

**PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL
MELALUI BIPARTIT DAN MEDIASI YANG MENCAPAI KESEPAKATAN
DALAM BENTK PERJANJIAN BERSAMA DI KABUPATEN KLATEN**

T E S I S



OLEH :

**NAMA MHS. : AGUS SUSIANTO, S.H.
NO. POKOK MHS. : 11912651
BKU : HTN/HAN**

**PROGRAM MAGISTER ILMU HUKUM
PROGRAM PASCASARJANA FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
2012**



**PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL
MELALUI BIPARTIT DAN MEDIASI YANG MENCAPAI KESEPAKATAN
DALAM BENTK PERJANJIAN BERSAMA DI KABUPATEN KLATEN**

**Oleh :
AGUS SUSIANTO, S.H.**

Nomor Mhs : 11912651
BKU : HTN/HAN
Program Studi : Ilmu Hukum

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Pada tanggal 8 Desember 2012 dan dinyatakan LULUS

Tim Penguji
Ketua

Zairin Harahap, S.H., M.Si. Yogyakarta,

Anggota

Mila Karmila Adi, S.H., M.Hum. Yogyakarta,

Anggota

Mukmin Zakie, S.H., M.Hum., Ph.D Yogyakarta,

Mengetahui
Ketua Program Pascasarjana Fakultas Hukum
Universitas Islam Indonesia

Dr. Ni'matul Huda, S.H., M.Hum.

KATA PENGANTAR

Puji syukur selayaknya penulis panjatkan kehadirat Allah Swt. yang telah memberikan banyak anugrah sehingga penulis tak mampu lagi dapat menghitungnya. Salah satu anugrah yang penulis peroleh adalah kesempatan untuk dapat menyelesaikan tugas mulia penyusunan tesis ini dengan judul **“Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Bipartit dan Mediasi yang Mencapai Kesepakatan Dalam Bentuk Perjanjian Bersama di Kabupaten Klaten”**

Penulis juga sampaikan ucapan terimakasih yang setulus-tulusnya kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan tesis ini karena penulis menyadari betul tanpa bantuan, arahan, bimbingan, masukan dan dorongan mereka baik secara langsung maupun tidak langsung maka sudah barang tentu penulis tidak akan mampu meraih sesuatu yang penulis capai sekarang ini. Untuk itu penulis sampaikan pula ucapan terima kasih yang setinggi-tingginya kepada Bapak H. Zairin Harahap, S.H.,M.Si selaku Pembimbing I dan Ibu Hj. Mila Karmila Adi, S.H., M.Hum selaku Pembimbing II dengan kesabaran dan ketulusan meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan masukan yang sangat berharga dan bermanfaat bagi penyusunan tesis ini.

Penulis tak lupa pula mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Dekan dan seluruh civitas akademika Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menempuh studi di Program Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana.

2. Ketua dan seluruh civitas akademika Program Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia.
3. Board Of Directors PT Intan Pariwara Klaten yang telah memberikan kesempatan dan dukungan bagi penulis untuk menempuh studi dan bantuan untuk meringankan sebagian beban financial penulis.
4. Bapak Hakim Ad-Hoc dan Ibu-ibu di kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang, yang telah berkenan dengan kesabarannya membantu penulis selama penelitian di lapangan.
5. Bapak Kepala Dinas Sosial, Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Klaten terutama Kasi Hubungan Industrial dan Ketenagakerjaan, yang telah memberikan kesempatan dan waktunya untuk melakukan penelitian.
6. Pimpinan Perusahaan Rumah Makan Merapi Resto, PT Kusoema Nanda Putra, PT Intan Pariwara dan PT S.C. Interprises, yang telah memberikan kesempatan dan kemudahan bagi penulis untuk melakukan penelitian di lapangan.
7. Rekan-rekan yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang dengan suka rela penuh keikhlasan selalu memberikan semangat dan doa bagi penulis dalam menyelesaikan studi.

Penulis juga sampaikan ucapan terima kasih yang tidak terhingga untuk Ibunda tercinta Hj. Alfiah Ifrad yang dengan kesabarannya selalu memberikan doa dan dorongan bagi penulis, ayahanda tercinta (alm) H. Ifrad Hasyim, mertua penulis Bapak Harto Raharjo dan Ibunda Hj. Kamirah Harto Raharjo yang selalu mengingatkan dengan kata-kata dan petuahnya antara lain Dadio Bocah Sing Migunani serta jangan sampai lupa Mendem Jero Mikul Dhuwur, isteri Hj. Tri

Mulyani dan anak-anak tercinta penulis ananda Amalia Ayu Rasyidah dan Basit Barry, yang dengan kesabaran dan kasih sayangnya banyak memberikan semangat, dorongan dan inspirasi bagi penulis.

Penulis pada akhirnya juga menyadari bahwa penyusunan tesis ini tidak luput dari segala kekhilafan, kekurangan dan jauh dari sempurna, namun demikian penulis berharap tesis ini dapat memberikan manfaat kepada semua pihak khususnya pembaca, bangsa, negara dan agama. Amin

Yogyakarta, 8 Desember 2012

AGUS SUSIANTO, S.H.

PERNYATAAN ORISINALITAS

Tesis dengan Judul:

PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DI KABUPATEN KLATEN DITINJAU DARI UNDANG- UNDANG NOMOR 2 TAHUN 2004

Benar-benar karya dari penulis, kecuali bagian-bagian tertentu yang telah diberikan keterangan pengutipan sebagaimana etika akademis yang berlaku. Jika terbukti bahwa karya ini bukan karya penulis sendiri, maka penulis siap untuk menerima sanksi sebagaimana yang telah ditentukan oleh Program Pascasarjana Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia

Yogyakarta, November 2012

AGUS SUSIANTO

DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Judul.....	i
Halaman Pengesahan	ii
Kata Pengantar	iii
Daftar Isi.....	vi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	9
E. Tinjauan Pustaka	9
F. Metode Penelitian	26
G. Sistematika Penulisan	31
BAB II TINJAUAN UMUM	
A. Ruang Lingkup Perselisihan Hubungan Industrial.....	32
1. Sejarah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ...	32
2. Jenis Perselisihan Hubungan Industrial.....	35
B. Tata Cara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Luar pengadilan	40
1. Penyelesaian melalui Bipartit	40
2. Penyelesaian melalui Mediasi	44
3. Penyelesaian melalui Konsiliasi	51
4. Penyelesaian melalui Arbitrase	56
C. Penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial	62
BAB III PEMBAHASAN DAN ANALISIS HASIL PENELITIAN	
A. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004	69
B. Pelaksanaan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Perusahaan	75

C. Penyebab Penyimpangan Mekanisme Penyelesaian	
Perselisihan Hubungan Industrial	90
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan.....	93
B. Saran	94
DAFTAR PUSTAKA	95

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia dalam konteksnya sebagai tenaga kerja merupakan salah satu komponen pembangunan bangsa yang mempunyai peran penting dalam mewujudkan tujuan pembangunan nasional.¹ Komponen pembangunan bangsa tersebut adalah sumber daya alam, tenaga kerja, dan modal.²

Dalam kaitan ini, Gunawi Kartasapoetra³ menjelaskan yang intinya dilihat dari sisi ekonomi, ketiga komponen pembangunan bangsa tadi merupakan hal yang penting dan tidak dapat dilihat secara terpisah atau ketiga-tiganya tidak dapat dipisahkan satu dengan lainnya. Namun dalam kenyataannya, komponen tenaga kerja tersebut merupakan hal yang paling utama atau menonjol. Hal ini dapat dilihat di beberapa Negara seperti Korea Selatan, Hongkong, dan Singapura, yang dalam penyelenggaraan negaranya kurang didukung oleh kekayaan alamnya,

¹ Tujuan pembangunan nasional tercantum dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Indonesia Tahun 1945 pada alinea keempat yang berbunyi sebagai berikut :

“Kemudian daripada itu untuk membentuk suatu Pemerintahan Negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial, maka disusunlah kemerdekaan kebangsaan Indonesia itu dalam suatu Undang-Undang Dasar Negara Indonesia, yang terbentuk dalam suatu susunan Negara Republik Indonesia yang berkedaulatan rakyat dengan berdasarkan kepada Ketuhanan Yang Maha Esa, Kemanusiaan yang adil dan beradab, Persatuan Indonesia, dan Kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan dalam permusyawaratan/perwakilan, serta dengan mewujudkan suatu keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia“.

² Djumadi, *Hukum Perburuhan, Perjanjian Kerja*, (Jakarta : P.T. Raja Grafindo Persada, Edisi Revisi, 2002), hlm. 3

³ Gunawi Kartasapoetra, dkk, *Hukum Perburuhan, Pancasila Dalam Pelaksanaan Hubungan Kerja*, (Bandung ; Armico, Cetakan ke -1, 1983), hlm. 9

namun dapat menjadi negara-negara industri yang maju, karena didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas tinggi.⁴

Berbeda dengan Indonesia, dalam arti sumber daya manusia belum dapat dikatakan sebagai pendukung utama dalam mewujudkan tujuan pembangunan nasional.⁵ Hal ini terjadi, karena Indonesia mempunyai persoalan-persoalan yang harus dihadapi di bidang ketenagakerjaan, yang tidak mudah dalam penyelesaiannya seperti semakin besarnya jumlah pencari kerja yang tidak seimbang dengan kesempatan kerja yang memadai, kurangnya tersedia tenaga kerja terampil dan pengalaman, perselisihan hubungan industrial antara tenaga kerja dan pengusaha, pengawasan ketenagakerjaan dan sebagainya yang memerlukan penyelesaian secara serius.

Keadaan ketenagakerjaan seperti ini oleh Erman Rajagukguk digambarkan sebagai suatu yang kontraproduktif, dimana di satu sisi sumber daya manusia merupakan modal utama dalam proses pembangunan khususnya bidang ketenagakerjaan, namun di sisi yang lain sumber daya manusia tersebut dapat menimbulkan permasalahan yang rumit.⁶ Dengan keadaan ketenagakerjaan yang sedemikian rupa, adanya suatu perangkat bagi sarana perlindungan dan kepastian hukum bagi tenaga kerja, baik bagi mereka yang sedang mencari pekerjaan, tenaga kerja yang sedang melaksanakan hubungan kerja, maupun

⁴ Djumadi, Op.cit. hlm. 4

⁵ Ibid

⁶ Erman Rajagukguk, *dalam kata sambutan, Buku Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta : Bineka Cipta, cetakan ke -1: 1990) hlm. VI

tenaga kerja yang telah selesai melaksanakan hubungan kerja adalah merupakan suatu hal yang harus dilakukan untuk mengatasi persoalan-persoalan di bidang ketenagakerjaan.

Dalam konteks perlindungan dan kepastian hukum bagi tenaga kerja tersebut, Indonesia telah memiliki berbagai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan, yang mengatur berbagai aspek dalam ketenagakerjaan, antara lain hubungan hukum antara pekerja dan pengusaha, keselamatan dan kesehatan kerja, pengawasan ketenagakerjaan, penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dan lain-lain.

Dari berbagai peraturan perundang-undangan tersebut, dalam rangka menjamin kepastian hukum dalam hal terjadi perselisihan hubungan industrial, maka Pemerintah telah mengeluarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Undang-Undang Ketenagakerjaan ini merupakan Undang-Undang yang ramah investasi.⁷ Diharapkan dengan lahirnya Undang-Undang ketenakerjaan ini memberi kesempatan kerja kepada masyarakat Indonesia dan investor bisa masuk ke Indonesia karena adanya kepastian hukum. Dilihat dari sifatnya yang imperatif, maka sudah dapat dipastikan lahirnya Undang-Undang ini untuk mengadakan perlindungan terhadap buruh.⁸ Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tersebut mengatur mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Ada beberapa sarana yang dapat di pakai para pihak untuk menyelesaikan perselisihan

⁷ Imam Sjahputra Tunggal, *Tanya Jawab Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: Harvarindo, 2005) hlm. 4

⁸ Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 1995) hlm. 9

hubungan industrial yaitu bipartit, arbitrase, konsiliasi, mediasi (ketiganya untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan), Pengadilan Hubungan Industrial dan Mahkamah Agung (untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial lewat pengadilan).⁹ Penyelesaian melalui Bipartit, merupakan langkah pertama yang wajib dilaksanakan dalam penyelesaian sengketa tenaga kerja oleh pengusaha, pekerja maupun serikat pekerja sebagai langkah penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara musyawarah untuk mufakat.

Dalam penyelesaian Bipartit antara pihak pekerja dan pengusaha tersebut diperlukan adanya itikad baik guna tercapainya kesepakatan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang terjadi. Selanjutnya apabila telah terjadi kesepakatan, maka para pihak membuat Perjanjian Bersama untuk ditandatangani bersama yang mengikat dan menjadi hukum bagi para pihak dan wajib didaftarkan oleh para pihak ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah para pihak mengadakan Perjanjian Bersama.

Namun apabila penyelesaian Bipartit tidak mencapai kata sepakat, maka salah satu pihak mencatatkan perselisihan tersebut ke instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat. Pencatatan perselisihan tersebut harus dilampiri bukti atau risalah perundingan yang menemui kegagalan tersebut. Selanjutnya instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat menawarkan kepada para pihak untuk memilih penyelesaian melalui konsiliasi

⁹ Libertus Jehani, *Panduan Hukum Pekerja, Hak-Hak Pekerja Bila di PHK*, (Tangerang: Visi Media) hlm. 21

atau arbitrase. Namun demikian, apabila dalam waktu 7 (tujuh) hari para pihak belum memilih penyelesaian, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian melalui Mediasi.

Penyelesaian melalui mediasi yang dipimpin oleh Mediator tersebut pada akhir penyelesaian intinya sama dengan penyelesaian Bipartit, yaitu apabila dalam penyelesaian mediasi tersebut terdapat kesepakatan, maka para pihak membuat Perjanjian Bersama dan ditandatangani para pihak dan disaksikan oleh Mediator serta didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak yang mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

Apabila tidak tercapai kesepakatan dalam Mediasi tersebut, maka Mediator akan mengeluarkan anjuran tertulis, dan apabila anjuran tertulis diterima para pihak, maka dibuat Perjanjian Bersama. Dalam batas waktu 3 (tiga) hari sejak kesepakatan tersebut Mediator sudah harus menyelesaikan membantu pembuatan Perjanjian Bersama untuk selanjutnya didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum para pihak yang membuat Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran. Sebagai bukti pendaftaran, para pihak akan memperoleh akta bukti pendaftarannya yang merupakan bagian tidak terpisahkan dengan Perjanjian Bersama. Apabila salah satu pihak tidak melaksanakan Perjanjian Bersama, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan untuk mendapatkan penetapan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial.

Namun demikian, apabila para pihak yang berselisih tidak memberikan pendapatnya mengenai anjuran tertulis, maka para pihak tersebut dianggap menolak anjuran tertulis. Selanjutnya para pihak atau salah satu pihak dapat menempuh penyelesaian dengan mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.

Sekalipun dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 telah mengatur secara rinci mengenai mekanisme dan tata cara penyelesaian perselesaian hubungan industrial, namun dalam kenyataan di lapangan masih terdapat penyimpangan-penyimpangan dalam pelaksanaannya.

Penyimpangan tersebut ditemui oleh peneliti khususnya dalam hal telah terjadi kesepakatan antara pekerja dan pengusaha dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial baik melalui bipartit dan mediasi walaupun telah dibuat dalam Perjanjian Bersama dan telah ditandatangani oleh para pihak, pada kenyataannya Perjanjian Bersama yang merupakan hukum dan mengikat bagi para pihak yang berselisih tersebut tidak didaftarkan para pihak kepada Pengadilan Hubungan Industrial wilayah hukum setempat. Sehingga tidak ada kejelasan mengenai proses penyelesaian lebih lanjut, akibatnya pihak yang lemah dan dalam hal ini pekerja kurang mendapatkan perlindungan hukum.

Lebih lanjut, dari data yang diperoleh peneliti dari Kantor Dinsosnakertrans Kabupaten Klaten terdapat 4 (empat) perusahaan yang

bermasalah terkait dengan penyelesaian hubungan industrial melalui bipartit dan mediasi, yaitu:¹⁰

1. Kasus Pemutusan Hubungan Kerja pada Rumah Makan Merapi Resto dengan penyelesaian mediasi.
2. Kasus P.T. Kusoema Nanda Putra dengan penyelesaian kasus bipartit.
3. Kasus P.T. Intan Pariwara dengan penyelesaian kasus bipartit.
4. Kasus Pemutusan Hubungan Kerja secara masal di P.T. S.C.Enterprises penyelesaian dengan mediasi.

Sehubungan dengan terdapatnya banyak penyimpangan dalam pelaksanaan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial khususnya di wilayah Kabupaten Klaten tersebut, kiranya perlu adanya pengkajian lebih lanjut untuk mendalami permasalahan yang ada sehingga akan mendapatkan gambaran yang utuh mengenai ketidakharmonisan pelaksanaan peraturan perundang-undangan dimaksud. Hal ini diperlukan, mengingat apabila tidak terdapat pengkajian yang mendalam dan utuh dalam penanganan persoalan dimaksud, maka tentunya pekerja sebagai pihak yang lemah yang selalu dirugikan.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut di atas, maka dalam penelitian ini penulis mengambil judul “Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Bipartit dan Mediasi yang Mencapai Kesepakatan dalam Bentuk Perjanjian Bersama di Kabupaten Klaten”.

