

**ARBITRASE DAN ALTERNATIF PENYELESAIAN SENGKETA
DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN
HUBUNGAN INDUSTRIAL**

TESIS



Oleh :

NOVIALDI

No. Mahasiswa : 05912106
Program Studi : Ilmu Hukum
Bidang Kajian Utama : Hukum Bisnis

**PROGRAM PASCASARJANA ILMU HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA
2007**

LEMBARAN PERSETUJUAN

TESIS

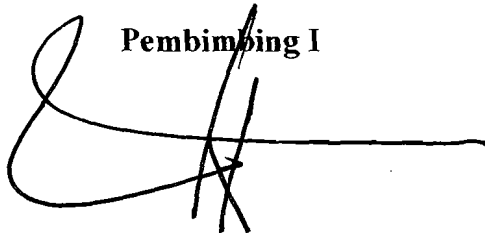
**ARBITRASE DAN ALTERNATIF PENYELESAIAN SENGKETA
DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN
HUBUNGAN INDUSTRIAL**

Disusun Oleh :

Nama : NOVIALDI
Nomor Mahasiswa : 05912106
Program Studi : Ilmu Hukum
Bidang Kajian Utama : Hukum Bisnis

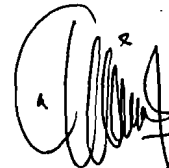
**Telah dilakukan pembimbingan dan dinyatakan layak untuk diajukan
dihadapan Tim Penguji Tesis Program Magister (S2) Ilmu Hukum
Universitas Islam Indonesia**

Pembimbing I



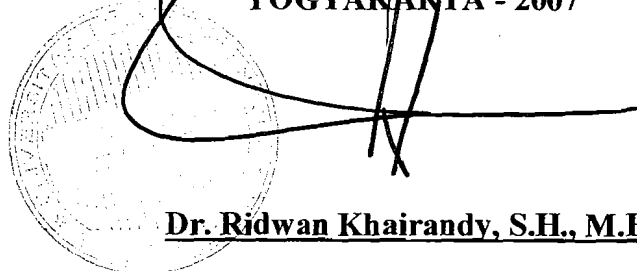
Dr. Ridwan Khairandy, S.H., M.H.

Pembimbing II



Siti Anisa, S.H., M.H.

**MENGETAHUI :
DIREKTUR PROGRAM MAGISTER (S2) ILMU HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA - 2007**



Dr. Ridwan Khairandy, S.H., M.H.

LEMBARAN PENGESAHAN

TESIS

**ARBITRASE DAN ALTERNATIF PENYELESAIAN SENGKETA
DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN
HUBUNGAN INDUSTRIAL**

Disusun Oleh :

Nama : NOVIALDI
Nomor Mahasiswa : 05912106
Program Studi : Ilmu Hukum
Bidang Kajian Utama : Hukum Bisnis

**Telah dipertahankan didepan tim penguji
Pada tanggal 22 Juni 2007
Yang dinyatakan lulus**

**Tim Penguji
Ketua**



Dr. Ridwan Khairandy, S.H., M.H.

Anggota I

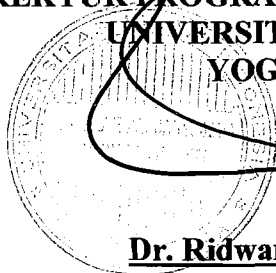


Siti Anisa, S.H., M.H.

Anggota II

F a h m i, S.H., M.H.

**MENGETAHUI :
DIREKTUR PROGRAM MAGISTER (S2) ILMU HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA - 2007**



Dr. Ridwan Khairandy, S.H., M.H.

PERNYATAAN

Sehubungan dengan penyusunan tesis saya, yang berjudul “Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial” maka dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis saya, tesis ini adalah asli dan saya meyakini belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik magister, baik di Universitas Islam Indonesia maupun di Perguruan Tinggi lainnya ;
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan hasil penelitian saya sendiri, dengan arahan Tim Pembimbing ;
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat orang lain, kecuali karya dan pendapat yang digunakan sebagai acuan dalam memperkuat analisis dalam penulisan tesis ini. Dalam mana nama pengarang atau pemilik karya dicantumkan secara tertulis dan jelas dapat dilihat pada catatan kaki dan/atau daftar pustaka.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh dari karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Pekanbaru, 22 Juni 2007

Hormat Saya,

NOVIALDI, SH
NPM. 05912106

ABSTRAK

Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku usaha dalam proses produksi barang dan atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah. Dalam melaksanakan hubungan industrial, pemerintah mempunyai fungsi sebagai regulator, pelayanan, pengawasan dan penegakan hukum. Pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban dan menyalurkan aspirasi secara demokratis. Pengusaha dan organisasi pengusaha mempunyai fungsi menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan.

Hubungan Industrial, yang merupakan keterkaitan kepentingan antara pekerja/buruh dengan pengusaha, berpotensi menimbulkan perbedaan pendapat, bahkan perselisihan antara kedua belah pihak. Konflik dapat dimaknakan sebagai suatu kondisi dimana pihak yang satu menghendaki agar pihak yang lain berbuat atau tidak berbuat sesuai dengan yang diinginkan, tetapi pihak lain menolak keinginan itu. Perselisihan hubungan industrial di atas dapat diselesaikan di dalam dan di luar pengadilan. Penyelesaian di dalam pengadilan melalui Pengadilan Hubungan Industrial sedangkan penyelesaian di luar pengadilan melalui arbitrase dan alternatif penyelesaian sengketa sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Keberadaan penyelesaian sengketa alternatif di dalam hubungan industrial merupakan suatu kebutuhan karena prosesnya lebih sederhana, cepat dan biaya ringan serta menjamin kerahasiaan para pihak. Sangat disayangkan penyelesaian sengketa tersebut tidak begitu diminati oleh para pihak, mereka lebih menyukai pengadilan yang mempunyai begitu banyak persoalan. Bagaimana menyelaraskan peraturan perundangan yang ada dengan mengimplementasikannya di lapangan untuk menemukan suatu sistem yang efektif dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menguntungkan kedua belah pihak (*win-win solution*), ditengah-tengah maraknya penyelesaian melalui litigasi yang bersifat konflik.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah S.W.T, yang telah melimpahkan rahmat, taufik dan hidayah-Nya. Selawat beriring dengan salam penulis persembahkan kepada Nabi Besar Muhammad S.A.W., yang telah membawa umat manusia dari alam kegelapan kepada alam yang penuh ilmu pengetahuan seperti sekarang ini, sehingga penulis berkesempatan untuk menuntut ilmu dan mengikuti program studi Pasca Sarjana BKU Hukum Bisnis di Universitas Islam Indonesia.

Tesis ini merupakan wujud dari kerja keras yang didasari oleh semangat dan kedisiplinan untuk meraih cita-cita dan mengenal lebih dalam hukum bisnis khususnya yang berkaitan dengan Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa. Penyelesaian perselisihan yang terbaik adalah penyelesaian oleh para pihak yang berselisih sehingga dapat diperoleh hasil yang menguntungkan kedua belah pihak (*win win solution*) melalui musyawarah mufakat tanpa dan atau ditengahi oleh pihak yang netral sesuai dengan judul tesis penulis yaitu : **“ARBITRASE DAN ALTERNATIF PENYELESAIAN SENGKETA DALAM HUBUNGAN INDUSTRIAL”**.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa tidak ada gading yang tidak retak, begitu juga dalam penulisan ini, masih jauh dari kesempurnaan. Sebagai suatu tugas akademis penulis mengharapkan kritik dan saran untuk kesempurnaan penulisan ini. Selanjutnya dalam penulisan tesis ini penulis telah banyak mendapat bantuan, dorongan, semangat dari berbagai pihak, maka dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Bapak Dr. Ridwan Khairandy, SH., M.H. selaku Direktur Program Pasca Sarjana Ilmu Hukum Universitas Islam Indonesia dan selaku pembimbing I.
2. Ibu Siti Anisa, SH., M.H. selaku pembimbing II, yang telah memberikan bimbingan dan masukan dalam pembuatan tesis ini.
3. Kepada seluruh dosen yang mengajar pada program studi ilmu hukum Pasca Sarjana Universitas Islam Indonesia yang telah mentransformasikan ilmunya kepada penulis. Pengelola program, tata usaha dan para tim penguji tesis ini.
4. Pimpinan PT. Tripatra Engineers & Constructors - CPI Project - Riau, tempat penulis bekerja. Terima kasih untuk segala dukungan baik moril dan materil.
5. Papa dan Ibu, serta adik-adik penulis yang tidak henti-hentinya memberikan dorongan dan semangat kepada penulis. Istri tercinta Linda Efiani, anak-anakku tersayang Adilla, Ayesha dan M. Rhenald Hakeem (alm) sebagai motivator terbesar dalam hidupku.

