada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan. Status mediator dan konsiliator di sini hanya tampak sebagai reinkarnasi dari pegawai perantara atau P4D, padahal UU PPHI menghapuskan peran dari P4D/ P dan menggantinya dengan Pengadilan Hubungan Industrial. Mediasi dan konsiliasi tidak diposisikan sebagai ADR tetapi sebagai mekanisme antara yang harus ditempuh para pihak yang berselisih sebelum mereka menempuh jalur pengadilan. Perjanjian Bersama sebagai hasil putusan baik dari perundingan bipartit, mediasi, dan konsiliasi, menurut ketentuan dalam UU PPHI dapat dimohonkan fiat eksekusinya melalui Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri di wilayah Perjanjian Bersama didaftar apabila salah satu pihak tidak melaksanakan isi dari perjanjian tersebut. Ketentuan ini salah karena Perjanjian Bersama bersifat sukarela, jadi Perjanjian Bersama tidak mempunyai kekuatan eksekutorial.

2. Keberadaan Pengadilan Hubungan Industrial yang berada di lingkungan peradilan umum disatu sisi adalah untuk membantu penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan sekaligus menghapus hak veto Menakertrans untuk menunda/ membatalkan putusan P4P sebagaimana di atur dalam undang-undang sebelumnya. Namun keberadaan Pengadilan Hubungan Industrial ini hanya akan menambah kerja dari pengadilan negeri. Akan banyak kasus yang akan menumpuk di pengadilan negeri mengingat keberadaan Pengadilan Hubungan Industrial yang masuk dalam ruang lingkup pengadilan umum. Belum ada sanksi yang tegas bagi aparat pengadilan menyebabkan tidak terjaminnya penyelesaian perselisihan melalui acara cepat, sehingga penyelesaian perselisihan yang ditawarkan oleh UU PPHI selama 120 hari akan tercapai. Tidak adanya sanksi yang tegas bagi mediator dan hakim Pengadilan Hubungan Industrial dapat memberi ruang bagi salah satu dari pihak yang berselisih untuk bekerjasama membelanya sehingga imparsialitas dari institusi tidak terwujud.

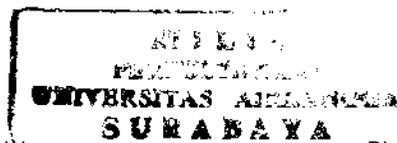
5.2 Saran

1. Sebelum UU PPHI ini berlaku, harus dipertimbangkan lagi masalah-masalah yang akan terjadi akibat ketidaksinkronan ketentuan dalam UU PPHI dengan ketentuan atau asas-asas hukum yang telah ada. Apabila ketentuan-ketentuan dalam UU PPHI yang tidak sinkron tersebut tetap diberlakukan, pasti menimbulkan masalah yang berarti. Dan bukan tidak mungkin UU PPHI nantinya tidak akan membawa perbaikan dalam penyelesaian perselisihan

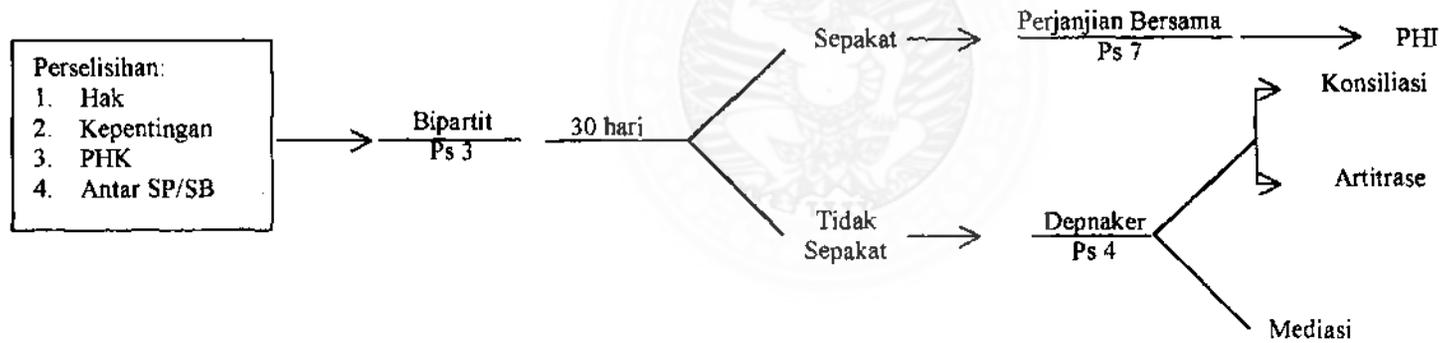
hubungan industrial dan hanya menjadi sekedar peraturan yang tidak dapat dilaksanakan atau tidak sesuai dengan perkembangan seperti peraturan-peraturan yang telah ada sebelumnya.