¹⁰ Wawancara Pra Penelitian dengan Asfan Harahap, S.Sos dan Dwi Oetami Satyarini, Mediator pada Dinsosakertrans Kabupaten Klaten pada 17 Juni 2012.

B. Perumusan Masalah

Bertitik tolak dari latar belakang masalah di atas, maka permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui bipartit dan mediasi yang mencapai kesepakatan dalam bentuk perjanjian bersama menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ?
2. Apakah penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui bipartit dan mediasi yang mencapai kesepakatan dalam bentuk perjanjian bersama di Kabupaten Klaten sudah sesuai dengan Undang-Undang No 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Mengetahui bagaimana penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui bipartit dan mediasi yang mencapai kesepakatan dalam bentuk perjanjian bersama menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
2. Mengetahui apakah penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui bipartit dan mediasi yang mencapai kesepakatan dalam bentuk perjanjian bersama di Kabupaten Klaten sudah sesuai dengan Undang-Undang No 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial .

D. Manfaat Penelitian

Secara garis besar manfaat dari penelitian ini dapat dibagi dua, yaitu :

1. Kegunaan teoritis :

Yaitu sebagai sumbangan pemikiran dalam upaya perkembangan disiplin ilmu hukum khususnya hukum ketenagakerjaan yang berkaitan dengan penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

2. Kegunaan praktis :

- a. Sebagai bahan masukan bagi Pemerintah dalam melakukan penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
- b. Sebagai bahan acuan sumber informasi bagi para pembaca.
- c. Upaya memperluas pengetahuan penulis dalam bidang hukum khusus ketenagakerjaan yang berkaitan dengan penyelesaian hubungan industrial.

E. Tinjauan Pustaka

Hubungan Industrial sebagaimana disebut pada pasal 1 angka 16 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi dan/jasa yang terdiri atas unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan Pemerintah yang didasarkan pada nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Hubungan industrial tidak selalu berjalan dengan harmonis, karena seringkali terjadi konflik atau perselisihan antara pekerja dan pengusaha yang akan menimbulkan perselisihan hubungan industrial.

Perselisihan menurut bahasa Indonesia berasal dari kata selisih yang berarti beda, kelainan. Perselisihan berarti perbedaan (pendapat), atau pertikaian, sengketa, percekocan.¹¹

Perselisihan yang terjadi antara perusahaan dengan pekerja secara pribadi ataupun antara perusahaan dengan serikat pekerja dapat diakibatkan adanya adanya kesenjangan/perbedaan kepentingan, pendapat, dan juga perbedaan kebutuhan antara pekerja dengan pengusaha.

Terkait dengan hal ini lebih lanjut Joni Emirzon memberikan pengertian bahwa konflik / perselisihan / percekocan adalah adanya pertentangan atau ketidaksesuaian antara para pihak yang akan dan sedang mengadakan hubungan atau kerjasama.¹² Dalam pengertian lain, konflik dapat dimaknai sebagai kondisi dimana pihak yang satu menghendaki agar pihak yang lain berbuat atau tidak berbuat sesuai dengan yang diinginkan, tetapi pihak lain menolak keinginan tersebut.

Istilah perselisihan hubungan industrial, dahulu lebih dikenal dengan perselisihan perburuhan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan. Dalam Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957, pihak yang dapat berselisih adalah majikan dan

¹¹ W.J.S. Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, (Jakarta: PN Balai Pustaka, 1982), hlm. 898-899

¹² Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan di Luar Pengadilan*, (Jakarta : P.T. Raja Grafindo Persada, 2004), hlm.2

serikat buruh. Dengan kata lain, buruh secara perorangan tidak dapat menjadi pihak dalam berselisih.¹³

Namun dalam prakteknya seringkali terjadi yang berselisih adalah majikan dengan buruh secara perorangan. Oleh karena itu, Pemerintah memandang bahwa Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tidak sesuai dengan perkembangan, sehingga diganti dengan Undang-Undang Nomor Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Hubungan industrial pada dasarnya merupakan suatu hubungan hukum yang dilakukan antara pengusaha dan pekerja. Ada kalanya hubungan itu mengalami suatu perselisihan, yang dapat terjadi kepada siapapun yang sedang melakukan hubungan hukum.¹⁴ Menurut pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, perselisihan hubungan industrial didefinisikan sebagai perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Berdasarkan pengertian tersebut dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, dapat diketahui, bahwa yang dapat bertindak sebagai pihak dari pekerja/buruh dalam perselisihan hubungan industrial tidak saja organisasi serikat

¹³ Zainal Asiki, dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan* (Jakarta : P.T. Raja Grafindo, 1993), hlm. 101

¹⁴ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta : Sinar Grafika, 2009), hlm. 178

pekerja/serikat buruh, tetapi juga pekerja/buruh secara perorangan atau sekelompok pekerja/buruh. Inilah salah satu perbedaan pokok dengan Undang-Undang Nomor 22 tahun 1957, selain perbedaan dalam mekanisme penyelesaian perselisihannya.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 membagi jenis perselisihan menjadi 4 jenis, yaitu :

- a. Perselisihan hak;
- b. Perselisihan kepentingan;
- c. Perselisihan pemutusan hubungan kerja; dan
- d. Perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Dari pembagian perselisihan menjadi beberapa klasifikasi tersebut, maka terdapat kesulitan tersendiri pada implementasi Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yaitu harus dimulai dengan pengetahuan dalam membedakan jenis perselisihan. Pengetahuan ini menjadi penting dengan mengingat bahwa perbedaan perselisihan tersebut akan berdampak pada jenis lembaga penyelesaian perselisihan yang akan ditempuh oleh para pihak yang berselisih.¹⁵

Imam Soepomo, menyebutkan jenis perselisihan perburuhan dibedakan antara perselisihan hak (*rechtsgeschil*) dan perselisihan kepentingan (*belangengeschil*).¹⁶

¹⁵ Asri Wijayanti, *Op.Cit*, hlm. 183.

¹⁶ Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Jakarta : Djambatan, 1985), hlm 97.

Menurut H.M. Laica Marzuki, terdapat dua macam karakteristik perselisihan yang mewarnai kasus-kasus perburuhan, yaitu :

- a. Kasus perselisihan hak (*rechtsgeschi, conflict of rightl*) yang berpaut dengan tidak adanya persesuaian yang demikian itu, menitikberatkan aspek hukum (*rechtsmatigheid*) dari permasalahan, utamanya menyangkut pencenderaan janji (wanprestasi) terhadap perjanjian kerja, suatu pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.
- b. Kasus perselisihan kepentingan (*belangeschillen, conflict of interest*) yang berpaut dengan tidak adanya persesuaian paham mengenai syarat-syarat kerja dan/atau keadaan perburuhan, utamanya menyangkut perbaikan ekonomis serta akomodasi kehidupan para pekerja. Perselisihan sedemikian menitikberatkan aspek *doelmatigheid* permasalahan.¹⁷

Berkaitan dengan adanya dua pendapat itu, maka jenis perselisihan hubungan industrial c dan d dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 di atas, sebenarnya sudah termasuk di dalam rumusan perselisihan hak. Menurut Aloysius Uwiyono, dalam perselisihan hak, hukumnya yang dilanggar, tidak dilaksanakan atau ditafsirkan secara berbeda.¹⁸

Lebih lanjut Aloysius Uwiyono menjelaskan bahwa perselisihan antara buruh dengan pengusaha pada dasarnya dapat terjadi dengan didahului atau tanpa didahului suatu pelanggaran hukum.¹⁹ Jika suatu perselisihan perburuhan diawali

¹⁷ H.M. Laica Marzuki, *Mengenal Karakteristik Kasus-Kasus Perburuhan*, Varia Peradilan No. 133, (Jakarta :IKAHI, 1996), hlm. 151.

¹⁸ Aloysius Uwiyono, *Hak Mogok di Indonesia*, Disertasi, (Jakarta : Fakultas Hukum Universitas Indonesia, 2001), hlm. 217.

¹⁹ Aloysius Uwiyono, *Ibid*, hlm.215

dengan suatu tindakan pelanggaran hukum, perselisihan perburuhan demikian itu pada umumnya disebabkan oleh beberapa faktor :

- a. Sebagai akibat terjadinya perbedaan faham tentang pelaksanaan hukum perburuhan. Hal ini tercermin dalam tindakan pengusaha atau buruh yang melanggar suatu ketentuan hukum. Misalnya Pengusaha membayar upah buruh di bawah ketentuan upah minimum atau pengusaha tidak memberikan cuti tahunan. Pelanggaran hak buruh oleh pengusaha di sini merupakan faktor penyebab terjadinya perselisihan perburuhan.
- b. Diawali dengan pelanggaran hukum ini, juga dapat disebabkan oleh perbedaan perlakuan yang tercermin dalam tindakan pengusaha yang bersifat diskriminatif. Misalnya A dan B meskipun jabatan, pendidikan, masa kerja, prestasi kerja, dan produktivitasnya sama, namun karena A adalah pria, pengusaha membayarkan upah lebih besar kepada A daripada B yang perempuan. Perlakuan diskriminatif dapat diperluas lingkupnya hingga mencakup diskrimasi berdasarkan suku, ras, atau agama yang berbeda.²⁰

Sedangkan perselisihan perburuhan yang tanpa didahului suatu pelanggaran, pada umumnya disebabkan beberapa faktor :

- a. Adanya perbedaan pendapat dalam menafsirkan hukum perburuhan. Misalnya berdasarkan hukum tertentu, menurut pengusaha, buruh tidak berhak melaksanakan cuti sebelum melahirkan setelah ia melahirkan anak secara *premature*. Di lain pihak buruh atau serikat buruh menafsirkan bahwa

²⁰ Aloysius Uwiyono, Op.Cit,hlm.215

ketentuan hukum tersebut menjamin sebelum melahirkan tetap merupakan hak buruh wanita yang melahirkan secara *premature*.

- b. Perselisihan perburuhan yang tidak diawali oleh suatu pelanggaran, juga dapat disebabkan oleh terjadinya ketidaksefahaman tentang perubahan ketentuan hukum yang mengatur tentang upah atau syarat-syarat kerja lainnya. Perselisihan perburuhan semacam ini tercermin dalam perselisihan perburuhan yang berkaitan dengan upaya perbaikan syarat kerja yang dilakukan oleh serikat buruh atau perubahan isi peraturan perusahaan yang dilakukan oleh pengusaha. Misalnya serikat buruh menuntut kenaikan upah, uang transpor, atau uang makan sebesar 75% upah.²¹

Perselisihan perburuhan yang disebabkan oleh ketidaksefahaman tentang perbedaan pelaksanaan hukum perburuhan, perbedaan perlakuan, dan ketidaksefahaman dalam menafsirkan hukum perburuhan sebagaimana diuraikan di atas disebut perselisihan hak atau hukum (*conflict of right*). Sedangkan perselisihan perburuhan yang disebabkan oleh ketidaksefahaman tentang perubahan syarat-syarat kerja dikategorikan sebagai perselisihan kepentingan (*conflict of interest*).²²

Menurut Laica Marzuki, suatu kasus perselisihan industrial tidak selalu berpaut dengan perselisihan tentang tidak dipenuhinya perjanjian kerja. Tidak sedikit kasus perselisihan industrial yang justru tidak lagi menghendaki pemenuhan perjanjian yang disepakati. Salah satu pihak pada umumnya pihak

²¹ Aloysius Uwiyono, *Ibid*

²² Aloysius Uwiyono, *Op. Cit*

pekerja menghendaki agar perjanjian yang telah dijalin diadakan perubahan, karena dipandang tidak lagi menjamin standarisasi kehidupan keluarga mereka²³.

Karakteristik perselisihan hak, pada intinya perselisihan hak normatif atau hak atas hukum dalam hubungan kerja, yakni perselisihan yang menitikberatkan aspek hukum (*rechtmatigheid*), sebagai akibat terjadinya pelanggaran/tidak dipenuhinya hak, perbedaan perlakuan atau penafsiran terhadap peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan maupun perjanjian kerja bersama, sedangkan karakteristik perselisihan kepentingan berkaitan dengan syarat-syarat kerja dan/atau keadaan perburuhan, yang menitikberatkan pada kebijaksanaan (*doelmatigheid*) permasalahan, di luar aspek hukum.²⁴

Dari pendapat Imam Soepomo, Laica Marzuki, Aloysius Uwiyono, dapat diketahui bahwa penyelesaian Pengadilan Hubungan Industrial hanya berwenang mengadili perselisihan hak saja. Mustahil dapat menyelesaikan perselisihan kepentingan. Perselisihan kepentingan hanya dapat diselesaikan melalui jalur non litigasi, yaitu mediasi, konsiliasi atau arbitrase. Ketiga lembaga itu akan menyelesaikan dengan mencari *win-win solution* dalam bentuk kebijaksanaan. Apabila perselisihan kepentingan diselesaikan melalui jalur Pengadilan Hubungan Industrial, hakim pengadilan Hubungan Industrial akan menggunakan aturan

²³ Laica Marzuki, *Op.Cit.* hlm.151

²⁴ Wijayanto Setiawan, *Pengadilan Perburuhan di Indonesia*, Ringkasan Disertasi, (Surabaya : ProgramPasca Sarjana Universitas Airlangga Surabaya, 2006), hlm.19

hukum dengan memomorduakan kebijaksanaan yang dicapai melalui *win-win solution*.²⁵

Penyelesaian sengketa (perselisihan) secara damai (musyawarah mufakat) sudah merupakan budaya dalam masyarakat adat tradisional di Indonesia. Penyelesaian sengketa secara damai ini dikenal pada zaman Hindia Belanda, yang disebut dengan “Peradilan Desa” (Dorpsjustitie), sebagaimana diatur dalam Pasal 3 RO.²⁶

Menurut Pasal tersebut dikatakan :

1. Semua perkara yang menurut hukum adat termasuk kekuasaan Hakim dari masyarakat hukum kecil-kecil (Hakim Desa) tetap diadili oleh para hakim tersebut.
2. Ketentuan ayat di muka tidak mengurangi sedikitpun hak yang berperkara untuk setiap waktu mengajukan perkaranya kepada Hakim-Hakim yang lebih tinggi.
3. Hakim-Hakim yang dimaksud pada ayat (1) mengadili perkara menurut hukum adat, mereka tidak boleh menjatuhi hukuman.

Semangat budaya musyawarah untuk mufakat dalam penyelesaian perselisihan juga telah ada sejak bangsa Indonesia berdiri, yaitu dituangkan dalam Dasar Negara Republik Indonesia, yaitu Pancasila khususnya sila keempat yang berbunyi Kerakyatan yang dipimpin oleh hikmah kebijaksanaan dalam permusyawaratan perwakilan. Seiring dengan hal tersebut, maka hakekat

²⁵ Asri Wijayanti, *Op. Cit*, hlm. 184

²⁶ H. Hilman Hadikusuma, *Pengantar Ilmu Hukum Adat Indonesia*, (Bandung: Mandar Maju, 2003), hlm. 247.

penyelesaian perselisihan hubungan industrial untuk pertamakali mengutamakan musyawarah untuk mufakat.

Terkait dengan penyelesaian musyawarah untuk mufakat tersebut, Bagir Manan berpendapat bahwa apabila mengacu kepada penyelesaian sengketa atau masalah dengan cara musyawarah untuk mufakat seperti yang telah dikemukakan di atas, maka untuk mencapai penyelesaian masalah atau sengketa harus dibangun paradigma baru, yaitu mengubah paradigma mengadili menjadi menyelesaikan masalah atau sengketa. Paradigma baru ini akan mencakup empat strategi pokok, yaitu :

- a. Revitalisasi fungsi pengadilan untuk mendamaikan pihak-pihak yang menghadapi sengketa hukum. Fungsi ini terutama berkaitan dengan sengketa hukum yang bukan perkara pidana. Sesuai dengan ketentuan yang sudah ada Hakim wajib berusaha dengan sungguh-sungguh untuk mempertemukan dan meyakinkan pihak-pihak untuk menyelesaikan sengketa yang sedang dihadapi secara damai menuju prinsip *win-win solution*. Pihak-pihak diwajibkan untuk secara sungguh-sungguh (*compulsory*) dan di bawah supervisi hakim untuk menyelesaikan sengketa hukum secara damai.
- b. Revitalisasi pranata-pranata sosial dengan memberikan dasar-dasar yang lebih kuat bagi pengembangan lembaga penyelesaian seperti arbitrase, mediasi, maupun perdamaian di luar pengadilan. Selain itu perlu didorong seperti lembaga bantuan hukum untuk mediasi dan lain-lain.

- c. Menata kembali tata cara penyelesaian suatu perkara menjadi lebih efisien, efektif, produktif, dan mencerminkan keterpaduan sistem di antara unsur-unsur penegak hukum dengan merinci pembagian tugas dan wewenang yang tegas di antara penegak hukum. Prinsip sistem peradilan terpadu dalam perkara pidana (*integrated criminal justice system*), tidak cukup mengatur hubungan koordinasi di antara para penegak hukum. Tanpa mengurangi maksud membangun kemandirian dan tanggung jawab masing-masing penegak hukum seperti “hubungan pertimbangan” atau “hubungan supervisi” agar suatu proses perkara tidak terhenti akibat suatu formalitas yang kurang atau tidak dipenuhi secara sempurna.
- d. Menata kembali hak-hak berperkara yang menyebabkan penyelesaian yang berlarut-larut, mengandung berbagai potensi konflik “permanen” di antara para pihak atau mereka yang terkena perkara. Strategi ini berkaitan dengan pembatasan hak asasi yang dapat didasarkan kepada nilai perkara, ancaman pidana, atau sifat perkara. Yang terakhir ini berkaitan dengan perkara-perkara di bidang hukum kekeluargaan (perceraian, pemeliharaan anak, pengangkatan anak, harta perkawinan dan lain-lain). Pembatasan hak kasasi pada perkara (hukum) kekeluargaan dimaksudkan agar dapat tuntas secepat mungkin

mengingat kepentingan-kepentingan dari pihak dan orang ketiga (seperti anak) yang bersangkutan dalam perkara tersebut.²⁷

Dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 telah diatur secara detail mengenai mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial dimaksud. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 disebutkan yang intinya bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha dapat dilakukan melalui bipartit, mediasi, konsiliasi, dan arbitrase. Penyelesaian ini sering disebut penyelesaian lewat jalur di luar pengadilan. Sedangkan penyelesaian lewat jalur pengadilan ditempuh melalui Pengadilan Hubungan Industrial.