Semoga Allah S.W.T. akan membalas segala amal baik atas bantuan, dukungan, dan perhatian semua pihak dengan kebaikan yang berlipat ganda....*Amin*. Akhirnya penulis berharap semoga tesis ini dapat berguna bagi semua pihak

Pekanbaru, 22 Juni 2007

Penulis

NOVIALDI, SH
NPM. 05912106

DAFTAR ISI

Lembaran Judul	i
Lembaran Persetujuan	ii
Lembaran Pengesahan	iii
Pernyataan	iv
Abstrak	v
Kata Pengantar	vi
Daftar isi	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latarbelakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan Penelitian	10
D. Kerangka Teoritik	10
E. Metodologi Penelitian	26
F. Kerangka Penulisan	29
BAB II TINJAUAN UMUM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 2 TAHUN 2004 TENTANG PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL	30
A. Perselisihan Hubungan Industrial	30
1. Pengertian Perselisihan Hubungan Industrial	34
2. Jenis Perselisihan Hubungan Industrial	35
3. Sarana Hubungan Industrial	40
B. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	49
1. Tata Cara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	50
2. Pengadilan Hubungan Industrial	52
3. Penyelesaian Perselisihan Melalui Pengadilan Hubungan Industrial	57

BAB III	ARBITRASE DAN ALTERNATIF PENYELESAIAN SENGKETA DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL	63
A.	Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa	63
1.	Arbitrase Hubungan Industrial	66
2.	Alternatif Penyelesaian Sengketa dalam Hubungan Industrial	79
a.	Bipartit	82
b.	Mediasi	90
c.	Konsiliasi	97
B.	Upaya untuk Meningkatkan Peran dan Fungsi Lembaga Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	102
1.	Pemerintah	106
2.	Pekerja/Buruh	111
3.	Serikat Pekerja/Serikat Buruh	112
4.	Pengusaha dan Organisasi Pengusaha.....	114
BAB IV	KESIMPULAN DAN REKOMENDASI	118
A.	Kesimpulan	118
B.	Saran	119
DAFTAR PUSTAKA		120

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dunia usaha di Indonesia merupakan unsur penting dalam program pembangunan ekonomi nasional. Indikator perekonomian suatu negara juga turut diukur dari tingkat perkembangan dunia usaha dan iklim investasi. Perangkat untuk menjalankan bisnis termasuk peraturan-peraturan dan hukum yang mengatur dunia usaha merupakan hal yang berperan penting dalam melancarkan kegiatan usaha di suatu negara, oleh karena itu sangat signifikan untuk mencari suatu simbiosis mutualisme antara hukum dan dunia usaha dalam rangka mempercepat laju perkembangan ekonomi nasional.

Dari sudut pendekatan ekonomi terhadap hukum, asumsi yang mendasarinya adalah bahwa dalam rangka memenuhi kebutuhannya, orang memerlukan hukum. Hukum memberikan batas-batas hak dan kewajiban. Hukum memberikan keadilan dalam menegakkan batas-batas hak dan kewajiban itu. Setiap individu dalam memenuhi kebutuhannya menghadapi persengketaan tentang hak dan kewajiban yang berkaitan dengan nilai-nilai keadilan dapat memilih mekanisme penyelesaian sengketa melalui arbitrase, negosiasi, konsiliasi, litigasi dan sebagainya. Menurut Posner pilihan apapun yang dilakukan, sedapat mungkin dapat dipertanggung jawabkan secara ekonomis berdasarkan akal sehat.¹

¹ Nindyo Pramono, *Bunga Rampai Hukum Bisnis Aktual*, Ctk.Pertama, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2006, hlm. 6

Pada dasarnya tidak seorang pun menghendaki terjadinya sengketa dengan orang lain, tetapi dalam hubungan bisnis yang biasanya dibingkai dengan suatu perjanjian selalu saja ada kemungkinan sengketa. Untuk itu masing-masing pihak harus mengantisipasi kemungkinan timbulnya sengketa yang dapat terjadi setiap saat dikemudian hari. Sengketa yang perlu diantisipasi dapat timbul karena perbedaan penafsiran baik mengenai bagaimana cara melaksanakan klausul-klausul perjanjian maupun tentang apa isi dari ketentuan-ketentuan di dalam perjanjian, ataupun disebabkan hal-hal lainnya.²

Dalam sengketa perburuhan, setelah disahkannya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UUPPHI), perselisihan hubungan industrial dapat diselesaikan melalui litigasi yaitu pengadilan hubungan industrial dan non litigasi baik melalui arbitrase dan alternatif penyelesaian sengketa yaitu bipartit, mediasi dan konsiliasi. Bipartit dan mediasi adalah alternatif penyelesaian sengketa wajib, arbitrase dan konsiliasi atas pilihan para pihak.

Menurut HP. Rajagukguk, perselisihan perburuhan mempunyai ciri khas yang membedakannya dari perselisihan perdata pada umumnya, walaupun perselisihan perburuhan itu pada dasarnya termasuk dalam ruang lingkup perdata. Ciri khas perselisihan itu pada gilirannya mempengaruhi cara penyelesaiannya. Karena itu, sebelum membicarakan cara-cara penyelesaian kasus perburuhan perlu diidentifikasi terlebih dahulu jenis-jenis perselisihan perburuhan yang ada.³

² Gatot Soemartono, *Arbitrase dan Mediasi di Indonesia*, Ctk.Pertama, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2006, hlm. 1

³ HP. Rajagukguk, *Peran Serta Pekerja dalam Pengelolaan Perusahaan*, Ctk.Pertama, Yayasan Obor Indonesia, Jakarta, 2002, hlm. 8

Terdapat 4 (empat) jenis perselisihan hubungan industrial dalam UUPPHI, sebagaimana disebutkan dalam Pasal 2, bahwa jenis perselisihan hubungan industrial meliputi :

1. Perselisihan hak
2. Perselisihan kepentingan
3. Perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan
4. Perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan

Munculnya undang-undang ini merupakan salah satu upaya yang dilakukan pemerintah untuk menciptakan percepatan penyelesaian perselisihan dan kepastian hukum di bidang hubungan industrial. Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di Perusahaan Swasta, yang selama ini digunakan sebagai dasar penyelesaian hubungan industrial belum dapat mewujudkan penyelesaian perselisihan yang cepat, tepat, adil dan murah.

Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 yang dipergunakan sebagai landasan dalam penyelesaian hubungan industrial selama ini tidak dapat lagi mengakomodasi perkembangan yang terjadi dan belum dapat mewujudkan penyelesaian secara sederhana, cepat, adil dan murah. Selain itu, hak-hak pekerja perseorangan belum terakomodasi untuk menjadi pihak dalam penyelesaian hubungan industrial, karena hanya mengatur penyelesaian perselisihan hak dan perselisihan kepentingan secara kolektif. Sedangkan Undang Undang Nomor 12 Tahun 1964, ternyata tidak efektif lagi untuk mencegah PHK. Hal ini disebabkan karena hubungan kerja merupakan

hubungan yang didasari oleh kesepakatan para pihak untuk mengikat diri dalam suatu hubungan kerja. Dalam hal salah satu pihak tidak menghendaki lagi untuk terikat dalam hubungan kerja tersebut, sulit bagi para pihak mempertahankan hubungan kerja yang harmonis.⁴

Posisi Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) dan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P) berada dalam struktur Departemen Tenaga Kerja, menempatkan lembaga ini sebagai lembaga Arbitrase yang tidak independen dan mengakibatkan putusan P4P tidak bersifat *final and binding*. Oleh karena itu, putusan P4P masih dapat diajukan “kasasi” kepada Menteri Tenaga Kerja dalam waktu 14 hari sejak putusan diambil.⁵ Selain itu, proses penyelesaian yang ada semakin panjang, dengan ditetapkannya Putusan P4P sebagai objek sengketa Tata Usaha Negara.⁶