2. Tidak adanya pengaturan sanksi yang tegas dalam UU PPHI bagi aparat hukum yang melanggar Pasal 10, Pasal 13 ayat (2) huruf b, Pasal 98 dan 99, Pasal 103 sampai 107, dan Pasal 115 memungkinkan terjadinya penyelewengan oleh aparat hukum. Untuk mengatasi hal tersebut, seharusnya UU PPHI mengatur sanksi hukum secara tegas. Ancaman sanksi hukuman jangan hanya ditujukan kepada konsiliator dan arbiter sedangkan mediator dan hakim hubungan industrial nyaris tidak diancam sanksi hukum bila melanggar pembatasan waktu penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Sebelum Pengadilan Hubungan Industrial ini dibentuk, haruslah benar-benar dipikirkan kendala-kendala yang nanti akan terjadi atau bagaimana meminimalisir kendala yang pasti akan terjadi.

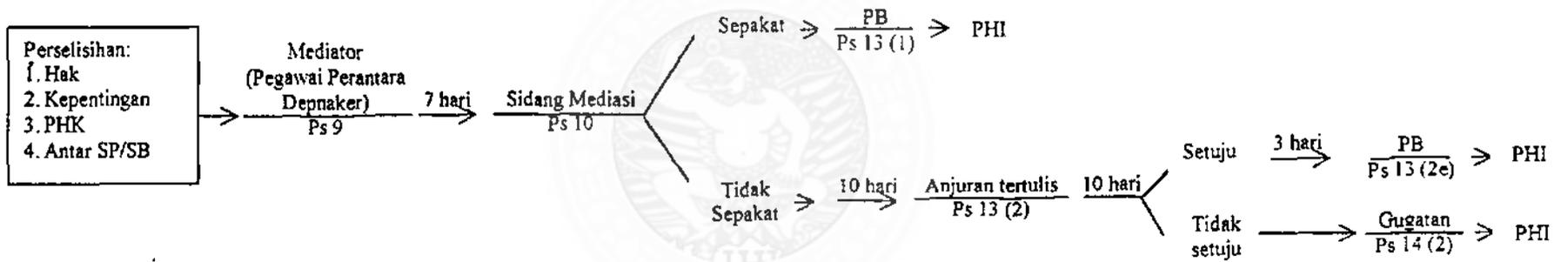
LAMPIRAN-LAMPIRAN



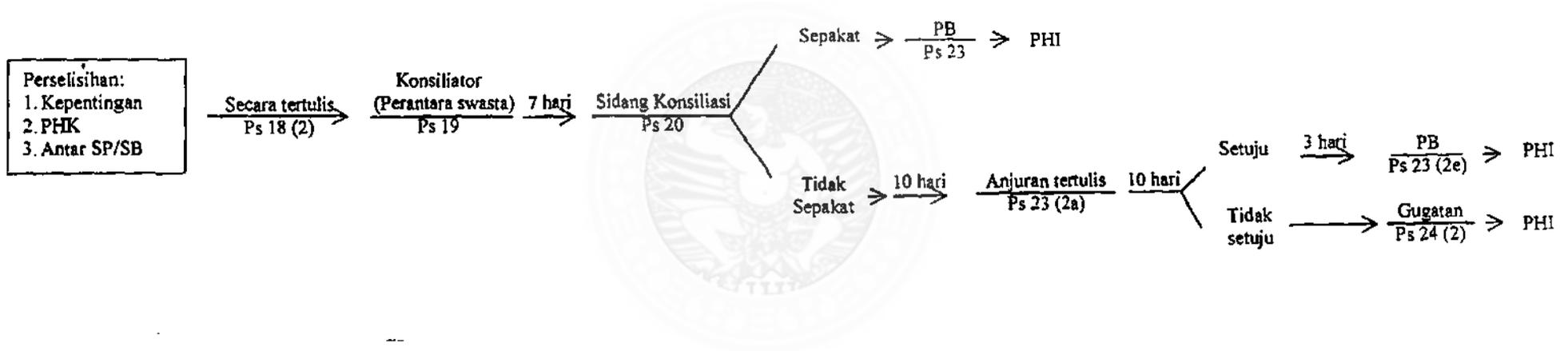
Bagan Alur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Bipartit