Penyelesaian melalui Bipartit, merupakan langkah pertama yang wajib dilaksanakan dalam penyelesaian sengketa tenaga kerja oleh pengusaha, pekerja maupun serikat pekerja sebagai langkah penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara musyawarah untuk mufakat.

Dalam penyelesaian Bipartit antara pihak pekerja dan pengusaha tersebut diperlukan adanya iktikad baik guna tercapainya kesepakatan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang terjadi. Selanjutnya apabila telah terjadi kesepakatan, maka para pihak membuat Perjanjian Bersama untuk ditandatangani bersama yang mengikat dan menjadi hukum bagi para pihak dan wajib didaftarkan oleh para pihak ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di

²⁷ Bagir Manan, Sistem Peradilan Berwibawa, (Yogyakarta :FH-UII Press, 2004), hlm.25-26

wilayah para pihak mengadakan Perjanjian Bersama. Penyelesaian melalui Bipartit harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari.

Namun apabila penyelesaian Bipartit tidak mencapai kata sepakat, maka salah satu pihak mencatatkan perselisihan tersebut ke instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat. Pencatatan perselisihan tersebut harus dilampiri bukti atau risalah perundingan yang menemui kegagalan tersebut. Selanjutnya instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat menawarkan kepada para pihak untuk memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase. Namun demikian apabila dalam waktu 7 (tujuh) hari para pihak belum memilih penyelesaian, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian melalui Mediasi.

Penyelesaian melalui mediasi yang dipimpin oleh Mediator tersebut pada akhir penyelesaian intinya sama dengan penyelesaian Bipartit, yaitu apabila dalam penyelesaian mediasi tersebut terdapat kesepakatan, maka para pihak membuat Perjanjian Bersama dan ditandatangani para pihak dan disaksikan oleh Mediator serta didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak yang mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

Apabila tidak tercapai kesepakatan dalam Mediasi tersebut, maka Mediator akan mengeluarkan anjuran tertulis, dan apabila anjuran tertulis diterima para pihak, maka dibuat Perjanjian Bersama. Dalam batas waktu 3 (tiga) hari sejak kesepakatan tersebut Mediator sudah harus menyelesaikan membantu pembuatan Perjanjian Bersama untuk selanjutnya didaftarkan di Pengadilan

Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum para pihak yang membuat Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran. Sebagai bukti pendaftaran, para pihak akan memperoleh akta bukti pendaftarannya yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dengan Perjanjian Bersama. Apabila salah satu pihak tidak melaksanakan Perjanjian Bersama, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan untuk mendapatkan penetapan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial.

Namun demikian, apabila para pihak yang berselisih tidak memberikan pendapatnya mengenai anjuran tertulis, maka para pihak tersebut dianggap menolak anjuran tertulis. Selanjutnya para pihak atau salah satu pihak dapat menempuh penyelesaian dengan mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat. Penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi dilakukan oleh konsiliator yang terdaftar pada kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota. Dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima permintaan penyelesaian perselisihan secara tertulis, konsiliator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduk perkara dan selambat-lambatnya pada hari kerja kedelapan harus sudah dilakukan sidang konsiliasi pertama. Dalam hal terjadi kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh konsiliator dan didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan perjanjian bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran. Konsiliator

menyelesaikan tugasnya dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga) puluh hari kerja terhitung sejak menerima permintaan penyelesaian perselisihan.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase meliputi perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Arbiter yang berwenang menyelesaikan perselisihan hubungan industrial harus arbiter yang telah ditetapkan oleh Menteri. Wilayah arbiter meliputi seluruh wilayah Negara Republik Indonesia.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbiter dilakukan atas dasar kesepakatan para pihak yang berselisih. Dan kesepakatan tersebut harus dinyatakan secara tertulis dalam surat perjanjian arbitrase. Arbiter wajib menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja sejak penandatanganan surat perjanjian penunjukan arbiter, namun atas kesepakatan para pihak arbiter dapat memperpanjang jangka waktu penyelesaian perselisihan hubungan industrial 1 (satu) kali perpanjangan selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja.

Pemeriksaan perselisihan hubungan industrial oleh arbiter atau majelis arbiter dilakukan secara tertutup kecuali para pihak yang berselisih menghendaki lain. Dan dalam sidang arbitrase, para pihak yang berselisih dapat diwakili oleh kuasanya dengan surat kuasa khusus. Perselisihan hubungan industrial yang sedang atau telah diselesaikan melalui arbitrase tidak dapat diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum. Pengadilan Hubungan Industrial berwenang memutus :

- a. Di tingkat pertama mengenai perselisihan hak;
- b. Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan;
- c. Di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja;
- d. Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Hukum acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah Hukum Acara Perdata yang berlaku pada Pengadilan di lingkungan peradilan umum. Gugatan perselisihan hubungan industrial diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja.

Dalam putusan Pengadilan Hubungan Industrial ditetapkan kewajiban yang harus dilakukan dan/atau hak yang harus diterima oleh para pihak atau salah satu pihak atas setiap penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Dalam hal mengambil putusan, Majelis Hakim mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan dan keadilan. Majelis Hakim wajib memberikan putusan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam waktu selambat-lambatnya 50 (lima puluh) hari terhitung sejak sidang pertama.

Untuk mengkaji lebih lanjut permasalahan yang ada dalam penelitian ini penulis akan menggunakan pendekatan teori sistem hukum Friedman.

Sistem hukum menurut Lawrence Meir Friedman terbagi atas :

1. Struktur hukum (*legal structure*)
2. Substansi (*legal substance*)
3. Kultur hukum (*legal culture*)²⁸

Apabila berbicara sistem hukum, maka ketiga hal tersebut perlu dikaitkan satu dengan yang lain, karena saling terkait, jadi tidak dapat berdiri sendiri-sendiri.

Struktur adalah keseluruhan instansi penegakan hukum, beserta aparatnya. Substansi hukum adalah keseluruhan asas hukum, norma hukum, dan aturan hukum, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, termasuk putusan pengadilan. Kultur hukum adalah kebiasaan-kebiasaan, opini-opini, cara berfikir dan bertindak dari para penegak hukum dan warga masyarakat.²⁹

Friedman mengumpamakan sistem hukum adalah suatu pabrik, jika substansi itu adalah produk yang dihasilkan, dan aparatur adalah mesin yang menghasilkan produk, sedangkan budaya hukum adalah manusia yang tahu kapan mematikan dan menghidupkan mesin, dan yang tahu memproduksi barang apa yang dikehendakinya.

Terkait dengan hal tersebut, dapat dicermati keterkaitan satu dengan yang lain sebagai contoh, mengapa aparatur hukum ada yang tidak taat pada hukum, maka akan terkait dengan budaya hukum. Selain itu pada sektor pembentukan hukum, sering terdapat peraturan perundang-undangan yang dilahirkan oleh

²⁸ Lawrence M. Friedman, *The Legal System : A Sosial Science Perspective*, (New York : Rusell Sage Foundation, 1975)

²⁹ Ibid, hlm. 35

Pemerintah tidak mencerminkan aspirasi masyarakat, bahkan dirasa sering merugikan masyarakat.

Dalam penelitian ini, pengkajian teori sistem hukum Fiedmen tersebut akan lebih terfokus kepada faktor struktur hukum, mengingat peran dari aparatur hukum dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial tersebut sangat dominan.

Struktur hukum dimaksud meliputi seluruh petugas/pegawai/aparat yang terkait dengan proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial, yaitu Pegawai Kantor Dinas Tenaga Kerja, Mediator, Konsiliator, Arbiter, Para Hakim, Panitera dan aparat yang terkait dengan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Pengadilan Hubungan Industrial sampai dengan Mahkamah Agung.

Aparatur hukum sebagai penegak dan pelaksana peraturan perundang-undangan harus mempunyai mental yang baik dalam menerapkan hukum sehingga tidak terjadi gangguan atau hambatan dalam sistem penegakan hukum.³⁰

Sejalan dengan hal tersebut, teori sistem hukum Friedman sangat tepat untuk menganalisis penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Kabupaten Klaten ditinjau dari peraturan perundang-undangan yang berlaku.

F. Metode Penelitian

Dalam penulisan karya ilmiah diperlukan adanya suatu metode sebagai pedoman. Metode adalah pedoman cara seorang ilmuwan mempelajari dan

³⁰ Sri Sukartini, *Efektivitas Kebijakan Wajib Pajak dan Intensifikasi Pajak di Wilayah Kerja Kantor Pelayanan Pajak*, Skripsi (Salatiga :UKSW, 2003), hlm.3

memahami lingkungan yang dihadapi.³¹ Metode penelitian dipilih berdasarkan dan mempertimbangkan keserasian dengan obyek, serta metode yang digunakan sesuai dengan tujuan, sasaran, variable dan masalah yang hendak diteliti.

Dalam penelitian ini, Penulis menggunakan metode :

1. Jenis Penelitian

Berdasarkan sifatnya, penelitian ini termasuk bersifat deskriptif, yaitu penelitian yang menggambarkan secara tepat sifat-sifat suatu individu, keadaan, gejala, atau kelompok tertentu atau untuk menentukan frekuensi adanya halangan tertentu suatu gejala lain dalam masyarakat.³²

Selanjutnya dihubungkan dengan suatu peraturan perundang-undangan terkait guna dilakukan pengkajian mengenai keselarasan dalam pelaksanaannya.

2. Obyek Penelitian

Obyek penelitian dalam penulisan ini adalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Kabupaten Klaten ditinjau dari Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004.

3. Subyek Penelitian

- a. 1) Retna Biwara, A.Md., Manager Operasional New Merapi Resto;
- 2) Rusimin, Kepala Personalia PT Kosoema Nanda Putra;
- 3) Faruq Pribadi, S.I.P., Manager HRD PT Intan Pariwisata;

³¹ Soeryono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta : Universitas Indonesia Press, 1985), hlm .6

³² Koentjoroningrat, *Metode-Metode Penelitian Penelitian Masyarakat*, (Jakarta : P.T. Gramedia, 1985), hlm 29

4) Erwin Burhanudin S.E., M.M., Manager HRD PT Interprises

b. Pekerja dan/atau serikat pekerja yang mengalami perselisihan hubungan industrial dengan perusahaan.

c. Aspan Harahap, S.Sos dan Dwi Oetami Satyarini, Mediator pada Kantor Dinsosnakertrans Kabupaten Klaten

d. Daryanto, S.H., Hakim Ad-Hoc Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang

4. Sumber Data

Data terbagi menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder. Data Primer adalah data yang langsung diperoleh dari wawancara dengan subyek penelitian.

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari bahan-bahan pustaka. Data sekunder terdiri dari bahan hukum primer, sekunder, dan tersier.³³ Bahan hukum primer, yaitu bahan hukum yang mengikat, yang terdiri dari norma dasar, peraturan dasar, peraturan perundang-undangan, bahan hukum yang tidak dikodifikasi, seperti hukum adat, yurisprudensi, traktat, dan bahan hukum dari zaman Belanda hingga sekarang. Dalam penulisan ini bahan hukum primer terdiri dari :

- 1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- 2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- 3) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

³³ Soerjono Soekanto, *Penelitian Hukum Normatif, Suatu Tinjauan Singkat*, (Jakarta : P.T. Raja Grafindo Persada cetakan ke XI, 2011), hlm 24-25

- 4) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER 31/MEN/XII/2008 tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit
- 5) Peraturan perundang-undangan terkait lainnya.
 - a. Bahan hukum sekunder, yaitu hasil penelitian yang terkait dengan obyek penelitian yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, seperti dokumen-dokumen penyelesaian perselisihan hubungan industrial di lokasi penelitian, hasil karya dari kalangan hukum dan seterusnya. Dalam penelitian ini bahan hukum sekunder menggunakan hasil penelitian bidang ketenagakerjaan, tesis dan disertasi ketenagakerjaan, serta buku atau jurnal terkait dengan ketenagakerjaan.
 - b. Bahan hukum tersier, yaitu bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, contohnya adalah kamus dan ensiklopedia.

5. Teknik Pengumpulan Data

Untuk pengumpulan data memakai teknik sebagai berikut :

a. Data primer

Untuk mengumpulkan data primer menggunakan metode wawancara yang dilakukan dengan subyek penelitian.

b. Data sekunder

Untuk mengumpulkan data sekunder menggunakan studi dokumen dan studi kepustakaan.

- 1) Studi dokumen, yaitu mengkaji, mengolah, dan menelaah dokumen yang terkait dengan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dilakukan di lokasi penelitian.
- 2) Studi kepustakaan, yaitu mengkaji dan menelaah literatur yang terkait dengan obyek penelitian.

6. Teknik Analisis Data

Dengan analisis data berarti kita menguraikan atau memecahkan masalah yang kita selidiki berdasarkan data-data yang kita peroleh. Karena penulisan ini merupakan penulisan deskriptif, maka analisis data yang akan dipakai adalah analisis data kualitatif, yaitu tata cara penelitian yang menghasilkan data deskriptif analisis yaitu apa yang dinyatakan oleh responden secara tertulis atau lisan dan perilaku yang nyata, yang diteliti dan dipelajari sebagai sesuatu yang utuh.³⁴

Maka yang dilakukan oleh penulis dalam menganalisis data secara kualitatif ini adalah setelah data berhasil dikumpulkan, lalu disusun secara sistematis, lalu dicari korelasinya satu dengan yang lain. Untuk selanjutnya dibandingkan dengan peraturan perundang-undangan yang terkait beserta teorinya sehingga dapat diperoleh gambaran yang utuh yang menjadi pokok permasalahan dalam penulisan ini.

³⁴ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, (Jakarta : Universitas Indonesia, 1985), hlm 32

G. Sistematika Penulisan

Untuk lebih memudahkan dalam memahami, maka penulis membuat sistematika ini ke dalam 4 (empat) Bab, yang diuraikan sebagai berikut :

Bab I adalah pendahuluan, yang akan menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, tinjauan pustaka, metode penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab II adalah tinjauan umum yang berisikan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, dan lewat jalur Pengadilan Hubungan Industrial.

Bab III adalah pembahasan dan analisa hasil penelitian yang berisikan hasil-hasil penelitian sesuai yang disampaikan dalam perumusan masalah.

Bab IV adalah kesimpulan dan saran. Bab ini berisikan intisari atau kesimpulan dari hasil penelitian. Berdasarkan kesimpulan tersebut penulis akan memberikan saran kepada pihak-pihak yang terkait dalam ketenagakerjaan agar dapat dijadikan salah satu referensi untuk mengambil keputusan dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.

BAB II

TINJAUAN UMUM

A. Ruang Lingkup Perselisihan Hubungan Industrial

1. Sejarah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Dalam bidang perburuhan, perselisihan ini mulai dikenal sejak zaman pemerintahan Hindia Belanda yakni bermula sebagai akibat dari buruh kereta api yang pertama kali melakukan pemogokan.³⁵ Dimana untuk pertama kali diatur oleh Pemerintah Hindia Belanda dalam bidang ketenagakerjaan adalah cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial, khususnya di sector pengangkutan kereta api dengan dibentuknya *verzoeningsraad* (dewan pendamai). Peraturan tentang Dewan Pendamai bagi perusahaan kereta api dan *term* untuk Jawa dan Madura adalah *Regerings Besluit* tanggal 26 Februari 1923, Stb. 1923 No. 80 yang kemudian diganti dengan Stb. 1926 No. 224. Namun, pada tahun 1937 peraturan di atas dicabut dan diganti dengan *Regerings Besluit* tanggal 24 November 1937, Stb. 1937 No. 31 Tentang Peraturan Dewan Pendamai bagi perusahaan kereta api dan *trem* yang berlaku untuk seluruh Indonesia.³⁶

Sedangkan tugas dewan pendamai ini ialah : memberi perantaraan jika di perusahaan kereta api dan *trem* timbul atau akan terjadi perselisihan perburuhan yang akan atau telah mengakibatkan pemogokan atau dengan jalan

³⁵Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta : P.T. Raja Grafindo Persada), hlm. 206

³⁶Zaenal Asyadhie II, *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta : P.T. Raja Grafindo Persada, 2007), hlm. 129

lain merugikan kepentingan umum. Pada tahun 1939 dikeluarkan peraturan cara menyelesaikan perselisihan perburuhan pada perusahaan lain di luar kereta api (S. 1939 Nomor 407) *Regerings Besluit* tanggal 20 Juli 1939 peraturan ini kemudian diubah dengan S. 1948 Nomor 238.³⁷

Peraturan-peraturan tersebut diatas yang dikeluarkan oleh pemerintah Hindia Belanda sehubungan dengan masalah perselisihan perburuhan pada waktu itu terjadi. Selanjutnya pada awal kemerdekaan perselisihan industrial tidak begitu tajam atau belum sampai pada taraf yang genting dan mengganggu perekonomian. Hal ini dapat dimaklumi karena segala perhatian bangsa dan seluruh rakyat Indonesia pada waktu itu ditujukan pada bagaimana cara mempertahankan negara kita yang ingin direbut kembali oleh pemerintah Belanda.