Akibatnya, waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial tersebut berlangsung sangat lama, hal ini terbukti masih ditemukan adanya kasus perselisihan hubungan industrial yang sejak tahun 1998 sampai saat ini masih menunggu putusan dari Mahkamah Agung. Sebahagian besar kasus perselisihan hubungan industrial yang naik banding, sampai saat ini masih menunggu putusan dari P4P, Putusan Pengadilan Tata Usaha Negara, dan Mahkamah Agung. Padahal UUPPHI sudah berjalan selama dua tahun.⁷

⁴ Mohd. Syaufii Syamsuddin, *Norma Perlindungan dalam Hubungan Industrial*, Ctk.Pertama, Sarana Bhakti Persada, Jakarta, 2004, hlm. 290

⁵ Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Pengadilan dan di luar Pengadilan*, Ctk.Pertama, RajaGrafindo, Jakarta, 2004, hlm. 40

⁶ *Ibid*, hlm, 41

⁷ Litbag, Hukum dan Ham, “Kajian Penanganan Perselisihan Industrial Melalui Hubungan Tripartit Dalam Perspektif Ham”, *Makalah*, tanggal 14 Juli 2006

Selain itu, banyaknya penumpukan kasus-kasus ketenagakerjaan akibat meningkatnya perselisihan hubungan industrial, lebih-lebih semenjak arus reformasi dan era keterbukaan, sebagai contoh berdasarkan data dari P4P, bahwa pada tahun 1999 tercatat 2.451 (dua ribu empat ratus lima puluh satu) kasus perselisihan yang masuk ke P4P. Jumlah tersebut meningkat menjadi 3.167 (tiga ribu seratus enam puluh tujuh) kasus di tahun 2003. Hal ini berarti bahwa dalam kurun waktu 5 (lima) tahun terjadi peningkatan kasus sebesar 29.21 %. Dengan kata lain, jumlah kasus yang masuk ke P4P meningkat rata-rata 5.84 % per tahun.⁸ Menurut Suko Mulyono, selaku mantan kepala kepaniteraan P4P Depnakertrans RI, mengungkapkan data-data yang cukup mencengangkan. Dalam arsipnya, masih ada 733 (tujuh ratus tiga puluh tiga) perkara yang masih tertunda diselesaikan.⁹

Untuk menghindari penumpukan perkara seperti tersebut di atas, maka dalam UUPPHI ditetapkan bahwa perselisihan hubungan industrial melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) yaitu pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan Peradilan Negeri. Pengadilan ini berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial yang prosesnya dibatasi paling lama 50 (lima puluh) hari kerja pada pengadilan tingkat pertama dan 30 (tiga puluh) hari kerja pada Mahkamah Agung. Tahapannya juga dibatasi dengan tidak membuka kesempatan banding ke Pengadilan Tinggi namun hanya langsung Kasasi ke Mahkamah Agung, itupun hanya untuk perkara perselisihan hak dan pemutusan hubungan kerja.

⁸ *Ibid*

⁹ *Kompas*, Pengadilan Hubungan Industrial, Senin, 27 Maret 2006

Dalam praktek hal tersebut belum berjalan sepenuhnya, sehingga setelah dua tahun dibentuk, efektifitas Pengadilan Hubungan Industrial tidak dapat dirasakan para pihak. Persidangan yang seharusnya cukup 50 hari ternyata sering melewati tenggat waktu tersebut. Akibatnya penyelesaian sengketa hubungan industrial jadi lebih lambat. Menurut Ketua Umum Konfederasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (K-SBSI) Rekson Silaban, mengatakan bahwa pemerintah harus lebih serius untuk membantu kegiatan Pengadilan Hubungan Industrial. "Buruh sangat membutuhkan lembaga ini untuk mencari keadilan. Sekarang bagaimana kasus perburuhan bisa ditangani dengan baik kalau hakim ad-hoc saja sejak bertugas belum pernah menerima gaji".¹⁰

Timbul pertanyaan di sini apakah Pengadilan Hubungan Industrial dapat menyelesaikan kasus perburuhan yang jumlahnya ribuan tersebut dalam waktu 50 hari untuk setiap kasusnya?. Pertanyaan serupa juga dapat dikemukakan kepada Mahkamah Agung yang diberi waktu selama 30 hari untuk menyelesaikan setiap kasusnya. Dengan demikian harapan terselesaikannya kasus perburuhan dalam waktu 140 hari melalui mekanisme yang ditawarkan undang-undang ini akan jauh dari kenyataan.¹¹

Jelaslah bahwa UUPPHI ini ternyata masih mengandung banyak kelemahan yang mengakibatkan proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial masih berjalan lama dan ini berarti mahal serta penumpukan perkara pasti tidak dapat dihindarkan karena undang-undang ini masih berparadigma konflik yang memberikan

¹⁰ *Kompas*, "Hakim Ad Hoc PHI Belum Digaji 6 Bulan", Sabtu 23 Desember 2006

¹¹ *Ibid*

kesempatan lebih besar kepada pihak-pihak yang hanya ingin memenangkan perkara melalui proses pengadilan saja.¹²

Berkenaan dengan hal tersebut di atas, bahwa proses penyelesaian hubungan industrial melalui proses litigasi sangat ruwet, memakan waktu yang lama serta biaya tinggi. Hal ini dapat dilihat pada waktu berlakunya Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) di perusahaan swasta. Setelah disahkannya UUPPHI, masalah ini juga belum dapat diatasi untuk dapat mewujudkan penyelesaian perselisihan yang cepat, tepat, adil dan murah.

Selain proses litigasi melalui Pengadilan Hubungan Industrial, UUPPHI juga menawarkan penyelesaian secara non-litigasi yaitu melalui arbitrase dan alternatif penyelesaian sengketa. UUPPHI memberikan kesempatan kepada pihak-pihak yang ingin menyelesaikan sendiri permasalahannya secara musyawarah mufakat dan/atau ditengahi oleh pihak ketiga yang netral melalui proses bipartit, mediasi, konsiliasi dan arbitrase.

Penyelesaian melalui musyawarah dan mufakat dalam perselisihan hubungan industrial ini sebenarnya sudah dirintis sejak lama, namun sering tidak berfungsi sebagaimana mestinya. Penyelesaian sengketa tersebut seperti Lembaga Kerja Sama (LKS) bipartit sebagai forum dialog antara pengusaha dan para wakil pekerja ditingkat perusahaan. LKS tripartit sebagai lembaga permusyawaratan, konsultasi dan kerjasama yang anggotanya terdiri dari unsur pemerintah, pekerja/buruh dan pengusaha guna

¹² Aloysius Uwiyono, "Masalah Hukum Perburuhan", *Univesitas Indonesia*, 2 Januari 2006

penyusunan kebijaksanaan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan di tingkat Kabupaten/Kota, Provinsi dan Nasional.¹³

Dalam penjelasan UUPPHI, dijelaskan bahwa penyelesaian perselisihan yang terbaik adalah penyelesaian oleh para pihak yang berselisih sehingga dapat diperoleh hasil yang menguntungkan kedua belah pihak. Penyelesaian bipartit dilakukan melalui musyawarah mufakat oleh para pihak tanpa dicampuri oleh pihak manapun. Namun demikian pemerintah dalam upayanya untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat khususnya kepada masyarakat pekerja/buruh dan pengusaha, berkewajiban memfasilitasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial tersebut. Upaya fasilitasi dilakukan dengan menyediakan tenaga mediator yang bertugas untuk mempertemukan kepentingan kedua belah pihak yang berselisih.

Selanjutnya juga diakomodasi keterlibatan masyarakat dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi atau arbitrase seiring dengan era demokratisasi di segala bidang. Penyelesaian perselisihan melalui arbitrase pada umumnya, telah diatur di dalam Undang-undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa yang berlaku di bidang sengketa perdagangan. Oleh karena itu, arbitrase hubungan industrial yang diatur dalam undang-undang ini merupakan pengaturan khusus bagi penyelesaian sengketa di bidang hubungan industrial.