Bagan Alur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi



Bagan Alur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Konsiliasi



Bagan Alur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Arbitrase



DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrasyid, H. Priyatna. *Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa (Suatu Pengantar)*, Fikahati Aneska bekerja sama dengan BANI. 2002
- Asyhadie, Zaeni, dkk. *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada. 1993.
- Bacri, Syamsul. *Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Dalam Hubungannya Dengan Perlindungan Buruh*. Tesis. Program Pascasarjana Universitas Airlangga. Surabaya. 2000.
- Bakarbessy, Leonora. *Penyelesaian Sengketa Bisnis Internasional (Kajian Perbandingan Antara Forum Litigasi dan Arbitrase)*. Majalah Yuridika Vol 18 No 16. Nopember 2003.
- Finawati, A.S. *Buruh Indonesia : Dilemahkan dan Ditindas*. Majalah Teropong Volume III. No. 5. Fakultas Hukum Universitas Indonesia. Jakarta. Pebruari 2004.
- Fuady, Munir. *Arbitrase Nasional*. Bandung: Citra Aditya Bakti.2003.
- Gandasubrata, Purwoto S, *Pembinaan Yurisprudensi Tetap Dalam PJP II*. Varia Peradilan, No 124. Januari 1996.
- Gautama, Sudargo. *Aneka Hukum Arbitrase*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 1996.
- Harahap, M. Yahya. *Beberapa Tinjauan Mengenai Sistem Peradilan Dan Penyelesaian Sengketa*. Bandung: Citra Aditya Bakti, 1997.
- Hartono, Sunaryati. *Penelitian Hukum Di Indonesia Pada Akhir Abad ke-20*. Bandung: Alumni. 1994.
- Husni, Lalu. *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan Dan Di Luar Pengadilan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.2004.

Kartasapoetra, Gunawan. *Hukum Perburuhan di Indonesia Berdasarkan Pancasila*, Cetakan I. Bandung : Bina Aksara. 1986.

Margono, Suyud. *ADR dan Arbitrase*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2000.

Marzuki, Peter Mahmud. *Penelitian Hukum (Legal Research)*, Makalah Disajikan dalam Penataran Penelitian Hukum Normatif, Lembaga Penelitian Universitas Airlangga, Surabaya.

-----, *Penelitian Hukum*, *Yuridika*, Vol. 16, No 1, Maret- April, 2001

Mertokusumo, Sudikno. *Hukum Acara Perdata Indonesia*. Yogyakarta: liberty. 1998.

Naning, Ramdlon. *Perangkat Hukum Hubungan Perburuhan (Industrial) Pancasila*. Jakarta: Ghalia Indonesia. 1983.

Naga, Marsen S. *PHK dan Perlindungan Negara Atas Hak Kerja*. Majalah Teropong Volume III. No. 5. Fakultas Hukum Universitas Indonesia. Jakrta. Pebruari 2004

Nasution, Bahder Johan. *Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung: Mandar Maju.2004.

Prinst, Darwan. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti. 1994.

Soepomo, Imam. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta, Djambatan1983

-----, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta : Djambatan. 2000.

Usman, Rachmadi. *Hukum Arbitrase Nasional*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.2002.

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

Widjaja, Gunawan. *Alternatif Penyelesaian Sengketa*, Jakarta : Raja Grafindo Persada. 2002.

Widodo, Hartono dan Judiantoro. *Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuan*, Cetakan II. Jakarta : Rajawali Pers. 1992.

UU No 21 Tahun 2000 tentang Serikat Buruh atau Serikat Pekerja

UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

UU No 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

[www. hukumonline.com](http://www.hukumonline.com)