Perselisihan-perselisihan perburuhan yang besar dan genting yang disertai pemogokan mulai timbul setelah pengakuan kedaulatan, karena kaum buruh dan rakyat pada umumnya dengan penuh kesadaran akan harga pribadi mulai membelokkan perhatiannya ke arah perjuangan dalam lapangan sosial ekonomi.³⁸

Namun, karena terus-menerus terjadi pemogokan yang menyebabkan keamanan dan ketertiban sangat terganggu, dikeluarkanlah Peraturan Kekuasaan

³⁷ *Ibid.* hlm. 209

³⁸ Agusmidah, *Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Medan UU Press,2010), hlm. 140

Militer tanggal 13 Februari 1951 Nomor 1 Tentang Penyelesaian Pertikaian Perburuhan.

Peraturan ini melarang adanya pemogokan di perusahaan yang vital, yakni dengan mengancam barang siapa yang melakukan pemogokan dan atau menutup perusahaan dihukum dengan hukuman kurungan setinggi-tingginya satu tahun atau denda setinggi-tingginya Rp 10.000,00.³⁹

Namun, karena dalam kenyataannya peraturan ini tidak membawa hasil seperti yang diinginkan maka pada tahun 1951 juga pemerintah mengeluarkan undang-undang yakni Undang-Undang Darurat Nomor 16 Tahun 1951 Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.⁴⁰ Dalam pelaksanaannya ternyata belum mampu menyelesaikan masalah-masalah perburuhan pada masa itu. Undang-Undang Darurat sering mendapatkan tentangan dari para pihak, terutama dari serikat buruh, karena dipandang akan melakukan pengekangan terhadap hak mogok, karena pihak yang akan mogok harus memberitahukan maksudnya dengan surat kepada panitia daerah. Tindakan itu baru boleh dilakukan secepat-cepatnya tiga minggu sesudah pemberitahuan itu diterima oleh panitia daerah. Pelanggaran terhadap ketentuan ini diancam dengan pidana.⁴¹

Adanya kecaman-kecaman inilah yang mendorong dicabutnya Undang-Undang Darurat Nomor 16 Tahun 1951 dan sebagai penggantinya pada tanggal

³⁹ ZaeniAsyhadie II, *Op. Cit.* hlm. 132

⁴⁰ Zainal Asikin, *Op. Cit.* hlm. 211

⁴¹ Zaeni Asyhadie II, *Op. Cit.* hlm. 133

8 April 1957 diundangkan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (LN. 1957 Nomor 42).⁴²

Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan pada tahap awal mensyaratkan perselisihan diselesaikan secara musyawarah untuk mencapai mufakat yang dilaksanakan oleh para pihak yang berselisih. Apabila tidak dicapai perdamaian antara pihak yang berselisih setelah dicari upaya penyelesaian oleh para pihak, maka baru diusahakan penyelesaiannya oleh Badan Penyelesaian Perselisihan Perburuhan. Badan ini juga dalam mencari penyelesaian harus tetap berpedoman pada asas musyawarah untuk mencapai mufakat serta harus pula memberi kesempatan kepada para pihak yang berselisih sebelum mengambil keputusan.⁴³

Berdasarkan Pasal 1 ayat (e) Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, secara tegas untuk yang pertama kali dikenal sebutan pegawai yang diberi tugas untuk memberikan perantaraan (Pasal 3 ayat (2)). Pegawai adalah pegawai Departemen Tenaga Kerja yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja untuk memberikan perantaraan dalam perselisihan perburuhan. Dalam pelaksanaan tugasnya, pegawai perantara dapat bertindak sebagai juru penengah, juru pendamai, atau sebagai juru pemisah.

2. Jenis Perselisihan Hubungan Industrial

Perselisihan antara pekerja dan perusahaan dapat terjadi karena didahului oleh pelanggaran hukum juga dapat terjadi karena bukan pelanggaran

⁴²Zainal Asikin, *Op. Cit.* hlm. 212

⁴³Agusmidah, *Op. Cit.* hlm. 144

hukum. Perselisihan yang terjadi yang disebabkan oleh pelanggaran hukum, karena :

- a. Terjadi perbedaan paham dalam pelaksanaan hukum perburuhan. Hal ini tercermin dari tindakan pekerja/buruh atau pengusaha yang melanggar suatu ketentuan hukum. Misalnya pengusaha tidak mempertanggungungkan buruh/pekerja dalam program Jamsostek, membayar upah di bawah ketentuan standar minimum yang berlaku, tidak memberikan cuti dan sebagainya.
- b. Tindakan pengusaha yang diskriminatif, misalnya jabatan, jenis pekerjaan, pendidikan, masa kerja yang sama tetapi karena perbedaan jenis kelamin sehingga diperlakukan berbeda.⁴⁴

Sedangkan perselisihan perburuhan yang terjadi tanpa didahului oleh suatu pelanggaran hukum, biasanya disebabkan oleh :

- a. Perbedaan dalam menafsirkan hukum perburuhan, misalnya menyangkut cuti melahirkan dan gugur kandungan, menurut pengusaha buruh/pekerja wanita tidak berhak atas cuti penuh karena mengalami gugur kandungan, tetapi menurut buruh/serikat pekerja hak cuti harus tetap diberikan dengan upah penuh meskipun buruh hanya mengalami gugur kandungan atau tidak melahirkan.

⁴⁴ Lalu Husni, Op Cit, hlm. 42

- b. Terjadi karena ketidaksepahaman dalam perubahan syarat-syarat kerja, misalnya buruh/serikat buruh menuntut kenaikan upah, uang makan, transport tetapi pihak pengusaha tidak menyetujuinya.⁴⁵

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, bahwa jenis-jenis perselisihan hubungan industrial meliputi :

- a. Perselisihan hak, yaitu perselisihan yang timbul, karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.⁴⁶

Dari pengertian di atas jelaslah bahwa perselisihan hak (*rechtsgeschil*) merupakan perselisihan hukum karena perselisihan ini terjadi akibat pelanggaran kesepakatan yang telah dibuat oleh para pihak termasuk di dalamnya hal-hal yang sudah ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Karena itu, menurut Imam Soepomo, perselisihan hak terjadi karena tidak adanya persesuaian paham mengenai pelaksanaan hubungan kerja.

- b. Perselisihan kepentingan, yaitu perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/ atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.⁴⁷

⁴⁵ Ibid

⁴⁶ Asri Wijayanti, *Op Cit.* hlm. 180

⁴⁷ Ibid., hlm. 37

Dari pengertian mengenai perselisihan kepentingan tersebut, jelaslah perbedaannya dengan perselisihan hak. Di mana tentang perselisihan hak, objek sengketa adalah tidak dipenuhinya hak yang telah ditetapkan karena adanya perbedaan dalam implementasi atau penafsiran ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang melandasi hak yang disengketakan. Sedangkan dalam perselisihan kepentingan, objek sengketa 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. Dengan kata lain, dalam perselisihan hak yang dilanggar adalah hukumnya, baik yang ada dalam peraturan perundang-undangan, dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Sedangkan dalam perselisihan kepentingan menyangkut pembuatan hukum dan/ atau perubahan terhadap substansi hukum yang sudah ada.⁴⁸

- c. Perselisihan pemutusan hubungan kerja, yaitu perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak. Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi atas inisiatif dari pihak pengusaha maupun buruh/ pekerja, di mana dari pihak pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja dikarenakan buruh/ pekerja melakukan berbagai tindakan pelanggaran.

⁴⁸ Lalu Husni, *Op Cit.* hlm. 45

Demikian sebaliknya, para buruh/ pekerja juga dapat mengajukan permohonan untuk dilakukan pemutusan hubungan kerja karena pihak pengusaha tidak melaksanakan kewajiban yang telah disepakati atau bertindak sewenang-wenang kepada buruh / pekerja. Pemutusan Hubungan Kerja seringkali tidak dapat dihindari. Hal ini dapat dipahami karena antara buruh/ pekerja dengan pengusaha didasarkan atas kesepakatan untuk mengikatkan diri dalam suatu hubungan kerja. Jika salah satu pihak sudah tidak menghendaki lagi untuk terikat atau diteruskan dalam hubungan kerja, sulit untuk mempertahankan hubungan kerja yang harmonis di antara kedua belah pihak.

- d. Perselisihan antarserikat pekerja/ serikat buruh, yaitu 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.

Perselisihan ini biasanya menyangkut masalah dominasi keanggotaan dan keterwakilan dalam perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama (PKB) di suatu perusahaan⁴⁹

Dengan pertimbangan-pertimbangan di atas, Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengatur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang disebabkan oleh :

⁴⁹ Maimun, *Hukum Ketenagekerjaan Suatu Pengantar* (Jakarta,P.T. Pradnya Paramita, 2007, hlm. 153

- a. Perbedaan pendapat atau kepentingan mengenai keadaan ketenagakerjaan yang belum diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan.
- b. Kelalaian atau ketidakpatuhan salah satu atau para pihak dalam melaksanakan ketentuan normatif yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan.
- c. Pengakhiran hubungan kerja.
- d. Perbedaan pendapat antarserikat pekerja/ serikat buruh dalam satu perusahaan mengenai pelaksanaan hak dan kewajiban keserikatpekerjaan.

B. Tata Cara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Luar Pengadilan

1. Penyelesaian melalui Bipartit

Penyelesaian hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mufakat. Penyelesaian perselisihan yang demikian merupakan penyelesaian perselisihan yang terbaik karena masing-masing pihak dapat langsung berbicara dan dapat memperoleh kepuasan tersendiri dikarenakan tidak ada campur tangan dari pihak ketiga. Selain itu, penyelesaian perselisihan melalui bipartit dapat menekan biaya dan menghemat waktu. Itulah sebabnya UU No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pasal 3 mengharuskan perundingan bipartit secara musyawarah untuk mufakat dilakukan terlebih dahulu dalam setiap perselisihan hubungan industrial sebelum diajukan kepada lembaga penyelesaian perselisihan. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 10 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, perundingan bipartit

adalah perundingan antara pekerja/ buruh atau serikat pekerja/ serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Upaya bipartit diatur dalam Pasal 3 sampai dengan Pasal 7 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Penyelesaian perselisihan melalui bipartit harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan. Apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan, tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal.⁵⁰

Apabila dalam perundingan bipartit berhasil mencapai kesepakatan maka dibuat Perjanjian Bersama (PB) yang mengikat dan menjadi hukum serta wajib dilaksanakan oleh para pihak. Perjanjian Bersama (PB) tersebut wajib didaftarkan oleh para pihak yang melakukan perjanjian di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah para pihak mengadakan Perjanjian Bersama (PB) kemudian akan diberikan akta bukti pendaftaran dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Perjanjian Bersama (PB). Dalam hal Perjanjian Bersama (PB) tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi pada Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri di wilayah perjanjian bersama (PB) didaftar untuk mendapat penetapan eksekusi. Apabila perundingan bipartit gagal maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang

⁵⁰ Asri Wijayanti, *Op Cit*, hlm. 185

bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan. Apabila bukti tersebut tidak dilampirkan risalah penyelesaian secara bipartit, instansi tersebut harus mengembalikan berkas untuk dilengkapi paling lambat tujuh hari sejak tanggal diterimanya pengembalian berkas. Berdasarkan Pasal 6 ayat (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial diatur mengenai risalah perundingan yang bunyinya sebagai berikut : “ Risalah perundingan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sekurang-kurangnya memuat :

- a. nama lengkap dan alamat para pihak;
- b. tanggal dan tempat perundingan;
- c. pokok masalah atau alasan perselisihan;
- d. pendapat para pihak;
- e. kesimpulan atau hasil perundingan; dan
- f. tanggal serta tanda tangan para pihak yang melakukan perundingan.

Tidak adanya pihak ketiga dalam penyelesaian secara bipartit ini menunjukkan proses yang dijalankan adalah negosiasi. Di mana negosiasi merupakan komunikasi dua arah yang dirancang untuk mencapai kesepakatan pada saat kedua belah pihak memiliki berbagai kepentingan yang sama maupun yang berbeda. Negosiasi merupakan sarana bagi pihak-pihak yang bersengketa untuk mendiskusikan penyelesaiannya tanpa keterlibatan pihak ketiga oleh penengah, baik yang tidak berwenang mengambil keputusan (mediasi) maupun yang berwenang (arbitrase dan litigasi). Ciri khas daripada negosiasi adalah

adanya tawar-menawar antara para pihak, di mana tawar-menawar tersebut bersifat relatif dan tergantung dari beberapa hal, yaitu :

- a. Bagaimana kebutuhan anda terhadap pihak lawan.
- b. Bagaimana kebutuhan pihak lain terhadap anda.
- c. Bagaimana alternatif kedua belah pihak dan
- d. Apa persepsi para pihak mengenai kebutuhan serta pilihan-pilihannya.⁵¹

Untuk melakukan negosiasi yang baik dan berhasil diperlukan suatu strategi atau taktik negosiasi, di mana setiap negosiator diharuskan mampu mengetahui kemampuan terendah mereka sendiri dan kemampuan pihak lawan dalam tawar-menawar. Selain itu dalam melakukan negosiasi, negosiator harus berusaha mencari informasi dari pihak lain untuk melakukan tawar-menawar yang akan dijadikan dasar untuk memperkirakan kemampuan pihak lain.

Dalam Undang-Undang No. 22 tahun 1957 Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, bipartit sistem adalah upaya damai antara buruh dengan majikan (pengusaha) atau mencari penyelesaian perselisihan secara damai dengan perundingan. Apabila pada perusahaan itu memiliki SPSI (Serikat Pekerja Seluruh Indonesia), maka kepentingan buruh diwakili oleh SPSI, akan tetapi apabila belum ada, maka buruh mewakili kepentingannya sendiri.⁵²

Akan tetapi apabila pihak-pihak yang berselisih tidak dapat menyelesaikan persoalannya itu sendiri dan tidak berkehendak menyelesaikannya dengan arbitrase oleh juri (dewan pemisah) maka hal itu oleh para pihak atau oleh salah

⁵¹ Lalu Husni, *Op.Cit*, hlm 57

⁵² Darwin Prints, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Bandung, P.T. Citra Aditya Bakti, 1994, hlm. 182

satu pihak diberitahukan secara tertulis kepada Pegawai Kementerian Perburuhan yang ditunjuk oleh Menteri Perburuhan untuk memberikan perantaraan dalam perselisihan hubungan industrial.

Setelah menerima pemberitahuan tersebut maka pegawai Depnaker (Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi) mengadakan penyelidikan tentang duduknya perkara perselisihan dan sebab-sebabnya, selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari terhitung mulai tanggal penerimaan surat pemberitahuan tersebut, jika pegawai berpendapat bahwa suatu perselisihan tidak dapat diselesaikan dengan perantaraan olehnya, maka hal itu oleh pegawai segera diserahkan kepada Panitia Daerah, dengan memberitahukan hal itu kepada pihak-pihak yang berselisih.

Tetapi jika perundingan antara kedua belah pihak itu menghasilkan persetujuan maka persetujuan yang telah disepakati tersebut disusun menjadi suatu perjanjian perburuhan yang memiliki kekuatan hukum sebagai undang-undang dan wajib dilaksanakan oleh pihak-pihak yang mengadakan perjanjian tersebut.

2. Penyelesaian melalui Mediasi

Upaya penyelesaian perselisihan melalui mediasi diatur dalam Pasal 8 sampai dengan Pasal 16 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Mediasi adalah intervensi terhadap suatu sengketa oleh pihak ketiga yang dapat diterima, tidak berpihak dan netral serta membantu para pihak yang berselisih mencapai kesepakatan secara sukarela terhadap permasalahan yang disengketakan. Penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/ Kota. Penyelesaian

perselisihan hubungan industrial melalui mediasi menurut ketentuan Pasal 4 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, didahului dengan tahapan sebagai berikut :

- a. Jika perundingan bipartit gagal, salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti upaya penyelesaian secara bipartit sudah dilakukan;
- b. Setelah menerima pencatatan, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase;
- c. Jika dalam waktu 7 (tujuh) hari para pihak tidak menetapkan pilihan, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian kepada mediator.

Pemerintah mengangkat seorang mediator yang bertugas melakukan mediasi dalam menyelesaikan sengketa antara buruh/ pekerja dengan pengusaha, di mana pengangkatan dan akomodasi mediator ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja. Berdasarkan ketentuan yang berlaku umum, penyelesaian perselisihan melalui mediasi tidak terdapat unsur paksaan. Para pihak meminta secara sukarela kepada mediator untuk membantu penyelesaian konflik yang terjadi. Oleh sebab itu, mediator tidak memiliki kewenangan untuk memaksa, mediator hanya berkewajiban bertemu atau mempertemukan pihak yang bersengketa dan berkedudukan membantu para pihak agar dapat mencapai kesepakatan yang hanya dapat diputuskan oleh para pihak yang berselisih.

Berdasarkan ketentuan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dalam proses penyelesaian perselisihan melalui mediasi, mediator harus sudah mengadakan penelitian mengenai duduk perkaranya dan harus segera mengadakan sidang mediasi dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima pelimpahan perkara perselisihan. Dalam jangka waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja sejak menerima pelimpahan perselisihan, mediator harus sudah menyelesaikan tugas mediasi tersebut.