Arbitrase dan alternatif penyelesaian sengketa dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah salah satu jalan keluar yang paling efektif dan efisien serta menjaga harmoni kedua belah pihak yang berselisih karena bersifat rahasia.

¹³ Mohd. Syaufii Syamsuddin, *op.cit.*, hlm. 192

Penyelesaian sengketa diselesaikan secara kekeluargaan dengan musyawarah untuk mencapai mufakat, serta yang terpenting penyelesaiannya tidak akan memakan waktu lama (singkat) dan otomatis biaya yang dikeluarkanpun tidak banyak sehingga penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase dan alternatif penyelesaian sengketa dapat berjalan cepat, tepat, adil dan murah serta penumpukan perkara di pengadilan dapat diatasi.

Penyelesaian sengketa melalui arbitrase dan alternatif penyelesaian sengketa dalam perselisihan hubungan industrial yang sudah diakomodir dalam UUPPHI tidak begitu diminati oleh para pihak. Selain prosesnya dibatasi sesuai dengan jenis perselisihan hubungan industrial juga sarana dan prasarana yang belum mencukupi. Sehingga para pihak yang berselisih masih enggan membawa permasalahan mereka kepada badan arbitrase atau alternatif penyelesaian sengketa dan faktanya sampai sekarang hampir tidak ada penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan melalui arbitrase dan konsiliasi.

Bagaimana menelaraskan peraturan perundangan yang ada dengan mengimplementasikannya dilapangan untuk menemukan suatu sistem yang efektif dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menguntungkan kedua belah pihak (*win-win solution*), di tengah-tengah maraknya penyelesaian melalui litigasi yang bersifat konflik (*win-lose solution*). Sehingga permasalahan hubungan industrial dapat diselesaikan dengan musyawarah untuk mencapai mufakat dan diatasi secara baik sehingga akan terjalin hubungan yang harmonis antara pengusaha dan pekerja/buruh. Dengan adanya hubungan yang harmonis akan dapat mencapai kinerja yang maksimal sehingga akan meningkatkan faktor produksi yang pada akhirnya akan menguntungkan kedua belah pihak.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas maka penulis membuat rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase dan alternatif penyelesaian sengketa ?
2. Upaya apa saja yang dilakukan untuk meningkatkan peranan lembaga arbitrase dan alternatif penyelesaian sengketa dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial ?

C. Tujuan Penelitian

Berangkat dari rumusan masalah di atas, tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengkaji dan mengetahui bagaimanakah penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase dan alternatif penyelesaian sengketa.
2. Untuk mengkaji upaya apa saja yang dilakukan untuk meningkatkan peranan lembaga arbitrase dan alternatif penyelesaian sengketa dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

D. Kerangka Teoritik

Lazimnya suatu perjanjian adalah hubungan timbal balik atau bilateral yang artinya adalah suatu pihak yang memperoleh hak-hak dari perjanjian itu juga menerima kewajiban-kewajiban yang merupakan konsekwensi dari hak-hak yang diperolehnya. Berdasarkan Pasal 1313 KUHPerdara yang menyebutkan suatu persetujuan adalah perbuatan yang terjadi antara satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang lain atau lebih, maksudnya suatu perjanjian adalah suatu perbuatan yang oleh orang yang bersangkutan ditujukan agar timbul akibat hukum.

Dari pengertian di atas dijumpai adanya unsur-unsur dari perjanjian itu antara lain adalah adanya hubungan hukum yang mengikat hukum kekayaan antara dua orang atau lebih, memberikan hak pada satu pihak dan kewajiban pada pihak yang lain tentang suatu prestasi. Menurut Abdul Kadir Muhammad suatu perjanjian akan lebih luas juga tegas artinya, jika pengertian mengenai perjanjian tersebut diartikan sebagai suatu persetujuan dengan mana dua orang atau lebih saling mengikatkan diri untuk melaksanakan suatu hal dalam lapangan harta kekayaan.¹⁴

M. Yahya Harahap, mengatakan perjanjian mengandung pengertian bahwa suatu hubungan hukum kekayaan atau harta benda antara dua orang atau lebih, yang memberikan kekuatan hak pada suatu pihak untuk memperoleh prestasi dan sekaligus mewajibkan pada pihak lain untuk menunaikan prestasi.¹⁵

Wiyono Projodikoro, mengatakan bahwa perjanjian adalah suatu perhubungan hukum mengenai harta benda antara dua pihak, dalam mana suatu pihak berjanji atau dianggap berjanji untuk melakukan suatu hal atau tidak melakukan sesuatu hal, sedangkan pihak lain berhak untuk menuntut pelaksanaan janji tersebut.¹⁶ Menurut J. Satrio, menyebutkan bahwa suatu perjanjian adalah sekelompok atau sekumpulan perikatan-perikatan yang mengikat para pihak dalam perjanjian yang bersangkutan.¹⁷

Istilah perjanjian sendiri sebenarnya tidak dikenal dalam KUHPerdara, yang ada adalah perikatan atau *verbinten* sesuai pasal 1313 KUHPerdara. Beberapa ahli hukum juga berbeda pendapat dalam menggunakan istilah-istilah tersebut. Di Indonesia

¹⁴ Abdul Kadir Muhammad, *Hukum Perikatan*, Ctk. Keenam, Intermedia, Jakarta, 1979, hlm. 78

¹⁵ M. Yahya Harahap, *Segi-segi Hukum Perjanjian*, Ctk. Pertama, Alumni, Bandung, 1986, hlm. 9

¹⁶ Wiryono Projodikoro, *Asas-Asas Hukum Perjanjian*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1992, hlm. 78

¹⁷ J. Satrio, *Hukum Perjanjian*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1992, hlm. 4

istilah *verbinten* ini diterjemahkan kedalam tiga arti, yaitu perikatan, perhutangan dan perjanjian. Sedangkan istilah *overeenkomst* diterjemahkan kedalam dua arti, yaitu perjanjian dan persetujuan.¹⁸

Berdasarkan Pasal 1320 KUHPdata telah memberi gambaran umum bagaimana suatu perjanjian itu lahir, ditentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dilakukan agar para pihak dapat secara sah melahirkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban mereka atau pihak ketiga. Dengan kata lain agar kedua belah pihak yang mengadakan perjanjian memenuhi syarat sahnya perjanjian atau persetujuan yang menyebutkan bahwa untuk sahnya perjanjian-perjanjian diperlukan empat syarat :

1. Sepakat mereka yang mengikatkan diri.
2. Kecakapan untuk membuat suatu perjanjian.
3. Suatu hal tertentu.
4. Suatu sebab yang halal.

Kedua syarat pertama dinamakan syarat subjektif, karena kedua syarat tersebut mengenai subjek perjanjian, berakibat perjanjian dapat dibatalkan. Sedangkan kedua syarat terakhir disebutkan syarat objektif, karena mengenai objek dari perjanjian. Suatu perjanjian yang dibuat tanpa memenuhi syarat tersebut berakibat batalnya perjanjian demi hukum.¹⁹

Dengan menganut sistem terbuka, hukum perjanjian di Indonesia yang diatur dalam buku III KUHPdata.²⁰ Memberikan kebebasan seluas-luasnya kepada

¹⁷ J.Satrio, *Hukum Perjanjian*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1992, hlm. 4

¹⁸ Kosidin Koko, *Perjanjian Kerja, Perjanjian Perburuhan dan Peraturan Perusahaan*, Ctk.Pertama, Mandar Maju, Bandung, 1999, hlm. 2

¹⁹ Mariam Darus Badruzaman, *Kompilasi Hukum Perikatan*, Ctk.Pertama, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2001, hlm. 73

²⁰ M. Yahya Harahap, *op.cit.*, hlm. 3

masyarakat untuk mengadakan perjanjian yang berisi apa saja, asalkan tidak melanggar ketertiban umum dan kesusilaan.²¹ Dalam hukum perjanjian berlaku sekurang-kurangnya tiga prinsip atau asas yang bersifat universal, yaitu :²²

1. Asas konsensualisme, yang berarti bahwa hal-hal itu terjadi melalui persesuaian kehendak atau konsensus para pihak.
2. Asas kekuatan mengikat persetujuan, dimana para pihak harus memenuhi apa yang mereka terima sebagai kewajiban masing-masing atau sebagaimana Pasal 1338 (1) KUHPerdara yang menyatakan bahwa “persetujuan merupakan undang-undang bagi para pihak yang mengadakannya”.
3. Asas kebebasan berkontrak, yang menyatakan bahwa setiap orang bebas mengadakan persetujuan dengan siapa saja yang dikehendaki, menentukan isi, daya kerja dan persyaratan-persyaratan persetujuan sesuai dengan pandangan sendiri, menuangkannya dalam bentuk tertentu atau tidak dan tunduk pada ketentuan-ketentuan perundang-undangan tertentu yang dipilih. Asas ini sangat erat hubungannya dengan asas konsensualisme.