Mediator dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir dalam sidang mediasi guna diminta dan didengar keterangannya. Setiap orang yang dimintai keterangan oleh mediator dalam sidang mediasi wajib untuk memberikannya termasuk memperlihatkan bukti-bukti atau surat-surat yang diperlukan, misalnya buku tentang upah, surat perjanjian kerja, surat perintah lembur, dan lain-lain. Apabila pihak yang diminta keterangan ini tidak bersedia memberikannya maka dapat dikenai sanksi pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 6 (enam) bulan dan atau denda paling sedikit Rp 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp 50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah). Saksi atau saksi ahli yang datang memenuhi panggilan dalam sidang mediasi tersebut berhak untuk memperoleh penggantian biaya perjalanan dan juga akomodasi yang jumlahnya ditetapkan dengan Keputusan Menteri. Keterangan-keterangan yang diperoleh dari kesaksian para saksi maupun saksi ahli wajib dijaga kerahasiaannya oleh mediator.

Apabila dalam sidang mediasi tercapai kesepakatan, maka dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani para pihak dan disaksikan mediator untuk didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah para pihak mengadakan perjanjian bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.⁵³

Namun jika tidak tercapai kesepakatan dalam penyelesaian perselisihan melalui mediasi, maka :

- a. Mediator mengeluarkan anjuran tertulis;
- b. Anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang mediasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak;
- c. Para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis;
- d. Pihak yang tidak memberikan pendapatnya sebagaimana dimaksud pada huruf c dianggap menolak anjuran tertulis;
- e. Dalam hal para pihak menyetujui anjuran tertulis sebagaimana dimaksud dalam huruf a, maka dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, mediator harus sudah selesai membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama untuk kemudian didaftar di Pengadilan Hubungan

⁵³ Maimun, *Op Cit*, hlm. 156

Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.⁵⁴

Apabila Perjanjian Bersama yang telah didaftarkan tersebut tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah Perjanjian Bersama didaftarkan untuk mendapat penetapan eksekusi.⁵⁵

Namun jika pemohon eksekusi berdomisili di luar Pengadilan Negeri tempat Perjanjian Bersama tersebut, maka pemohon eksekusi dapat mengajukan permohonan eksekusi tersebut kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah domisili pemohon eksekusi untuk kemudian dapat diteruskan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang berkompeten untuk melaksanakan eksekusi.

Undang-Undang No. 30 Tahun 1999 Tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa, nampak tidak adil. Lembaga Arbitrase dalam Undang-Undang ini, dibahas secara lengkap dan sempurna dalam 80 pasal, sedangkan Alternatif Penyelesaian Sengketa hanya disebut dalam 2 pasal saja, yaitu dalam Pasal 1 butir 10 dan dalam Pasal 6, yang terdiri atas 9 ayat.⁵⁶

Dalam Undang-Undang No. 30 Tahun 1999 Tentang Arbitrase dan Penyelesaian Sengketa Alternatif ini, mengenai penyelesaian perselisihan secara mediasi diatur

⁵⁴ Asri Wijayanti, *Op.Cit*, hlm.. 187

⁵⁵ Agus Midah, *Op Cit*, hlm. 154

⁵⁶ Pendapat Retnowulan Sutantio, seperti dikutip dari buku yang berjudul *Mediasi dan Perdamaian* (Jakarta : Mahkamah agung Republik Indonesia, 2005), hlm. 23

dalam Pasal 6 ayat (3) sampai dengan ayat (9). Hanya saja dalam Undang-Undang ini disebutkan jika mediator yang ditunjuk oleh para pihak tidak membawa hasil, para pihak dapat menghubungi sebuah Lembaga Arbitrase atau lembaga penyelesaian sengketa untuk menunjuk seorang mediator. Mediator yang ditunjuk dalam waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari harus mengupayakan penyelesaian secara tertulis dan ditandatangani para pihak serta harus didaftarkan di Pengadilan Negeri. Jika mediasi tidak berhasil mendamaikan para pihak, berdasarkan kesepakatan para pihak secara tertulis dapat mengajukan penyelesaian perselisihan melalui Lembaga Arbitrase. Penyelesaian secara mediasi dalam Undang-Undang No. 30 Tahun 1999 hampir sama dengan tata cara yang diatur dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2004.

Dalam Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, tidak menggunakan kalimat penyelesaian melalui mediasi tetapi menggunakan kalimat penyelesaian secara tripartit sistem. Pengertian penyelesaian perburuhan/ industrial secara tripartit yaitu bahwa perselisihan tersebut terjadi antara pekerja/buruh dengan pengusaha tidak dapat diselesaikan secara bipartit, maka upaya selanjutnya diselesaikan melalui forum yang dihadiri oleh wakil pengusaha, wakil pekerja/ buruh (SPSI) dan wakil Pemerintah c.q. Departemen Tenaga Kerja. Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) didirikan di tempat yang ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 5 ayat (1) Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan. Oleh karena itu, tidak di seluruh Kantor Departemen Tenaga Kerja Tingkat II memiliki Panitia

Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah, melainkan hanya di tempat-tempat yang ditentukan oleh Menteri Tenaga Kerja.

Apabila dalam suatu perselisihan satu pihak hendak melakukan tindakan (pemutusan hubungan kerja, tidak membayar upah, dan lain-lain) terhadap pihak lain maka maksud tersebut harus diberitahukan dengan surat kepada pihak lainnya dan kepada Ketua Panitia Daerah. Dalam surat tersebut harus diterangkan bahwa benar-benar telah diadakan perundingan yang mendalam mengenai pokok-pokok perselisihan antara buruh dan majikan yang dikuasai/ diperantarai oleh Pegawai atau benar-benar permintaan untuk berunding telah ditolak dan pihak lainnya atau telah dua kali dalam jangka waktu dua minggu tidak berhasil mengajak pihak lainnya untuk berunding mengenai hal-hal yang menyangkut perselisihan. Kemudian penerimaan pemberitahuan tersebut oleh Ketua Panitia Daerah dicatat tanggal, hari penerimaan, dan diberitahukan dengan surat kepada pihak-pihak yang berselisih. Dalam Pasal 7 Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan mengatur sebagai berikut :

- (1) Panitia Daerah memberikan perantaraan untuk menyelesaikan perselisihan segera setelah menerima penyerahan perkara perselisihan termaksud pada Pasal 4 ayat (2);
- (2) Panitia Daerah segera mengadakan perundingan dengan pihak-pihak yang berselisih dan mengusahakan serta memimpin perundingan-perundingan antara pihak yang berselisih ke arah mencapai penyelesaian secara damai;
- (3) Persetujuan yang tercapai karena perundingan termaksud pada Pasal 4 ayat (1) mempunyai kekuatan hukum sebagai perjanjian perburuhan.

Dari perumusan pasal tersebut di atas, dapat dimengerti bahwa P4D juga adalah sebagai perantara untuk menyelesaikan perselisihan secara damai. Untuk itu ia harus menggunakan segala upaya dan menimbang sesuatu dengan mengingat hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan, keadilan dan kepentingan negara. P4D berhak memberikan putusan yang berupa anjuran kepada pihak-pihak yang berselisih. Hal tersebut dimaksudkan agar para pihak yang berselisih dapat menerima suatu penyelesaian tertentu. Di samping itu, Panitia Daerah berhak memberikan putusan yang bersifat mengikat, bilamana suatu perselisihan sukar diselesaikan dengan suatu putusan yang berupa anjuran (Pasal 8 Undang-Undang No. 22 Tahun 1957) dan putusan ini diserahkan kepada mereka yang berselisih dengan melalui surat pos tercatat atau dengan perantaraan pegawai kepaniteraan P-4 Daerah.

3. Penyelesaian melalui Konsiliasi

Penyelesaian melalui konsiliasi (*conciliation*) ini dilakukan melalui seorang atau beberapa orang atau badan sebagai penengah yang disebut konsiliator dengan mempertemukan atau memberi fasilitas kepada pihak-pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihannya secara damai. Konsiliator ikut serta secara aktif memberikan solusi terhadap masalah yang diperselisihkan.

Konsiliasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral. Sedangkan yang dimaksud dengan Konsiliator Hubungan Industrial yang

selanjutnya disebut dengan konsiliator adalah seorang atau lebih yang memenuhi syarat-syarat sebagai konsiliator ditetapkan oleh Menteri, yang bertugas melakukan konsiliasi dan wajib memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antarserikat pekerja/ serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Tata cara penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi tidak jauh berbeda dengan tata cara penyelesaian perselisihan melalui mediasi, yaitu menyelesaikan perselisihan di luar pengadilan untuk tercapainya kesepakatan dari para pihak yang berselisih. Demikian juga dengan jangka waktu penyelesaiannya, undang-undang memberikan waktu penyelesaian selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima permintaan penyelesaian perselisihan sama halnya dengan proses penyelesaian perselisihan melalui mediasi. Yang perlu diperhatikan bahwa, berbeda dengan mediator, seorang konsiliator bukan berstatus sebagai pegawai pemerintah. Konsiliator dapat memberikan konsiliasi setelah memperoleh izin dan terdaftar di kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/ kota. Lingkup perselisihan yang dapat ditangani melalui konsiliasi adalah perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan

Konsiliator tidak diberikan kewenangan dalam menyelesaikan perselisihan hak terkadang dipertanyakan oleh sebagian kalangan. Kemudian dikemukakan salah satu alasan, bahwa akan timbul kesan monopoli kewenangan dan atau

meragukan kemampuan konsiliator untuk menangani perselisihan hak/ hukum, padahal syarat untuk menjadi konsiliator selain memiliki pengalaman di bidang hubungan industrial sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun, juga menguasai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 19 ayat (1).

Syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh seorang konsiliator adalah sebagai berikut :

- a. Beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
- b. Warga negara Indonesia;
- c. Berumur sekurang-kurangnya 45 tahun;
- d. Berpendidikan sekurang-kurangnya 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, yakni :
 - 1) Penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
 - 2) Kuasa hukum penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
 - 3) Pengurus serikat pekerja/ serikat buruh atau pengurus organisasi pengusaha;
 - 4) Konsultan hukum di bidang hubungan industrial;
 - 5) Pengelola sumber daya manusia di perusahaan;
 - 6) Dosen, tenaga pengajar, dan peneliti di bidang hubungan industrial;
 - 7) Narasumber atau pembicara dalam seminar, lokakarya, symposium dan lain-lain di bidang hubungan industrial;

- h. Menguasai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan;
- i. Syarat lain yang ditetapkan oleh Menteri.

Apabila seorang calon konsiliator tidak memenuhi pengalaman lima tahun untuk salah satu kegiatan, maka pengalaman lima tahun tersebut dapat diperhitungkan dari penggabungan beberapa kegiatan dimaksud dengan dibuktikan oleh surat keterangan kepala instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/ kota setempat. Berdasarkan ketentuan di dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi dilakukan dengan cara sebagai berikut :

- a. Penyelesaian oleh konsiliator dilaksanakan setelah para pihak mengajukan permintaan penyelesaian secara tertulis kepada konsiliator yang ditunjuk dan disepakati oleh para pihak;
- b. Dalam waktu paling lambat 7 (tujuh) hari setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan secara tertulis, konsiliator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan selambat-lambatnya pada hari kerja kedelapan harus sudah dilakukan sidang konsiliasi pertama;
- c. Konsiliator dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir dalam sidang konsiliasi guna diminta dan didengar keterangannya;
- d. Dalam hal tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh konsiliator dan di daftar di Pengadilan

Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran;

e. Dalam hal tidak tercapainya kesepakatan penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi, maka :

- 1) Konsiliator mengeluarkan anjuran tertulis;
- 2) Anjuran tertulis tersebut selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari sejak sidang konsiliasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak;
- 3) Para pihak dalam waktu 10 (sepuluh) hari sejak menerima anjuran tersebut sudah harus memberikan jawaban kepada konsiliator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran yang dibuat konsiliator;
- 4) Jika para pihak tidak memberikan pendapatnya, maka dia dianggap menolak anjuran tertulis tersebut;
- 5) Jika anjuran tertulis tersebut disetujui, maka dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari sejak anjuran tertulis tersebut disetujui, konsiliator harus sudah selesai membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama yang kemudian akan didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri di wilayah hukum para pihak mengadakan Perjanjian Bersama tersebut untuk kemudian mendapatkan akta bukti pendaftaran.

f. Apabila Perjanjian Bersama yang telah didaftarkan tersebut tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah Perjanjian Bersama didaftarkan untuk mendapat penetapan eksekusi.

- g. Dalam hal di mana pemohon eksekusi berdomisili di luar Pengadilan Negeri tempat pendaftaran Perjanjian Bersama, maka pemohon eksekusi dapat mengajukan permohonan tersebut melalui Pengadilan Hubungan Industrial di wilayah domisili pemohon eksekusi untuk kemudian diteruskan ke Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri yang berkompeten dalam melaksanakan eksekusi tersebut.
- h. Jika anjuran tertulis yang dibuat oleh konsiliator ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak maka salah satu pihak atau para pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.
- i. Konsiliator harus sudah menyelesaikan tugasnya dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja sejak menerima permintaan penyelesaian perselisihan.

4. Penyelesaian melalui Arbitrase

Arbitrase merupakan penyelesaian sengketa di luar pengadilan berdasarkan kesepakatan para pihak yang dilakukan oleh pihak ketiga yang disebut arbiter dan para pihak menyatakan akan menaati putusan yang diambil oleh arbiter. Arbitrase hubungan industrial yang diatur dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial merupakan pengaturan khusus bagi penyelesaian sengketa di bidang hubungan industrial, sesuai dengan asas hukum *lex specialis derogate lex generalis*.

Lembaga arbitrase di Indonesia bukanlah hal yang baru, tapi sesungguhnya sudah dikenal sejak lama, salah satu ketentuan yang merupakan

sumber hukum dilaksanakan arbitrase sebelum adanya Undang-Undang No. 30 Tahun 1999 adalah ketentuan yang diatur dalam Pasal 337 *Reglement* Indonesia yang diperbaharui (*Het Herzielen Indonesisch Reglement, Staatsblad* 1941; 44) atau Pasal 705 *Reglement* acara untuk daerah luar Jawa dan Madura (*Rechtsreglement Buitengewesten, Staatsblad* 1927; 227). Namun pengaturan-pengaturan tersebut dinyatakan tidak berlaku lagi dengan diundangkannya Undang-Undang No. 30 Tahun 1999.⁵⁷

Sebagai undang-undang yang bersifat khusus, Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial memberikan pengertian Arbitrase Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut arbitrase adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antarserikat pekerja/ serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final. Sedangkan yang dimaksud dengan Arbiter Hubungan Industrial selanjutnya disebut arbiter adalah seorang atau lebih yang dipilih oleh para pihak yang berselisih dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh Menteri untuk memberikan putusan mengenai perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan yang diserahkan penyelesaiannya melalui arbitrase yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final. Penyelesaian perselisihan melalui arbitrase dilakukan dengan dasar adanya kesepakatan dari para pihak yang berselisih dan kemudian dinyatakan

⁵⁷ Lalu Husni, *Op. Cit.* hlm. 71

secara tertulis dalam surat perjanjian arbitrase. Surat perjanjian arbitrase tersebut dibuat rangkap 3 (tiga) dan masing-masing pihak mendapat 1 (satu) yang memiliki kekuatan hukum yang sama, di mana surat perjanjian arbitrase tersebut memuat :

- a. Nama lengkap dan alamat atau tempat kedudukan para pihak yang berselisih;
- b. Pokok-pokok persoalan yang menjadi perselisihan dan yang diserahkan kepada arbitrase untuk diselesaikan dan diambil putusan;
- c. Jumlah arbiter yang disepakati;
- 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.⁵⁸

Jika para pihak sudah menandatangani surat perjanjian arbitrase, mereka berhak untuk memilih arbiter dari daftar arbiter yang telah ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja. Arbiter bukan PNS di lingkungan Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi tetapi masyarakat yang telah mendapat legitimasi dan diangkat oleh Menteri, yang mempunyai wilayah kewenangan secara nasional.⁵⁹

Dalam hal arbiter telah menerima penunjukan dan telah menandatangani surat perjanjian, maka yang bersangkutan tidak dapat menarik diri kecuali atas persetujuan dari para pihak. Arbiter yang telah ditunjuk oleh para pihak dapat diajukan tuntutan ingkar kepada Pengadilan Negeri apabila cukup alasan dan

⁵⁸Asri Wijayanti, *Op.Cit*, hlm. 192.

⁵⁹Agusmidah, *Op.Cit*, hlm.. 159

bukti otentik yang menimbulkan keraguan bahwa arbiter akan melakukan tugasnya tidak secara bebas dan akan berpihak dalam mengambil putusan.

Tuntutan ingkar terhadap seorang arbiter dapat juga diajukan jika terbukti adanya hubungan kekeluargaan atau pekerjaan dengan salah satu pihak atau kuasanya.

Tata cara penyelesaian perselisihan melalui arbitrase yang diatur dalam Pasal 44 sampai dengan Pasal 52 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian

Perselisihan Hubungan Industrial adalah : 1. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial oleh arbiter harus diawali dengan upaya mendamaikan kedua belah pihak yang berselisih. Pendaftaran akte perdamaian dapat dilakukan dengan cara akte perdamaian yang telah didaftar tersebut diberi akta bukti pendaftaran di mana hal tersebut merupakan bagian yang tidak dapat terpisahkan dari akte perdamaian.

2. Apabila para pihak berhasil berdamai, arbiter atau majelis arbiter wajib membuat Akte Perdamaian yang ditandatangani oleh para pihak yang berselisih dan arbiter atau majelis arbiter. 3. Akte perdamaian tersebut didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah arbiter mengadakan perdamaian. 4. Apabila akte perdamaian tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak,

pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah akte perdamaian didaftar untuk mendapat penetapan eksekusi. Namun, jika pemohon eksekusi berdomisili di luar Pengadilan Negeri tempat pendaftaran akte perdamaian, maka pemohon eksekusi dapat mengajukan permohonan eksekusinya kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah domisili pemohon eksekusi untuk diteruskan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan

Negeri yang berkompeten dalam melaksanakan eksekusi. 5. Apabila upaya perdamaian yang ditempuh gagal, arbiter atau majelis arbiter meneruskan sidang arbitrase. 6. Arbiter atau majelis arbiter dapat memanggil seorang saksi atau lebih atau seorang saksi ahli atau lebih untuk didengar keterangannya. 7. Putusan sidang arbitrase ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, perjanjian, kebiasaan, keadilan, dan kepentingan umum. 8. Putusan arbitrase memuat :

- a. Kepala keputusan yang berbunyi "DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA".
 - b. Nama lengkap dan alamat arbiter atau majelis arbiter.
 - c. Nama lengkap dan alamat para pihak.
 - d. Hal-hal yang termuat di dalam Surat Perjanjian yang diajukan oleh para pihak yang berselisih.
 - e. Ikhtisar dari tuntutan, jawaban, dan penjelasan lebih lanjut dari para pihak yang berselisih.
 - f. Pertimbangan yang menjadi dasar keputusan.
 - g. Mulai berlakunya putusan.
 - h. Tanda tangan arbiter atau majelis arbiter.
9. Dalam putusan, ditetapkan selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari harus sudah dilaksanakan. 10. Putusan arbitrase mempunyai kekuatan hukum yang mengikat para pihak yang berselisih dan putusan tersebut merupakan putusan yang bersifat akhir dan tetap. 11. Putusan arbitrase didaftarkan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah arbiter menetapkan putusan. 12. Apabila putusan arbitrase

tersebut tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan fiat eksekusi ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat kedudukan pihak terhadap siapa putusan itu harus dijalankan, agar putusan diperintahkan untuk dilaksanakan.¹³ Terhadap keputusan arbitrase, salah satu pihak atau para pihak dapat mengajukan permohonan peninjauan kembali kepada Mahkamah Agung dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja sejak ditetapkannya putusan arbitrase. Dalam hal permohonan tersebut dikabulkan, Mahkamah Agung menetapkan akibat dari pembatalan baik seluruhnya maupun sebagian putusan arbitrase.⁶⁰ Banyak para pihak yang sedang berselisih cenderung memilih jalur mediasi dibandingkan melalui jalur konsiliasi maupun arbitrase, di mana dalam mediasi penanggung biaya yang timbul ditanggung oleh Pemerintah, beda halnya pada konsiliasi maupun arbitrase yang penanggung biayanya ditanggung oleh para pihak yang berselisih karena pihak konsiliator maupun arbiter berasal dari pihak swasta yang tidak ditanggung biaya oleh negara.

Meskipun mediator, konsiliator hanya berwenang mengeluarkan anjuran penyelesaian kepada para pihak, tapi bilamana anjuran tersebut diterima, sifatnya mengikat serta dapat dilaksanakan melalui fiat eksekusi seperti putusan arbiter. Karena itu seharusnya diatur pula bahwa mediator, konsiliator dalam mengeluarkan anjuran tertulis harus berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, perjanjian, kebiasaan, keadilan dan kepentingan umum sebagaimana halnya dengan dasar putusan arbiter.

⁶⁰Agusmidah, *Op.Cit*, hal. 159-161

C. Penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial

Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum, yang bertugas dan berwenang untuk memeriksa dan memutus :

- a. Di tingkat pertama mengenai perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja;
- b. Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan dan perselisihan antarserikat pekerja/ serikat buruh dalam satu perusahaan.

Berdasarkan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pengadilan Hubungan Industrial untuk pertama kalinya dibentuk pada setiap Pengadilan Negeri Kabupaten/ Kota di setiap ibukota provinsi yang mempunyai daerah hukum meliputi seluruh wilayah provinsi bersangkutan dan pada Mahkamah Agung di tingkat kasasi. Untuk Kabupaten/ Kota yang padat industri juga dibentuk Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.

Susunan hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri terdiri dari Hakim, Hakim Ad-Hoc, Panitera Muda dan Panitera Pengganti. Di mana Ketua Pengadilan Hubungan Industrial adalah Ketua Pengadilan Negeri setempat, dengan Majelis Hakim terdiri dari 1 (satu) Ketua Majelis dari Hakim Karier, 2 (dua) anggota Hakim Ad-Hoc masing-masing dari unsur pengusaha dan unsur pekerja yang diangkat oleh Presiden atas usul Ketua Mahkamah Agung. Sedangkan susunan hakim pada Mahkamah Agung terdiri dari Hakim Agung, Hakim Agung Ad-Hoc dan Panitera.

Untuk dapat diangkat menjadi Hakim Ad-Hoc pada Pengadilan Hubungan Industrial dan Hakim Ad-Hoc pada Mahkamah Agung, maka harus memenuhi persyaratan-persyaratan sebagaimana yang ditetapkan oleh undang-undang. Demikian juga, seorang Hakim Ad-Hoc tidak diperbolehkan untuk merangkap jabatan sebagaimana juga yang telah ditentukan oleh undang-undang. Masa tugas Hakim Ad-Hoc pada Pengadilan Hubungan Industrial dan Hakim Ad-Hoc pada Mahkamah Agung adalah lima tahun dan kemudian dapat diangkat kembali untuk satu kali masa jabatan. Namun demikian, dalam masa tugasnya Hakim Ad-Hoc pada Pengadilan Hubungan Industrial dan pada Mahkamah Agung dapat diberhentikan dengan hormat dari jabatannya.

Hukum acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah hukum acara perdata yang berlaku pada pengadilan dalam lingkungan peradilan umum kecuali bila ada hal-hal yang diatur secara khusus dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Para pihak yang berperkara di Pengadilan Hubungan Industrial tidak dikenakan biaya apapun juga termasuk biaya eksekusi apabila nilai gugatannya di bawah Rp 150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah) dalam proses beracara. Beracara di Pengadilan Hubungan Industrial dilakukan dengan pemeriksaan acara biasa dan pemeriksaan dengan acara cepat. Pemeriksaan melalui acara biasa meliputi tahapan-tahapan sebagai berikut :

- a. Gugatan;
- b. Jawaban tergugat;
- c. Replik (tanggapan penggugat atas jawaban tergugat);

- d. Duplik (tanggapan tergugat atas replik penggugat);
- e. Pembuktian (surat dan saksi-saksi);
- f. Kesimpulan para pihak, dan
- g. Putusan hakim.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui jalur pengadilan dilakukan dengan pengajuan gugatan yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/ buruh bekerja. Di mana dalam pengajuan gugatan harus dilampiri dengan risalah penyelesaian melalui mediasi dan konsiliasi. Bila gugatan tersebut tidak dilampiri dengan risalah tersebut, Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan tersebut kepada penggugat. Dalam hal suatu perselisihan melibatkan lebih dari satu penggugat dapat diajukan secara kolektif dengan memberikan kuasa khusus. Serikat pekerja/ serikat buruh dan organisasi pengusaha dapat bertindak sebagai kuasa hukum untuk beracara di Pengadilan Hubungan Industrial untuk mewakili anggotanya.

Hakim yang menerima pengajuan gugatan wajib memeriksa isi gugatan dan bila terdapat kekurangan, hakim meminta penggugat untuk menyempurnakan gugatannya. Kemudian, Ketua Pengadilan Negeri harus sudah menetapkan Majelis Hakim yang akan memeriksa dan memutus perselisihan hubungan industrial tersebut selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari setelah menerima gugatan. Setelah Majelis Hakim ditetapkan, Ketua Majelis Hakim harus sudah menentukan tanggal persidangan dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari sejak penetapan Majelis Hakim tersebut. Pemanggilan para pihak yang berselisih untuk datang ke persidangan dilakukan secara sah dengan surat panggilan sidang,

dimana pemberian surat panggilan sidang kepada pihak yang dipanggil atau melalui orang lain harus dilakukan dengan bukti tanda terima. Namun apabila salah satu pihak atau bahkan kedua belah pihak tidak dapat hadir tanpa alasan yang dapat dipertanggungjawabkan pada sidang pertama, maka Ketua Majelis Hakim harus menetapkan hari sidang berikutnya paling lambat tujuh hari kerja sejak tanggal penundaan sidang pertama di mana penundaan tersebut hanya dapat dilakukan paling banyak dua kali. Dan jika penggugat atau kuasa hukumnya tidak menghadap pengadilan pada sidang penundaan terakhir maka gugatannya dianggap gugur tetapi masih diberikan kesempatan untuk mengajukan gugatan sekali lagi. Sedangkan bagi pihak tergugat ataupun kuasa hukumnya yang tidak datang pada persidangan penundaan terakhir, majelis hakim tetap dapat memeriksa dan memutus perkara tanpa kehadiran tergugat. Selain pemeriksaan dengan acara biasa, dalam Pengadilan Hubungan Industrial juga dikenal pemeriksaan dengan acara cepat. Dalam Pasal 98 ayat (1) Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyatakan sebagai berikut : "Apabila terdapat kepentingan para pihak dan/ atau salah satu pihak yang cukup mendesak yang harus dapat disimpulkan dari alasan-alasan permohonan dari yang berkepentingan, para pihak dan/ atau salah satu pihak dapat memohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial supaya pemeriksaan sengketa dipercepat."

Apabila ada permohonan pemeriksaan dengan acara cepat, maka dalam jangka waktu tujuh hari kerja setelah diterimanya permohonan tersebut, Ketua Pengadilan Negeri mengeluarkan penetapan mengenai dikabulkan atau tidak

dikabulkannya permohonan tersebut. Terhadap penetapan tersebut tidak dapat digunakan upaya hukum misalnya banding, kasasi ataupun peninjauan kembali sebab hanya merupakan penetapan. Sebagaimana dimaksud dalam Pasal 98 ayat (1) dikabulkan, Ketua Pengadilan Negeri dalam jangka waktu 7 (tujuh) hari kerja sejak dikeluarkannya penetapan dimaksud dalam ayat (2) menentukan Majelis Hakim, hari, tempat dan waktu sidang tanpa melalui prosedur pemeriksaan. Dalam perkara perdata pada umumnya tidak dikenal acara pemeriksaan cepat, semua perkara diselesaikan menggunakan pemeriksaan dengan acara biasa. Pemeriksaan dengan acara cepat dikenal dalam perkara pidana untuk pemeriksaan tindak pidana ringan dengan ancaman hukuman paling lama 3 (tiga) bulan atau denda paling tinggi Rp 7.500,00 (tujuh ribu lima ratus rupiah), demikian juga dalam pemeriksaan perkara pelanggaran lalu lintas, namun biaya yang dikeluarkan pada umumnya jauh lebih besar daripada yang ditetapkan oleh undang-undang. Putusan Majelis Hakim harus memuat hal-hal sebagai berikut :

- a. Kepala putusan berbunyi : **"DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA"**;
- b. Nama, jabatan, kewarganegaraan, tempat kediaman atau tempat kedudukan para pihak yang berselisih;
- c. Ringkasan pemohon/ penggugat dan jabatan termohon/ tergugat yang jelas;
- d. Pertimbangan terhadap setiap bukti dan data yang diajukan hal yang terjadi dalam persidangan selama sengketa itu diperiksa;
- e. Alasan hukum yang menjadi dasar putusan;
- f. Amar putusan tentang sengketa;

g. Hari, tanggal putusan, nama Hakim, Hakim Ad-Hoc yang memutus, nama Panitera serta keterangan tentang hadir atau tidak hadirnya para pihak.

Putusan Majelis Hakim harus diambil dengan mempertimbangkan hukum perjanjian yang ada, kebiasaan dan keadilan serta harus dibacakan dalam sidang yang terbuka untuk umum, di mana setiap orang yang hadir dalam persidangan wajib menghormati tata tertib persidangan. Apabila salah satu pihak tidak hadir dalam sidang pembacaan putusan, maka Ketua Majelis Hakim harus memerintahkan Panitera Pengganti untuk menyampaikan pemberitahuan putusan kepada pihak yang tidak hadir dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak putusan dijatuhkan. Apabila salah satu pihak atau kedua belah pihak merasa keberatan atas putusan Pengadilan Hubungan Industrial tersebut, maka dapat mengajukan kasasi ke Mahkamah Agung. Tidak semua perkara perselisihan hubungan industrial yang telah diputus pada pengadilan tingkat pertama dapat diajukan kasasi. Perkara yang dapat diajukan kasasi adalah perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja, dua perkara lainnya yaitu perselisihan kepentingan dan perselisihan antarserikat pekerja/ serikat buruh dalam satu perusahaan, tidak dapat diajukan kasasi karena putusan pada pengadilan tingkat pertama bersifat final dan tetap.

Pengajuan kasasi harus dilakukan secara tertulis dan dapat disampaikan melalui Sub-Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat dalam waktu selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja. Perselisihan yang dimohonkan kasasi tersebut diperiksa dan diputus oleh Majelis Hakim Kasasi yang terdiri dari satu orang Hakim Agung dan dua orang Hakim

Ad-Hoc yang susunan majelisnya ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung. Tata cara penyelesaian oleh Majelis Hakim Kasasi dilakukan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku dan putusan mengenai perselisihan oleh Majelis Hakim Kasasi harus sudah dilakukan selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sejak tanggal penerimaan permohonan kasasi.

BAB III

PEMBAHASAN DAN ANALISIS HASIL PENELITIAN

A. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004

Untuk mengetahui bagaimana sebenarnya penyelesaian perselisihan hubungan industrial menurut peraturan perundang-undangan, maka dasar hukum penyelesaiannya adalah Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tersebut telah diatur secara detail mengenai mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial dimaksud. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 disebutkan yang intinya bahwa penyelesaian hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha dapat dilakukan melalui :

- a. bipartit;
- b. mediasi;
- c. konsiliasi;
- d. dan arbitrase.

Penyelesaian ini sering disebut penyelesaian lewat jalur di luar pengadilan. Sedangkan penyelesaian lewat jalur pengadilan ditempuh melalui Pengadilan Hubungan Industrial.

Penyelesaian melalui Bipartit, merupakan langkah pertama yang wajib dilaksanakan dalam penyelesaian sengketa tenaga kerja oleh pengusaha, pekerja maupun serikat pekerja sebagai langkah penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara musyawarah untuk mufakat.

Dalam penyelesaian Bipartit antara pihak pekerja dan pengusaha tersebut diperlukan adanya itikad baik guna tercapainya kesepakatan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang terjadi. Selanjutnya apabila telah terjadi kesepakatan, maka para pihak membuat Perjanjian Bersama untuk ditandatangani bersama yang mengikat dan menjadi hukum bagi para pihak dan wajib didaftarkan oleh para pihak ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah para pihak mengadakan Perjanjian Bersama. Penyelesaian melalui Bipartit harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari.

Namun apabila penyelesaian Bipartit tidak mencapai kata sepakat, maka salah satu pihak mencatatkan perselisihan tersebut ke instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat. Pencatatan perselisihan tersebut harus dilampiri bukti atau risalah perundingan yang menemui kegagalan tersebut.

Selanjutnya instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat menawarkan kepada para pihak untuk memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase. Namun demikian, apabila dalam waktu 7 (tujuh) hari para pihak belum memilih penyelesaian, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian melalui Mediasi.

Penyelesaian melalui mediasi yang dipimpin oleh Mediator tersebut pada akhir penyelesaian intinya sama dengan penyelesaian Bipartit, yaitu apabila dalam penyelesaian mediasi tersebut terdapat kesepakatan, maka para pihak membuat Perjanjian Bersama dan ditandatangani para pihak dan disaksikan oleh Mediator serta didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan

Negeri di wilayah hukum pihak-pihak yang mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

Apabila tidak tercapai kesepakatan dalam Mediasi tersebut, maka Mediator akan mengeluarkan anjuran tertulis, dan apabila anjuran tertulis diterima para pihak, maka dibuat Perjanjian Bersama. Dalam batas waktu 3 (tiga) hari sejak kesepakatan tersebut Mediator sudah harus menyelesaikan membantu pembuatan Perjanjian Bersama untuk selanjutnya didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum para pihak yang membuat Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

Sebagai bukti pendaftaran, para pihak akan memperoleh akta bukti pendaftarannya yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dengan Perjanjian Bersama. Apabila salah satu pihak tidak melaksanakan Perjanjian Bersama, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial di wilayah Perjanjian Bersama di daftar.