Asas kebebasan berkontrak tersebut dibatasi oleh rambu-rambu hukum sebagai berikut :

- a. harus memenuhi syarat sebagai suatu kontrak.
- b. tidak dilarang oleh undang-undang.
- c. tidak bertentangan dengan kebebasan yang berlaku.
- d. harus dilaksanakan dengan itikat baik.

Menurut Bernard Dutoit dalam Ridwan Khairandy, prinsip itikat baik dalam pelaksanaan kontrak didasarkan pada ide bahwa para pihak dalam suatu hubungan hukum harus memiliki sikap yang dikaitkan dengan karakter *reciprocal trust* dan *consideration* sesuai dengan tujuan norma hukum (*zheckbezogenheit*). Unsur moral dan postulat masyarakat masuk kedalam konsep itikat baik sebagai basis bagi suatu tindakan yang mensyaratkan adanya penghormatan tujuan hukum.²³

²¹ Subekti, *Hukum Perjanjian*, Intermedia, Jakarta, 2001, hlm 1

²² Madjeni Hasan, *Pacta Sunt Servanda*, Ctk.Pertama, Fikahati Aneska, Jakarta, 2005, hlm. 11

²³ Ridwan Khairandy, *Itikat Baik dalam Kebebasan Berkontrak*, Ctk.Pertama, Program Pascasarjana FHUI, 2003, hlm. 151-152

James Gordley dalam Ridwan Khairandy, menjelaskan itikat baik dalam kontrak adalah doktrin atau asas yang berasal dari hukum Romawi. Itikat baik dalam hukum Romawi mengacu kepada tiga bentuk perilaku para pihak dalam kontrak. Pertama para pihak harus memegang teguh janji atau perkataan. Kedua, para pihak tidak boleh mengambil keuntungan dengan tindakan yang menyesatkan terhadap salah satu pihak. Ketiga, para pihak mematuhi kewajiban dan berperilaku sebagai orang terhormat dan jujur, walaupun kewajiban tersebut tidak secara tegas diperjanjikan.²⁴

Berbeda dengan perjanjian pada umumnya, perjanjian kerja mempunyai perbedaan yang khas dari perjanjian pada umumnya. Perjanjian kerja sebagai salah satu sumber hukum otonom yang bersifat individual dalam hubungan kerja, sampai sekarang belum ada peraturan perundang-undangan yang mengatur secara khusus dan bersifat nasional, serta keberadaannya masih tersebar dalam berbagai peraturan perundang-undangan yang umumnya dibuat pada zaman Belanda.²⁵

Menurut Pasal 1601-a KUHPerdara perjanjian kerja adalah “hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja dan bekerja di bawah perintah orang lain dengan menerima upah”. Kalau kita teliti perbedaan antara perjanjian kerja yang terdapat pada Pasal 1601-a dengan perjanjian Pasal 1313 KUHPerdara adalah dapat disimpulkan bahwa para pihak yang membuat perjanjian kerja, tidak mempunyai kedudukan dan derajat yang sama dan seimbang. Sedangkan dalam perjanjian yang terdapat pada Pasal 1313 KUHPerdara adalah sebaliknya kedudukan para pihak yang melakukan perjanjian adalah dalam kedudukan yang sama dan seimbang.²⁶

²⁴ *Ibid*, hlm. 130-132

²⁵ Djumadi, *Hukum Perburuhan, Perjanjian Kerja*, Ctk.Kelima, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2004, hlm. 117

²⁶ *Ibid.*, hlm. 56

Dengan adanya pengertian tentang perumusan perjanjian kerja dan perbedaan pengertian dalam pasal 1601-a dan 1313 KUHPerdara maka selanjutnya, di dalam perkembangannya masalah-masalah yang berkenaan dengan penyelenggaraan atau penerapan perjanjian kerja, perlu dicarikan jalan keluarnya. Untuk mengatasi dan menjembatani kesenjangan antara pihak-pihak dalam perjanjian kerja tersebut, perlu adanya suatu perlindungan dari pihak lain atau pihak ketiga yaitu pemerintah, guna memberikan perlindungan pada pihak yang lemah yaitu peker/buruh.

Menurut Iman Soepomo, pengertian perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan yang mengikatkan diri untuk mengerjakan buruh itu dengan membayar upah.²⁷

Subekti menyebutkan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara seorang “buruh” dengan “majikan”, perjanjian mana ditandai oleh ciri-ciri; adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan di peratas (bahasa Belanda *dierstverhanding*) yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak yang lain.²⁸

Perihal pengertian perjanjian kerja menurut A. Ridwan Halim, mengemukakan bahwa pengertian perjanjian kerja adalah suatu perjanjian yang diadakan antara majikan tertentu dan karyawan atau karyawan-karyawan tertentu, yang umumnya berkenaan dengan segala persyaratan yang secara timbal balik harus

²⁷ Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Perjanjian Kerja*, Ctk.Kedelapan, Djambatan, Jakarta, 1994, hlm.1

²⁸ Subekti, *Aneka Perjanjian*, Ctk.Kedua, Alumni, Bandung, 1977, hlm. 63

dipenuhi oleh kedua belah pihak, selaras dengan hak dan kewajiban mereka masing-masing terhadap satu sama lainnya.²⁹

Shamad berpendapat bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana seseorang mengikatkan diri untuk bekerja pada orang lain dengan menerima imbalan berupa upah sesuai dengan syarat-syarat yang dijanjikan atau disetujui bersama. Prinsip yang menonjol dalam perjanjian kerja, yaitu adanya keterikatan pekerja/buruh kepada pengusaha untuk bekerja di bawah perintah dengan menerima upah.³⁰

Hukum senantiasa mengalami perkembangan, tidak hanya dalam isinya, melainkan juga dalam bertambahnya jenis-jenis yang ada. Perubahan, perkembangan dan pertumbuhan ini gilirannya menyebabkan, bahwa sistematis dan penggolongan hukum itu harus ditata kembali agar susunan rasional dan hukum itu tetap terjaga.³¹

Sistem hukum romawi menarik garis pemisahan yang tegas antara hukum perdata dan hukum publik. Hukum perdata mengatur sekalian perkara yang berisi hubungan antara warga negara, sedangkan hukum publik mengatur kepentingan umum seperti hubungan antara warga dan negara.³² Inilah hal yang menarik dalam membahas hukum ketenagakerjaan, disatu sisi mengatur hubungan antara pekerja/buruh dengan pengusaha/majikan yang bersifat perdata dan sementara disisi lain juga mengatur hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha/majikan dengan negara yang bersifat publik, sehingga terjadi dualisme sistem hukum dalam ketenagakerjaan.

²⁹ A. Ridwan Halim et.al., *Seri Hukum Perburuhan Aktual*, Ctk.Pertama, Pradnya Paramita, Jakarta, 1987, hlm. 29

³⁰ Shamad, Yunus, *Hubungan Industrial di Indonesia*, Ctk.Pertama, Bina Sumber Daya Manusia, Jakarta, 1995, hlm. 28

³¹ Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, Ctk.Keenam, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2006, hlm. 71

³² *Ibid*, hlm. 73

Dengan telah disahkannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka keberadaan perjanjian kerja sebagai pegangan yuridis dalam hubungan kerja telah mempunyai landasan yang tegas dan kuat. Walaupun di dalamnya hanya diatur secara parsial tentang perjanjian kerja, tetapi paling tidak keberadaan perjanjian kerja telah diatur tersendiri dalam satu undang-undang yaitu dalam Bab IX tentang Hubungan Kerja. Dalam Pasal 1 butir 14 yang menentukan bahwa “Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak”.