Namun demikian, apabila para pihak yang berselisih tidak memberikan pendapatnya mengenai anjuran tertulis, maka para pihak tersebut dianggap menolak anjuran tertulis. Selanjutnya para pihak atau salah satu pihak dapat menempuh penyelesaian dengan mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.⁶¹

Penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi dilakukan oleh konsiliator yang terdaftar pada kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang

⁶¹ Djumadi, *Hukum Perburuhan, Perjanjian Kerja*, (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2004), hlm 107

ketenagakerjaan Kabupaten/Kota. Dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima permintaan penyelesaian perselisihan secara tertulis, konsiliator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduk perkara dan selambat-lambatnya pada hari kerja kedelapan harus sudah dilakukan sidang konsultasi pertama. Dalam hal terjadi kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsultasi, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh konsiliator dan didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah setempat. Konsiliator menyelesaikan tugasnya dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga) puluh hari kerja terhitung sejak menerima permintaan penyelesaian perselisihan.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase meliputi perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Arbiter yang berwenang menyelesaikan perselisihan hubungan industrial harus arbiter yang telah ditetapkan oleh Menteri. Wilayah arbiter meliputi seluruh wilayah Negara Republik Indonesia.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbiter dilakukan atas dasar kesepakatan para pihak yang berselisih. Dan kesepakatan tersebut harus dinyatakan secara tertulis dalam surat perjanjian arbitrase. Arbiter wajib menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja sejak penandatanganan surat perjanjian penunjukan arbiter, namun atas kesepakatan para pihak arbiter dapat memperpanjang jangka waktu penyelesaian perselisihan hubungan industrial 1 (satu) kali perpanjangan selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja.

Pemeriksaan perselisihan hubungan industrial oleh arbiter atau majelis arbiter dilakukan secara tertutup kecuali para pihak yang berselisih menghendaki lain. Dan dalam sidang arbitrase, para pihak yang berselisih dapat diwakili oleh kuasanya dengan surat kuasa khusus.

Perselisihan hubungan industrial yang sedang atau telah diselesaikan melalui arbitrase tidak dapat diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum. Pengadilan Hubungan Industrial berwenang memutus :

- a. Di tingkat pertama mengenai perselisihan hak;
- b. Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan;
- c. Di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja;
- d. Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Hukum acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah Hukum Acara Perdata yang berlaku pada Pengadilan di lingkungan peradilan umum. Gugatan perselisihan hubungan industrial diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja. Dalam putusan Pengadilan Hubungan Industrial ditetapkan kewajiban yang harus dilakukan dan/atau hak yang harus diterima oleh para pihak atau salah satu pihak atas setiap penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Dalam hal mengambil putusan, Majelis Hakim mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan dan keadilan. Majelis Hakim wajib

memberikan putusan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam waktu selambat-lambatnya 50 (lima puluh) hari dihitung sejak sidang pertama.

Dengan merujuk ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tersebut dapat disimpulkan bahwa penyelesaian hubungan industrial melalui bipartit dan mediasi yang mencapai kesepakatan bersama dalam bentuk Perjanjian Bersama, maka para pihak membuat Perjanjian Bersama dan ditandatangani para pihak dan disaksikan oleh Mediator serta didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak yang mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

Apabila tidak tercapai kesepakatan dalam Mediasi tersebut, maka Mediator akan mengeluarkan anjuran tertulis, dan apabila anjuran tertulis diterima para pihak, maka dibuat Perjanjian Bersama. Dalam batas waktu 3 (tiga) hari sejak kesepakatan tersebut Mediator sudah harus menyelesaikan membantu pembuatan Perjanjian Bersama untuk selanjutnya didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum para pihak yang membuat Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

Sebagai bukti pendaftaran, para pihak akan memperoleh akta bukti pendaftarannya yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dengan Perjanjian Bersama. Apabila salah satu pihak tidak melaksanakan Perjanjian Bersama, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial di wilayah Perjanjian Bersama di daftar.

B. Pelaksanaan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Perusahaan-Perusahaan

1. Rumah Makan New Merapi Resto

Rumah Makan New Merapi Resto yang beralamatkan di Jalan Merapi, Gayampit, Klaten, mempekerjakan 50 orang sejak berdiri sekitar 15 tahun lalu menekankan pada seluruh karyawan agar selalu bersungguh-sungguh dalam bekerja, menjaga sopan santun, disiplin dan memberikan pelayanan yang prima pada konsumen.

Kasus perselisihan yang terjadi pada 13 Maret 2012 adalah perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja antara Hermanto karyawan bagian pramusaji dengan perusahaan yang disebabkan karena Hermanto telah melakukan pelanggaran ringan yaitu sering terlambat masuk kerja dan sudah diberikan teguran dan pengarahan dari pimpinan. Namun tetap saja yang bersangkutan tidak dapat merubah kebiasaan buruknya bahkan semakin menjadi-jadi praktis setiap minggunya melakukan kesalahan terlambat masuk kerja. Hermanto beralasan kesibukan di rumah membantu keluarga sangat menyita banyak waktunya sehingga sering terlambat masuk kerja walau berusaha semaksimal mungkin untuk tepat waktu. Perusahaan tidak dapat menerima alasan yang disampaikan Hermanto tersebut. Apabila memang tidak dapat memperbaiki perbuatannya silahkan saja mengundurkan diri dari pekerjaannya sebagai karyawan RM New Merapi Resto.⁶² Karena tidak ada

⁶² Wawancara dengan Retna Biwara, A.Md, Manager Operasional RM New Merapi Resto, di Klaten, 5 Oktober 2012.

titik temu untuk mengakhiri hubungan kerjanya, Hermanto, mengadu ke Dinsosnakertrans Kabupaten Klaten pada 6 Maret 2012. Kemudian Dinsosnakertrans Kabupaten Klaten memanggil kedua belah pihak untuk melakukan mediasi guna menyelesaikan perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja pada 6 Maret 2012 (lihat lampiran 1). Setelah kedua belah dipertemukan oleh Mediator di Kantor Dinsosnakertrans Kab. Klaten, untuk melakukan perundingan guna menyelesaikan perselisihan hubungan kerja, kedua belah pihak sepakat mengakhiri hubungan kerjanya pada hari itu juga selasa, 13 Maret 2012 yang dituangkan dalam bentuk Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh kedua belah pihak dan saksi oleh Mediator (lihat lampiran 2).

Kasus ini menarik karena diselesaikan di Kantor Dinsosnakertrans Kabupaten Klaten dan diketahui oleh Mediator. Obyek perselisihan juga sudah jelas yaitu perselisihan pemutusan hubungan kerja yang melibatkan seorang karyawan yang bernama Hermanto dengan Perusahaan karena kesalahan ringan sering terlambat masuk kerja. Namun penyelesaiannya tidak sesuai dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Hal ini disebabkan karena penyelesaiannya tidak melalui mekanisme yang seharusnya ditempuh berdasarkan pasal 3 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 yaitu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat yang waktu penyelesaiannya paling lama 30 hari, melainkan langsung ke Mediator tanpa dilampiri bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah

dilakukan. Mestinya mediator menolak pengaduan Hermanto atau paling tidak memberi pengarahan agar kembali ke perusahaan untuk membicarakan permasalahannya dan diselesaikan secara kekeluargaan. Apabila Hermanto bersikeras ingin diselesaikan melalui Dinsosnakertrans, maka petugas Dinsosnakertrans sebagai instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan meminta untuk melengkapi bukti upaya-upaya penyelesaian melalui bipartit sebagai persyaratan untuk mencatatkan perselisihannya.

Mediator dengan segala pertimbangannya menerima begitu saja pengaduan Hermanto dengan mengesampingkan prosedur sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Mediator menganggap pada akhirnya sama untuk segera menyelesaikan perselisihan agar tidak berlarut-larut.⁶³ Sikap mediator yang demikian memfungsikan dirinya sebagai pegawai perantara, masih pola lama, padahal seharusnya dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2012 sebelum dilimpahkan ke Mediator terlebih dahulu wajib ditawarkan oleh pegawai Dinsosnakertrans kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase. Apabila kedua belah pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian konsiliasi atau arbitrase dalam waktu 7 hari kerja maka pegawai Dinsosnakertrans Kab. Klaten baru kemudian melimpahkan kepada Mediator.

Terbatasnya pegawai Dinsosnakertrans Kabupaten Klaten sehingga harus rangkap jabatan disamping sebagai pegawai Dinsosnakertrans juga

⁶³ Wawancara dengan Asfan Harahap, S.Sos, Mediator pada Dinsosnakertrans Kab. Klaten, di Klaten pada 10 Oktober 2012.

Mediator sangat tidak beralasan⁶⁴ karena menyalahi prosedur penyelesaian perselisihan yang ditetapkan oleh Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Hermanto dan Perusahaan karena kurangnya pemahaman terhadap Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menganggap sah-sah saja yang penting cepat selesai. Bukti telah selesainya perselisihan kedua belah pihak adalah ditandatanganinya Perjanjian Bersama yang disaksikan oleh Mediator.

Lahirnya Perjanjian Bersama tersebut sesungguhnya bukan merupakan produk dari Mediator karena memang tidak ada mediasi melainkan Bipartit yang tempatnya ada di kantor Dinsosnakertrans Kab. Klaten. Perjanjian Bersama tersebut mestinya juga wajib didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di Semarang untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran yang nantinya merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Perjanjian Bersama tersebut. Namun yang terjadi tidak demikian terbitnya Perjanjian Bersama tersebut dianggap sudah selesai padahal ditinjau dari Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 belum selesai artinya masih rawan dan rentan dikemudian hari apabila salah satu pihak ada yang masih merasa dirugikan.

Hal itu jelas tidak sesuai dengan ketentuan pasal 7 ayat (3) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 yang menyatakan bahwa Perjanjian Bersama tersebut wajib didaftarkan oleh para pihak yang melakukan

⁶⁴ Wawancara dengan Dwi Oetami Satyarini, Mediator pada Dinsosnakertrans Kab. Klaten, di Klaten pada 17 Oktober 2012.

perjanjian pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah para pihak mengadakan Perjanjian Bersama.

Belum lagi dilihat dari isi yang ada di dalam Perjanjian Bersama tersebut, jelas sangat tidak menguntungkan karyawan seperti hak-hak yang harus diterima setelah berakhirnya hubungan kerja misalnya uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang tidak dicantumkan sama sekali dalam perjanjian bersama tersebut (lihat lampiran 2).

Semua pihak baik perusahaan, karyawan dan Dinsosnakertrans (Mediator) ingin segera menyelesaikan perselisihan yang terjadi dengan segala cara bahkan Mediator yang seharusnya netral dan memfasilitasi keinginan kedua belah pihak sering melakukan tindakan yang cenderung berpihak kepada salah satu pihak yang lebih kuat (perusahaan) dan biasanya karyawan dalam posisi yang kurang menguntungkan sehingga mudah diarahkan sesuai dengan kehendak pihak yang memiliki kepentingan.

2. P.T. Kusoema Nanda Putra

Perusahaan yang bergerak dibidang pertenunan (*weaving*) dan bahan kain lurik ini berdiri sejak tahun 1992 mempekerjakan sekitar 800 orang, menempati areal untuk tempat usahanya di Jalan Raya Karangdowo Km. 3, Pedan, Klaten. Sejak berdiri sampai sekarang tidak ada gejolak yang berarti karena manajemen menerapkan pola hubungan kekeluargaan. Apabila ada perselisihan yang timbul akan segera dilakukan upaya damai semaksimal

mungkin untuk mencapai kesepakatan dalam forum musyawarah tanpa melibatkan pihak ketiga.⁶⁵

Pada tahun 2010 perusahaan melakukan pemutusan hubungan terhadap Slamet Suwanto bagian Mekanik yang telah bekerja lebih dari 10 tahun karena dianggap melakukan pelanggaran ringan sering ijin meninggalkan tugas pada saat jam kerja, beberapa kali dipanggil oleh HRD untuk dilakukan pembinaan namun tetap tidak ada perbaikan sehingga pada akhirnya Slamet Suwanto diminta menandatangani surat pernyataan pada 25 Januari 2010 yang isinya bahwa per 25 Januari 2010 diberhentikan dengan hormat dari pekerjaannya sebagai karyawan PT Kusoema Nanda Putra atas kesalahan yang diperbuatnya dan perusahaan memberikan uang pisah sebesar Rp 5.000.000,00 (lihat lampiran 3)

Obyek perselisihan yang terjadi di PT Kusoema Nanda Putra adalah perselisihan pemutusan hubungan kerja antara karyawan yang bernama Slamet Suwanto dengan perusahaan karena dianggap telah melakukan pelanggaran ringan. Penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja ini memang pada akhirnya dapat berakhir tanpa gejolak, berjalan sangat lancar tanpa penolakan sama sekali dari karyawan. Namun apabila ditinjau dari Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan hubungan Industrial maupun Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang

⁶⁵ Wawancara dengan Rusimin, Kabag Personalia PT Kusoema Nanda Putra, di Klaten pada 9 Oktober 2012.

Ketenagakerjaan maka mekanisme yang ditempuh oleh perusahaan tidak dikenal bahkan tidak benar sama sekali.

Mekanisme pengunduran diri sebagai karyawan yang ingin mengakhiri hubungan kerja dengan perusahaan dapat dilakukan dengan syarat sebagaimana diatur dalam pasal 162 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyebutkan sebagai berikut:

- a. mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;
- b. tidak terikat dalam ikatan dinas; dan
- c. tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai penunduran diri.

Perusahaan dengan menyodorkan blangko surat pernyataan yang isinya memberhentikan kerja Slamet Suwanto, maka jelas hal itu merupakan pelanggaran hukum karena tidak sesuai dengan ketentuan undang-undang yang berlaku sehingga surat pernyataan tersebut mestinya tidak sah dan tidak berlaku.

Mekanisme pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh perusahaan terhadap Slamet Suwanto tersebut tidak dikenal dalam ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, karena sangat merugikan Slamet Suwanto sebagai karyawan yang hak-haknya terabaikan karena hanya diberikan uang pisah yang besarnya tidak mengikat perusahaan atau dengan kata lain seikhlasnya.

Dinsosnakertrans Kabupaten Klaten tidak bisa berbuat banyak terhadap masalah ini karena selama ini tidak ada pengaduan atau laporan dari

pihak yang merasa dirugikan terutama Slamet Suwanto karena memang yang bersangkutan bisa menerima langkah yang diambil oleh perusahaan dan yang penting cepat selesai sehingga dengan segala keterbatasannya harus bisa menerima keadaan walaupun dengan sangat merugikan dirinya.

3. P.T. Intan Pariwara

Perusahaan swasta nasional yang bergerak dibidang penerbit dan percetakan ini berdiri sejak tahun 1984 telah menyerap banyak tenaga kerja sekitar 1.700 orang pekerja tersebar diseluruh Indonesia, memiliki Serikat Pekerja Penerbit Percetakan dan Media Informatika (SP PPMI) dan seluruh pekerjanya diikutsetakan dalam perlindungan jaminan sosial tenaga kerja (Jamsotek) dan juga merupakan salah satu perusahaan besar dan terkemuka di Kab. Klaten.

Selama ini pola hubungan kerja antara perusahaan dengan pekerjanya biasa dikenal dengan istilah kemitraan. Hal ini dimaksudkan untuk lebih mendekatkan diri dan menghilangkan gap (jurang pemisah) antara perusahaan, pekerja dan SP PPMI semua berjalan bahu membahu untuk kemajuan perusahaan.

Hal yang sangat wajar apabila diantara pekerja ada yang melakukan kesalahan atau pelanggaran Perjanjian Kerja Bersama (PKB) maka akan segera dilakukan musyawarah penuh dengan kekeluargaan duduk

bersama untuk mencari penyelesaian yang sebaik-baiknya, tidak saling merugikan (win-win solution) melalui mekanisme bipartit.⁶⁶

Pada bulan Juni 2012 muncul perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja antara Sunarsih karyawan bagian Taxation Staff yang telah bekerja selama 21 tahun, melakukan pelanggaran ringan sebagaimana diatur dalam PKB yaitu sering terlambat masuk kerja pada jam kerja yang telah ditentukan. Setiap kali mengulang kejadian (terlambat masuk kerja) alasan yang disampaikan selalu sama, sibuk mengurus keperluan keluarga karena tidak mempunyai pembantu rumah tangga, berkali-kali pula diperingatkan oleh perusahaan baik melalui atasan langsung maupun HRD tetap saja tidak ada perubahan, akhirnya perusahaan memandang sudah tidak pantas lagi untuk dipertahankan sebagai karyawan, walaupun tanpa surat peringatan (I, II, III atau terakhir) yang bersangkutan diberhentikan hubungan kerjanya terhitung mulai 21 Juni 2012 .

Awalnya Sunarsih keberatan untuk diputuskan hubungan kerjanya kecuali diberikan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan yang berlaku ternyata perusahaan tidak keberatan dengan keinginan karyawan tersebut asalkan dapat diselesaikan dalam waktu yang secepat-cepatnya, tidak menunda-nunda atau berlarut-larut. Perusahaan juga tetap mengedepankan musyawarah untuk mufakat melalui perundingan bipartit dan ternyata ada titik temu antara kedua belah pihak bahkan keduanya sepakat

⁶⁶ Wawancara dengan Faruq Pribadi, S.I.P., HRD PT Intan Pariwara, di Klaten pada 8 Oktober 2012.

untuk mengakhiri hubungan kerja yang dituangkan dalam bentuk Perjanjian Bersama (lihat lampiran 4)

Mekanisme penyelesaian perselisihan yang dijalankan oleh perusahaan sebagaimana diamanatkan oleh pasal 3 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 telah dilakukan sebagai langkah pertama dan utama pada tingkat perusahaan tanpa melibatkan pihak ketiga. Semua hak-hak karyawan sebagaimana dimaksud dalam pasal 156 ayat (2), ayat (3) dan ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dipenuhi.⁶⁷

Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh kedua belah pihak pada 20 Juni 2012 menganggap sudah selesai menyangkut persoalan pemutusan hubungan kerja dengan hak-haknya yang telah diserahkan sepenuhnya dari pihak perusahaan kepada pihak karyawan. Padahal berdasarkan pasal 7 ayat (3) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 maka Perjanjian Bersama yang telah dibuat dan ditandatangani kedua belah pihak tersebut wajib didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di Semarang. Hal ini dimaksudkan agar Perjanjian Bersama yang telah didaftarkan tersebut mendapatkan akta bukti bukti pendaftaran Perjanjian Bersama dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Perjanjian Bersama tersebut.