Dalam pembuatan perjanjian kerja dibuat atas dasar kesepakatan kedua belah pihak, kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum, adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dan pekerjaan yang diperjanjikan tersebut tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan berkenaan atau berkaitan dengan kemampuan dan kecakapan para pihak yang membuatnya, perjanjian kerja tersebut dapat dibatalkan.³³

Perjanjian kerja dibuat atas dasar adanya kesepakatan kedua belah pihak, kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum, adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan pekerjaan yang diperjanjikan tersebut tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam perjanjian kerja terdapat dua bentuk perjanjian kerja yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).³⁴

³³ Mohd. Syaufii Syamsuddin, *op.cit.*, hlm. 199

³⁴ *Ibid*

PKWT adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang hanya dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifatnya atau kegiatannya akan selesai dalam waktu tertentu. Sedangkan PKWTT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha, dimana waktunya tidak ditentukan, baik dalam perjanjian kerja, undang-undang maupun kebiasaan, atau perjanjian tersebut terjadi secara hukum karena pelanggaran pengusaha terhadap peraturan perundangan yang berlaku.³⁵

Selain perjanjian kerja, dalam dunia ketenagakerjaan dikenal pula perjanjian perburuhan. Menurut pasal 1601 n KUHPerdara perjanjian perburuhan adalah suatu peraturan yang dibuat oleh seorang atau beberapa perkumpulan majikan yang berbadan hukum dan suatu atau beberapa serikat buruh yang berbadan hukum, mengenai syarat-syarat kerja yang harus diindahkan pada waktu membuat perjanjian kerja.

Selanjutnya pengertian perjanjian perburuhan seperti disebutkan pada pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan adalah “perjanjian yang diselenggarakan oleh serikat atau serikat-serikat buruh yang terdaftar pada Kementerian Perburuhan dengan majikan, perkumpulan majikan yang berbadan hukum, yang pada umumnya atau semata-mata memuat syarat-syarat kerja yang harus diperhatikan dalam perjanjian kerja.”³⁶

³⁵ *Ibid*

³⁶ Sendjum H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Ctk.Ketiga, Rineka Cipta, Jakarta, 2001, hlm. 76

Ketentuan tersebut dilatarbelakangi adanya kondisi pihak pekerja yang jauh lebih rendah dari kedudukan dan status majikan. Maka dengan ditentukannya bahwa pihak yang berhak mewakili buruh dalam perjanjian perburuhan hanya serikat buruh, diharapkan keduanya bisa mengadakan *bargaining* atau tawar menawar, karena antara keduanya mempunyai kedudukan yang sama. Kalau pihak serikat buruh mempunyai senjata dengan mengomandokan pelaksanaan mogok sebaliknya pihak majikan juga mempunyai senjata berupa *lock-out* atau penutupan usaha. Karena itu suatu perjanjian perburuhan baru terjadi setelah adanya tawar-menawar atau *bargaining* antara serikat buruh dengan majikan.³⁷

Dengan lahirnya konsepsi Hubungan Industrial Pancasila (HIP), maka istilah perjanjian perburuhan diganti dengan istilah Kesepakatan Kerja Bersama (KKB). Dalam pembuatan KKB diutamakan musyawarah dan mufakat sesuai dengan nilai-nilai pancasila. Hal ini berbeda dengan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1954 yang menganut falsafah liberal karena undang-undang ini lahir pada saat bangsa kita menganut demokrasi liberal, sehingga semangat undang-undang tidak terlepas dari filosofi tersebut.³⁸

Pengertian dari KKB sesuai dengan pasal 1 angka 15 Undang-Undang No. 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa KKB adalah kesepakatan hasil perundingan yang diselenggarakan oleh serikat pekerja atau gabungan serikat pekerja dengan pengusaha atau gabungan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja untuk mengatur dan melindungi hak dan kewajiban kedua belah pihak.

³⁷ Djumaldji, *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila*, Ctk.Ketiga, Bina Aksara, Jakarta, 1987, hlm. 11

³⁸ Sendjum H. Manulang, *op.cit.*, hlm. 77

Dengan disahkan dan berlakunya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maka istilah dan pengertian dari perjanjian perburuhan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan maupun KKB yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan dinyatakan dicabut dan tidak berlaku lagi.

Pengertian perjanjian perburuhan dalam Pasal 1 angka 21 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan menggunakan istilah Perjanjian Kerja Bersama (PKB) adalah perjanjian hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Jika diamati secara seksama pengertian perjanjian perburuhan tersebut, maka dapat diartikan bahwa perjanjian perburuhan adalah merupakan perjanjian :

1. yang dibuat antara majikan atau majikan-majikan dengan serikat buruh atau serikat-serikat buruh.
2. obyek yang diperjanjikan, pada umumnya memuat tentang syarat-syarat yang harus diperhatikan dalam perjanjian kerja.³⁹

Dari sifat pengaturan isi perjanjian perburuhan tersebut tidak dapat ditawarkan lagi karena harus dijabarkan dalam perjanjian kerja, maka tidak berarti terjadi pembatasan kebebasan berkontrak bagi para pihak karena batasan dari asas tersebut adalah tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundangan-undangan. Intervensi

³⁹ Djumadi, *op.cit.*, hlm. 104

pemerintah dalam mengesahkan perjanjian perburuhan/KKB/PKB yang dibuat serikat pekerja dan pengusaha sebagai wujud sifat publik dari hukum perburuhan yang dimaksudkan agar hak-hak normatif pekerja/buruh dalam hubungan kerja dapat dipenuhi.⁴⁰

Selain PKB, Undang-Undang Ketenagakerjaan juga mengatur peraturan perusahaan yaitu peraturan yang dibuat oleh satu pihak yaitu pengusaha secara tertulis yang memuat ketentuan-ketentuan tentang syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan. Dalam Permen No.02/MEN/1976 disebutkan bahwa peraturan perusahaan adalah suatu peraturan yang dibuat oleh pimpinan perusahaan yang memuat ketentuan-ketentuan tentang syarat-syarat kerja yang berlaku pada perusahaan yang bersangkutan dan memuat tata tertib perusahaan.

Sesuai Pasal 1 huruf a Permen No.02/MEN/1978 yang merupakan penyempurnaan terhadap Permen No.02/MEN/1976, pengertian peraturan perusahaan adalah suatu peraturan yang dibuat secara tertulis yang memuat ketentuan-ketentuan tentang syarat-syarat kerja serta tata tertib perusahaan. Berdasarkan Pasal 1 angka 20 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.

Dari pengertian tersebut jelaslah bahwa peraturan perusahaan dibuat secara sepihak oleh pengusaha yang berisikan tentang syarat kerja, hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha dan tata tertib perusahaan. Dengan kata lain peraturan

⁴⁰ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ctk.Kedua, RajaGrafindo Persada, 2001, hlm. 50

perusahaan merupakan petunjuk teknis dari PKB maupun perjanjian kerja yang dibuat oleh pekerja dengan pengusaha. Karena itu isi dari perjanjian kerja tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan maupun dengan PKB. Walaupun peraturan perusahaan dibuat secara sepihak oleh pengusaha namun sesuai dengan Pasal 110 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa “peraturan perusahaan disusun dengan memperhatikan saran dan pertimbangan dari wakil pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan”.

Dengan melihat perkembangan dan kenyataan yang ada bahwa masalah hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha ternyata juga menyangkut aspek-aspek yang luas. Dengan demikian, hubungan kerja tidaklah terbatas hanya hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha saja, tetapi perlu adanya campur tangan pemerintah yang disebut dengan hubungan industrial.

Pasal 1 angka 16 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan pengertian istilah hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang di dasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Dalam melaksanakan hubungan industrial, pemerintah mempunyai fungsi sebagai regulator, pelayanan, pengawasan dan penegakan hukum. Pekerja dan serikat pekerja mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban dan menyalurkan aspirasi secara demokratis. Pengusaha dan organisasi pengusaha mempunyai fungsi menciptakan kemitraan, mengembangkan

usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan.⁴¹

Tingkat produktivitas perusahaan, sangat ditentukan oleh tingkat produktivitas pekerja/buruh, produktivitas yang tinggi hanya dimungkinkan jika perusahaan tersebut memperhatikan kesejahteraan pekerjanya. Untuk mencapai produktivitas yang diinginkan, semua pihak yang terlibat dalam proses produksi, perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.⁴²

Berdasarkan teori pola hubungan industrial, antara pekerja/buruh dan pengusaha dari Reynaerts dan A.G. Nagelkerke dalam Aloysius Uwiyono, dikenal dengan tiga pola hubungan yaitu :⁴³

1. Pola hubungan yang harmonis (*harmonie model*)
2. Pola hubungan yang bersifat permusuhan (*conflict model*)
3. Pola hubungan koalisi (*coalitie model*)

Pola hubungan yang harmonis merupakan pola hubungan kemitraan, hubungan ini harus dikembangkan dalam hubungan industrial, jika pengusaha dan pekerja menginginkan kemajuan perusahaan.

Hubungan Industrial, yang merupakan keterkaitan kepentingan antara pekerja/buruh dengan pengusaha, berpotensi menimbulkan perbedaan pendapat, bahkan perselisihan antara kedua belah pihak.

⁴¹ Lalu Husni, *op.cit.*, hlm. 19

⁴² *Ibid*

⁴³ Aloysius Uwiyono, *Hak Mogok di Indonesia*, Ctk.Pertama, Program Pasca Sarjana Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Jakarta, 2001, hlm. 223

Dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI dikenal 4 (empat) bentuk perselisihan hubungan industrial yaitu :

1. Perselisihan hak,
2. Perselisihan kepentingan,
3. Perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan
4. Perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh dalam satu perusahaan.

Pertentangan atau konflik menurut Rony Hanitijo adalah situasi (keadaan) dimana dua atau lebih pihak-pihak memperjuangkan tujuan mereka masing-masing yang tidak dapat dipersatukan dan di mana tiap-tiap pihak mencoba meyakinkan pihak lain mengenai kebenaran tujuannya masing-masing. Dalam pengertian lain, konflik dapat dimaknakan sebagai suatu kondisi dimana pihak yang satu menghendaki agar pihak yang lain berbuat atau tidak berbuat sesuai dengan yang diinginkan, tetapi pihak lain menolak keinginan itu.⁴⁴

Menurut Joni Emirzon pengertian konflik/perselisihan/percekcokan adalah adanya pertentangan atau ketidaksesuaian antara para pihak yang akan dan sedang mengadakan hubungan atau kerja sama.⁴⁵

Perselisihan di atas dapat diselesaikan di dalam dan di luar pengadilan, penyelesaian di dalam pengadilan melalui Pengadilan Hubungan Industrial sedangkan penyelesaian di luar pengadilan melalui arbitrase dan alternatif penyelesaian sengketa dengan mekanisme yang lebih cepat, menjaga kerahasiaan pihak-pihak dan dapat memenuhi rasa keadilan karena penyelesaiannya berdasarkan musyawarah untuk

⁴⁴ Rony Hanitijo, "Hukum dan Masalah Penyelesaian Konflik", *Majalah* Fakultas Hukum UNDIP, Semarang, 1984, hlm. 22

⁴⁵ Emirzon, J., *Alternatif Penyelesaian Sengketa di Luar Pengadilan (Negosiasi, Mediasi, Konsiliasi, Arbitrase)*, Ctk.Pertama, Gramedia Pustaka, Jakarta, 2001, hlm. 21

mencapai mufakat. Dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI terdapat bentuk-bentuk arbitrase dan alternatif penyelesaian sengketa yaitu :

1. Bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.
2. Mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.
3. 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.
4. Arbitrase adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.

Keberadaan penyelesaian sengketa alternatif di dalam hubungan industrial tersebut merupakan suatu kebutuhan karena prosesnya lebih cepat, tepat, adil dan murah serta menjamin kerahasiaan para pihak, selain itu sesuai dengan kaidah-kaidah budaya bangsa Indonesia yang menganut asas gotong royong sehingga dengan demikian sangat relevan untuk dikembangkan dalam praktek-praktek penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Merasionalkan budaya musyawarah berarti bahwa nilai-nilai positif musyawarah atau konsensus harus dikembangkan terus menerus melalui berbagai usaha yang rasional untuk bisa dimanfaatkan dalam menyelesaikan masalah sengketa melalui mekanisme *win-win solution*. Para pekerja/buruh dan pengusaha harus dibangkitkan dan dimotivasi kreativitasnya dalam memahami arti penting musyawarah sehingga para pekerja/buruh dan pengusaha yakin bahwa musyawarah bisa diandalkan sebagai cara penyelesaian sengketa hubungan industrial. Sudah saatnya para pelaku dalam hubungan industrial untuk menggunakan cara penyelesaian cepat, tepat, adil dan murah melalui arbitrase dan alternatif penyelesaian sengketa.

E. Metodologi Penelitian

1. Tipe Penelitian

Penelitian mengenai Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah penelitian hukum hukum normatif, yaitu penelitian yang mengacu kepada peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia. Sebagai penelitian normatif maka penelitian ini juga mencakup perbandingan hukum dengan mencari persamaan dan perbedaan fenomena tertentu dengan mengambil bentuk komperatif.

2. Bahan atau Materi Penelitian

Bahan hukum yang dipergunakan dalam penelitian ini terdiri dari :

- a. Bahan hukum primer, yaitu bahan-bahan hukum yang mempunyai kekuatan mengikat seperti norma atau kaidah dasar, peraturan perundang-undangan yang terdiri dari :

- 1) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.
 - 2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
 - 3) Perpu Nomor 1 Tahun 2005 tentang Penangguhan Berlakunya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Menjadi Undang-Undang.
 - 4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
 - 5) Undang-Undang Nomor Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa.
 - 6) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Perkerja/Serikat Buruh.
 - 7) Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2004 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan.
 - 8) Keputusan Presiden Nomor 83 Tahun 1998 tentang Pengesahan Konvensi ILO Nomor 87 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi.
- b. Bahan hukum sekunder, yaitu bahan hukum yang memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer. Bahan hukum sekunder ini terdiri dari :
- 1) Berbagai buku literatur yang berhubungan dengan masalah diteliti.
 - 2) Hasil penelitian dan karya ilmiah lainnya yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.
- c. Bahan hukum tertier, yaitu bahan hukum yang bersifat melengkapi kedua bahan di atas, yang terdiri dari :

- 1) Kamus hukum.
- 2) Kamus bahasa Indonesia
- 3) Kamus bahasa Inggris.
- 4) Majalah dan surat kabar.
- 5) Artikel

3. Alat pengumpulan data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini, digunakan alat dan cara pengumpulan data melalui penelitian kepustakaan atau studi pustaka untuk mempelajari bahan-bahan yang merupakan data sekunder. Pertama-tama dihimpun semua peraturan-peraturan yang berkaitan dengan bidang hukum yang menjadi objek penelitian, selanjutnya dari bahan-bahan tersebut dipilih asas-asas, doktrin dan ketentuan-ketentuan lainnya, selanjutnya hasil yang diperoleh disusun dalam sebuah kerangka secara sistematis sehingga akan memudahkan dalam melaksanakan analisis data.

4. Teknik Analisis Data

Data sekunder yang telah dipilih melalui studi kepustakaan seperti tersebut di atas, kemudian disusun dengan sistematis sehingga diperoleh gambaran yang menyeluruh mengenai asas hukum, kaidah hukum dan ketentuan hukum yang berkaitan dengan arbitrase dan alternatif penyelesaian sengketa dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Selanjutnya data penelitian yang diperoleh secara kualitatif, logis dan mendalam melalui penelitian sebagai suatu kajian komprehensif dan disajikan secara deskriptif analisis.

F. Kerangka Penulisan

Penulisan tesis ini dibagi menjadi 4 (empat) bab bahasan sebagaimana diuraikan di bawah ini :

Bab I tentang pendahuluan. Bab ini berisikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, telaah pustaka, metode penelitian, dan kerangka penulisan.

Bab II membahas tentang tinjauan umum penyelesaian perselisihan hubungan industrial menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang menguraikan tentang perselisihan hubungan industrial, dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Bab III membahas tentang arbitrase dan alternatif penyelesaian sengketa dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Bab ini menganalisis tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase dan alternatif penyelesaian sengketa, dan upaya-upaya yang dilakukan pemerintah, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, pengusaha, dan organisasi pengusaha untuk meningkatkan peranan lembaga arbitrase dan alternatif penyelesaian sengketa dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Akhirnya Bab IV berisikan tentang kesimpulan dan saran yang dikemukakan atas dasar analisis yang telah dilakukan.