Dengan demikian Perjanjian Bersama yang telah dibuat oleh Sunarsih sebagai karyawan dengan perusahaan belum sempurna dan

⁶⁷ Wawancara dengan Hendro Kustiyono, S.E., Ketu SP PPMI Intan Pariwara Group, di Klaten pada 31 Oktober 2012.

mempunyai kekuatan hukum yang kuat apabila ditinjau menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 karena Perjanjian Bersama yang telah dibuat oleh kedua belah pihak belum didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan di Semarang sehingga masih berpotensi menimbulkan permasalahan dikemudian hari apabila salah satu pihak ada yang merasa dirugikan.

Mekanisme lain penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja di PT Intan Pariwara adalah dengan membuat surat pernyataan pengunduran diri. Biasanya perusahaan ketika memanggil seorang atau lebih karyawan yang bermasalah karena melakukan kesalahan berat, menggunakan uang perusahaan untuk kepentingan pribadi disamping diminta untuk membuat pengakuan atas pelanggaran (lihat lampiran 5) juga supaya membuat surat pernyataan pengunduran diri yang seolah-olah atas kesadarannya ingin mengakhiri hubungan kerjanya (lihat lampiran 6), kemudian perusahaan akan memproses lebih lanjut untuk diberikan hak-haknya yang meliputi uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja. Hak-hak tersebut akan diberikan kepada karyawan yang bersangkutan untuk diminta kembali guna mengurangi jumlah uang perusahaan yang pernah ia gunakan sekaligus sebagai angsuran atas kesanggupan pengembalian uang perusahaan yang pernah dibuatnya.

Perusahaan cenderung memilih mekanisme penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja dengan jalan damai atau kompromi walaupun sesungguhnya yang dilakukan oleh karyawan jelas-jelas merugikan

perusahaan dan dapat dikualifikasikan pelanggaran berat sebagaimana dimaksud pasal 158 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Namun perusahaan yang penting permasalahannya secepatnya selesai, tidak berlarut-larut dan segera ada upaya pengembalian uangnya kembali bahkan bilamana perlu melibatkan anggota keluarga (orang tua) untuk ikut bertanggung jawab agar uang perusahaan yang digunakan untuk kepentingan pribadi segera kembali.⁶⁸

Karyawan yang telah melakukan kesalahan berat mestinya dapat diselesaikan melalui jalur hukum pidana. Namun perusahaan tidak bersedia melakukannya kecuali apabila karyawan yang bersangkutan nyata-nyata tidak bisa diajak kompromi secara musyawarah untuk mencapai mufakat penuh dengan kekeluargaan, pasti akan diserahkan kasusnya kepada aparat penegak hukum setempat.

Mekanisme penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja karena melakukan kesalahan berat melalui pengunduran diri adalah tidak tepat dan tidak sesuai dengan mekanisme yang telah diatur di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan maupun Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Mekanisme pengunduran diri yang dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawan yang melakukan kesalahan berat bisa memberikan inspirasi kepada karyawan lainnya untuk melakukan hal yang sama,

⁶⁸ Wawancara dengan Heru Nugroho, Deputy Business Support PT Intan Pariwara, di Klaten pada 8 Oktober 2012.

menggunakan uang perusahaan toh pada akhirnya hanya diminta membuat surat pernyataan kesanggupan mengembalikan uang perusahaan yang pernah digunakan dan tetap mendapatkan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja, berarti tidak ada pembelajaran sama sekali kepada karyawan lainnya bahwa hal itu adalah pelanggaran berat yang dapat diproses melalui hukum pidana.⁶⁹

Surat pernyataan pengunduran diri yang dibuat oleh karyawan yang melakukan pelanggaran berat itupun sesungguhnya bukan atas kemauannya sendiri melainkan hasil kompromi yang dikehendaki oleh perusahaan sehingga dapat dikatakan pengunduran diri tersebut adalah pengunduran diri tidak murni, sekedar mengikuti kemauan perusahaan dan yang penting lolos dari jerat hukum pidana serta mendapatkan hak-haknya.

4. P.T. S.C. Enterprises

Perusahaan ini awalnya didirikan pada tahun 2000, beralamat di Jalan Bugisan Raya RT 01 RW 06 Prambanan, Klaten, bergerak dibidang garment dan merupakan pengembangan dari kegiatan usaha yang sejenis di Kuta, Bali dan Genuk, Semarang. Jumlah karyawan seluruhnya di Prambanan Klaten sekitar 1.700 orang,

Pada 4 Mei 2012 perusahaan telah memberhentikan 42 orang karyawan, karena habis kontrak kerja dan perusahaan tidak bersedia memperpanjang kembali kontraknya. Karyawan ngotot berkeinginan untuk

⁶⁹ Wawancara dengan Edy Joko Tri Pramana, Case & Case Leader PT Intan Pariwara, di Klaten pada 8 Oktober 2012.

melanjutkan hubungan kerjanya dan tetap bekerja seperti sediakala akhirnya tidak ada titik temu bahkan karyawan lain karena alasan solidaritas sempat mogok kerja selama 1 hari kerja. Pihak perusahaan tidak pernah mau menanggapi keinginan karyawan karena sesuai dengan perjanjian kerja yang sudah disepakati telah habis masa berlakunya.⁷⁰

Seluruh karyawan yang habis kontraknya kemudian mengadu ke Dinsosnakertrans Kab. Klaten minta untuk difasilitasi nasibnya dengan menyelesaikan perselisihan pemutusan hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan melalui mediasi.

Mediator selanjutnya memanggil para pihak pada 28 Mei 2012, 4 Juni 2012 dan 11 Juni 2012, namun pihak perusahaan tidak pernah menghadiri panggilan tanpa alasan. Atas dasar itu maka mediator memberikan anjuran kepada kedua belah pihak, agar seluruh karyawan yang diberhentikan dapat bekerja kembali (lihat lampiran 7).

Anjuran dari mediator tersebut sampai sekarang oleh pihak pengusaha tidak pernah ditanggapi sehingga dianggap menolak anjuran dan selanjutnya terserah para pihak untuk diselesaikan melalui pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri di Semarang.

Mediator yang telah melakukan tugasnya secara maksimal tetapi hasilnya sangat tidak memuaskan sungguh sangat tidak prosedural. Langkah sepak terjangnya tidak melalui mekanisme penyelesaian perselisihan

⁷⁰ Wawancara dengan Erwin Burhanudin, HRD PT SC Enterprises, di Klaten pada 10 Oktober 2012.

hubungan industrial sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial

Mestinya langkah yang pertama dan utama adalah diselesaikan secara bipartit di tingkat perusahaan kemudian apabila tidak tercapai kesepakatan atau gagal maka pihak karyawan mencatatkan perselisihannya kepada pegawai Dinsosnakertrans Kabupaten Klaten dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan. Apabila bukti tersebut tidak dilampirkan seharusnya pegawai Dinsosnakertrans Kabupaten Klaten mengembalikan berkasnya kepada karyawan untuk dilengkapi dalam jangka waktu 7 hari dan apabila sudah lengkap pegawai Dinsosnakertrans Kab. Klaten wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase. Kemudian dalam waktu 7 hari para pihak atau salah satu pihak tidak menetapkan pilihannya maka pegawai Dinsosnakertrans Kabupaten Klaten melimpahkan kepada mediator untuk segera menyelesaikan perselisihan yang terjadi.

Mekanisme penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja yang terjadi antara karyawan dengan perusahaan tidak berjalan sebagaimana maksud Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, mediator langsung bergerak cepat segera ingin menyelesaikan perselisihan yang terjadi dengan mengabaikan prosedur atau mekanisme yang berlaku sehingga tumpah tindih dan tidak ada tanggung jawab yang jelas antara mediator dan pegawai

Dinsosnakertrans Kabupaten Klaten sebagai instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

C. Penyebab Penyimpangan Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Berdasarkan hasil penelitian di empat perusahaan di Kabupaten Klaten diperoleh gambaran bahwa dalam melakukan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang mengakibatkan pengakhiran hubungan kerja masih jauh dari semangat yang dikehendaki oleh Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Friedman dengan teori system hukumnya dapat mengungkap faktor-faktor penyebab tidak dapat terlaksananya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 secara efektif, sebagai berikut:

a. Dari sisi aparat/pegawai (*legal sructure*)

Kurang adanya pengawasan secara ketat sekaligus sanksi terhadap perusahaan yang melakukan pelanggaran terhadap peraturan perundang-undangan. Dengan lemahnya pengawasan tersebut akan mengakibatkan perusahaan akan melakukan proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesuai kehendaknya untuk keuntungannya sendiri.

Selain itu jumlah pegawai pengawas yang ada di Kantor Dinas Tenaga Kerja tidak sebanding dengan jumlah perusahaan. Selain dari sisi jumlah dari sisi keahlian dari pegawai pengawas juga perlu dipertimbangkan untuk ditingkatkan.

Selain Pegawai Pengawas tersebut, juga perlu peningkatan profesionalitas bagi seluruh pegawai Kantor Dinas Tenaga Kerja yang bertugas terkait dengan penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

b. Pihak perusahaan/pekerja (*Legal culture*)

Karena baik pihak perusahaan dan pihak pekerja beranggapan apabila penyelesaian perselisihan hubungan industrial diselesaikan melalui mekanisme peraturan perundang-undangan, maka akan lama dan bertele-tele, sehingga akan banyak memakan waktu dan biaya, maka baik pihak perusahaan dan pekerja memilih jalan pintas dengan berunding tanpa melewati mekanisme Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004.

Terkait dengan penyelesaian perselisihan hubungan industrial ini sesuai dengan hasil Penelitian Hubungan Industrial di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di Semarang, sesuai keterangan yang disampaikan oleh salah satu Hakim Ad Hoc Pengadilan Hubungan Industrial bahwa dari tahun ke tahun terdapat kenaikan pencabutan perkara atau diselesaikan secara damai.⁷¹ Hal tersebut didasari pertimbangan bahwa para pihak yang bersengketa beranggapan beracara di Pengadilan Hubungan Industrial memakan waktu lama, penguasaan hukum acara yang lemah, biaya yang mahal, dan akan banyak menghabiskan energi serta belum ada kepastian menang dan kalah.

⁷¹ Wawancara dengan Daryanto, S.H., Hakim Ad Hoc Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Semarang, di Semarang pada 16 Oktober 2012.

Dari sisi biaya, apabila dari sisi regulasi untuk nilai gugatan di bawah Rp. 150 juta tidak akan dikenakan biaya, namun prakteknya masih ada biaya-biaya yang harus dikeluarkan para pihak. Untuk nilai gugatan di atas Rp. 150 juta, pihak yang mengajukan akan dikenakan biaya. Untuk menghindari hal ini, maka biasanya pihak yang mengajukan gugatan akan memecah gugatannya menjadi 2 atau lebih jika hal tersebut memungkinkan. Hal ini menandakan bahwa biaya berperkara di Pengadilan bagi sebagian orang terutama pekerja masih mahal apalagi jika menggunakan jasa advokat. Sebagaimana disampaikan oleh Hakim Ad Hoc Pengadilan Hubungan Industrial, bahwa anggaran untuk pemanggilan para pihak terbatas, sehingga para pihak tetap harus mengeluarkan biaya.⁷²

Dengan demikian, maka akan semakin banyak perusahaan yang berusaha menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dengan menyimpangi mekanisme yang diatur dalam peraturan perundang-undangan dengan berbagai pertimbangan, yang intinya lebih efektif dan efisien dari kacamata pihak yang berkepentingan bukan dari kacamata hukum.

⁷² Wawancara dengan Daryanto, S.H., Hakim Ad Hoc Pengadilan Hubungan Industrial pada PN Semarang, di Semarang pada tanggal 24 Oktober 2012

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui bipartit dan mediasi yang mencapai kesepakatan dalam bentuk perjanjian bersama telah diatur mekanismenya sedemikian rupa melalui Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Perjanjian bersama yang merupakan kesepakatan kedua belah untuk mengakhiri perselisihan hubungan kerja baik pada tingkat bipartit maupun mediasi wajib didaftarkan oleh para pihak ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum Perjanjian Bersama tersebut diadakan untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Perjanjian Bersama. Dengan demikian, apabila salah satu pihak tidak melaksanakan Perjanjian Bersama tersebut, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial di wilayah hukum Perjanjian Bersama itu di daftarkan.
2. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui bipartit dan mediasi yang mencapai kesepakatan dalam bentuk Perjanjian Bersama di Kabupaten Klaten, cacat hukum karena dilakukan tanpa didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di Semarang. Hal ini dilakukan karena para pihak menganggap lebih praktis, ekonomis dan kompromis. Dengan demikian, penyelesaian perselisihan hubungan

industrial tersebut tidak sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Akibat belum terlaksananya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 secara baik dan sempurna menurut hukum akan menimbulkan peluang perselisihan dikemudian hari, apabila salah satu pihak ada yang merasa dirugikan.

B. Saran

1. Perlu ditingkatkan sosialisasi pemahaman terhadap Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan lainnya terhadap semua pihak terutama perusahaan dan pekerja. Hal ini disebabkan karena banyak perusahaan dan lebih-lebih pekerja yang tidak mengetahui, bahkan tidak mengerti sama sekali apa yang menjadi hak dan kewajibannya menurut hukum.
2. Harus ada peningkatan pengawasan terhadap berlakunya peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan khususnya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial oleh aparat penegak hukum terkait utamanya instansi pemerintah yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan yang tegas dan berani menjatuhkan sanksi bagi perusahaan yang melakukan pelanggaran.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta 1995
- Agusmidah, *Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, UU Press, Medan, 2010
- Aloysius Uwiyono, *Hak Mogok di Indonesia, Disertasi*, Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Jakarta, 2001
- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009
- Bagir Manan, *Sistem Peradilan Berwibawa*, FH-UII Press, Yogyakarta, 2004
- Burhan Ashshofa, *Metode Penelitian Hukum*, Rineka Cipta, Jakarta, 2001
- Darwan Prints, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, P.T. Citra Aditya Bakti, 1994, Bandung
- Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Jakarta : P.T. Grafindo Persada, 2004
- Erman Rajagukguk, *dalam kata sambutan, Buku Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bineka Cipta, cetakan ke -1, Jakarta, 1990
- Gunawi Kartasapoetra, dkk, *Hukum Perburuhan, Pancasila Dalam Pelaksanaan Hubungan Kerja*, Armico, Cetakan ke -1, Bandung, 1983
- Hilman Hadikusuma, *Pengantar Ilmu Hukum Adat Indonesia*, Mandar Maju, Bandung, 2003
- Imam Sjahptra Tunggal, *Tanya Jawab Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Harvaina, 2005
- Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 1985
- Koentjoroningrat, *Metode-Metode Penelitian Penelitian Masyarakat*, P.T. Gramedia, Jakarta, 1985
- Laica Marzuki, *Mengenal Karakteristik Kasus-Kasus Perburuhan*, Varia Peradilan, IKAHI, Jakarta, 1996

- Lawrence M. Friedman, *The Legal System : A Sosial Science Perspective*, Rusell Sage Foundation, New York, 1975
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, P.T. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003
- , *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Di luar Pengadilan*, P.T. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004
- Libertus Jehani, *Panduan Hukum pekerja Hak-Hak Pekerja Bila di PHK*, Visi Media, Tangerang, 2007
- Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta, 2001
- Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, P.T. Pradnya Paramita, Jakarta, 2007
- Muharam, Hidayat, *Hukum Ketenagakerjaan Serta Pelaksanaannya di Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Jakarta, 2006
- Soerjono Soekanto *Pengantar Penelitian Hukum*, Universitas Indonesia, Jakarta, 1985
- , *Penelitian Hukum Normatif, Suatu Tinjauan Singkat*, P.T. Raja Grafindo Persada cetakan ke XI, Jakarta, 2011
- Sri Sukartini, *Efektivitas Kebijakan Wajib Pajak dan Intensifikasi Pajak di Wilayah Kerja Kantor Pelayanan Pajak*, Skripsi, Salatiga :UKSW, 2003
- Wijayanto Setiawan, *Pengadilan Perburuhan di Indonesia, Ringkasan Disertasi*, Program Pasca Sarjana Universitas Airlangga, Surabaya, 2006
- W.J.S. Puerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, PN Balai Pustaka, Jakarta, 1982
- Zaeni Asyhadie II, *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, P.T. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007
- Zainal Aiki dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, P.T. Raja Grafindo, Jakarta, 1993

Peraturan perundang-undangan :

Indonesia, Undang-Undang Dasar 1945 & Perubahannya, Yogyakarta: Buku Pintar, 2011

Indonesia, Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957, Lembaran Negara Tahun 1957 Nomor 42; Tambahan Lembaran Negara Nomor 1227 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan

Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003, Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39; Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279 tentang Ketenagakerjaan

Indonesia, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, Lembaran Negara Tahun 2004 Nomor 6; Tambahan Lembaran Negara Nomor 4356 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Indonesia, Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER 31/MEN/XII/2008 tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit

Data Elektronik

<http://www.isjd.pdii.lipi.go.id>

<file://\172.27.0.12\web\prokum\uu\2004\UU 2 2004.htm>