BAB II

TINJAUAN UMUM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 2 TAHUN 2004 TENTANG PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

A. Perselisihan Hubungan Industrial

Manusia adalah makhluk sosial (*zoon politicon*), yakni makhluk yang tidak dapat melepaskan diri dari berinteraksi atau hubungan satu sama lain dalam rangka memenuhi kebutuhannya baik yang bersifat jasmani maupun rohani. Dalam melakukan hubungan dengan manusia lain sudah pasti terjadi persamaan-persamaan dan perbedaan-perbedaan dalam kepentingan, pandangan, dan perbedaan ini dapat melahirkan perselisihan, pertentangan atau konflik.⁴⁶

Membahas perselisihan identik dengan membahas masalah konflik. Secara sosiologis perselisihan dapat terjadi dimana-mana, di lingkungan rumah tangga, sekolah, di pasar, di terminal, di lingkungan kerja dan sebagainya. Secara psikologis perselisihan merupakan luapan emosi yang mempengaruhi hubungan seseorang dengan orang lain. Jadi masalah perselisihan merupakan hal yang lumrah karena telah menjadi kondrat manusia itu sendiri.⁴⁷

Konflik dapat dimaknakan sebagai suatu kondisi dimana pihak yang satu menghendaki agar pihak yang lain berbuat atau tidak berbuat sesuai dengan yang diinginkan, tetapi pihak lain menolak keinginan itu, dengan demikian, dapat ditarik unsur-unsur dari konflik/perselisihan/percekcokan tersebut adalah ⁴⁸ :

⁴⁶ Lalu Husni, *op.cit.*, hlm. 1

⁴⁷ Asikin, Zainal, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 1993, hlm. 43

⁴⁸ *Ibid*

1. Adanya pihak-pihak (dua orang atau lebih).
2. Tujuan yang berbeda, yakni pihak yang satu menghendaki agar pihak yang lain berbuat/bersikap sesuai dengan yang dikehendakinya.
3. Pihak yang lain menolak keinginan tersebut atau keinginan itu tidak dapat dipersatukan.

Sengketa itu normal, alamiah, kadang-kadang tidak dapat dihindarkan, karena tiap-tiap kita adalah unik, memiliki kepentingan yang berbeda dan nilai yang berbeda. Bila kita memandang sengketa sebagai suatu yang buruk, kita akan terus berpandangan bahwa sengketa tersebut negatif.⁴⁹

Menurut Joni Emirzon secara umum konflik yang terjadi disebabkan oleh beberapa faktor, yakni⁵⁰:

1. Konflik Data (*Data Conflict*)

Konflik ini dapat terjadi karena kekurangan informasi, kesalahan informasi (*mis information*), adanya perbedaan pandangan, perbedaan interpretasi/penafsiran terhadap data. Data merupakan hal yang sangat penting dalam melakukan suatu perbuatan hukum, karena itu akurasinya menjadi sangat penting, karena jika tidak, akan berakibat fatal dalam pengambilan keputusan.

Karena itu sebelum melakukan suatu perbuatan hukum tertentu seseorang harus mencari informasi/data sejelas-jelasnya, dan sumber informasi harus jujur dalam memberikan informasi tersebut, jika tidak dapat menyesatkan pihak lain serta dapat menimbulkan konflik.

⁴⁹ Erman Rajagukguk, "Penyelesaian Sengketa Alternatif", FHUI, Jakarta, *Bahan Kuliah*, 1 Juli 2005, hlm. 1

⁵⁰ Emirzon, J, *op.cit.*, hlm.21-23

2. Konflik Kepentingan (*Interest Conflict*)

Dalam melakukan suatu aktivitas seseorang memiliki kepentingan-kepentingan. Kepentingan inilah yang memotivasi seseorang untuk berinteraksi satu dengan lainnya. Dalam hal ini konflik kepentingan dapat terjadi karena beberapa hal :

- a. adanya perasaan bersaing.
- b. adanya kepentingan substansial dari para pihak.
- c. adanya kepentingan prosedur.
- d. adanya kepentingan psikologi

Keempat hal tersebut di atas dapat menyebabkan timbulnya konflik kepentingan diantara para pihak, karena dalam suatu hubungan kerja biasanya melahirkan perasaan persaingan diantara sejawat untuk memperoleh kedudukan yang lebih tinggi. Begitu pula halnya dengan kepentingan substansial yang merupakan tujuan seseorang untuk melakukan hubungan tertentu, misalnya seorang pekerja berkepentingan mendapatkan upah yang tinggi, sedangkan bagi pihak perusahaan orientasinya pada keuntungan, sehingga setiap pengeluaran harus ditekan seminim-minimnya. Dengan demikian juga halnya dengan kepentingan prosedur dan psikologi.

3. Konflik Hubungan (*Relationship Conflict*)

Konflik hubungan dapat terjadi karena adanya kadar emosi yang kuat (*strong emotion*), adanya kesalahan persepsi, miskin komunikasi atau kesalahan komunikasi (*mis communication*), dan tingkah laku negatif yang berulang-ulang. Karena itu para pihak yang mengadakan hubungan kerja sama harus mengontrol emosi dengan mengikuti aturan main yang telah disepakati, mengklarifikasi

perbedaan persepsi, dan membangun persepsi yang positif, selanjutnya memperbaiki kualitas dan kuantitas komunikasi serta menghindari perilaku negatif yang dapat mengganggu hubungan dengan pihak lain.

4. Konflik Struktur (*Structur Conflict*)

Konflik struktur terjadi karena adanya pola yang merusak perilaku atau interaksi, kontrol yang tidak sama, kepemilikan atau distribusi sumber daya yang tidak sama, adanya kekuasaan dan kekuatan, atau faktor lingkungan yang menghalangi kerjasama, serta kurangnya waktu yang tersedia. Karena itu para pihak perlu memperjelas atau mempertegas aturan main, mengubah pola perilaku perusak, mengalokasikan kembali kepemilikan atau kontrol sumber daya, membangun persaingan sehat, saling pengertian, mengubah proses negosiasi dari posisional menjadi penawaran berdasarkan kepentingan, memodifikasi tekanan luar pada para pihak serta mengalokasikan waktu yang cukup.

5. Konflik Struktur (*Value Conflict*)

Konflik ini terjadi karena adanya perbedaan kriteria evaluasi pendapat atau perilaku, adanya perbedaan pandangan hidup, ideologi, agama, adanya penilaian sendiri tanpa memperhatikan penilaian orang lain. Untuk menghindari terjadinya konflik ini para pihak harus menghindari permasalahan nilai, mengizinkan para pihak untuk menyetujui atau tidak menyetujui, menciptakan lingkungan berpengaruh dengan satu nilai yang dominan, dan melakukan penelitian untuk mencari hasil dimana semua pihak mendapat bagian.

Setiap konflik yang terjadi harus segera diselesaikan agar tidak mempunyai dampak yang meluas, langkah-langkah yang dapat ditempuh adalah :

- a. bersikap tenang,
- b. pilih pendekatan yang terbaik yang dapat diterima oleh para pihak,
- c. tentukan waktu dan lakukan musyawarah serta putuskan pihak-pihak yang dilibatkan,
- d. cari orang atau pihak lain untuk membantu menyelesaikan konflik,
- e. bersama-sama memahami masalah dan kepentingan yang terdapat pada konflik tersebut, dan
- f. mengevaluasi keeffektifan proses penyelesaian dan solusinya.⁵¹

Demikian pula mengenai perselisihan hubungan industrial yang dahulu disebut perselisihan perburuhan yang terkadang tidak dapat dihindari. Oleh sebab itu, semua pihak yang terlibat dalam perselisihan harus bersifat dan bersikap lapang dada serta berjiwa besar untuk menyelesaikan permasalahan yang sedang dihadapi tersebut.

1. Pengertian Perselisihan Hubungan Industrial

Perselisihan hubungan industrial sudah ada semenjak adanya hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Bila kita melihat ke belakang, yang dimaksud dengan perselisihan perburuhan menurut Pasal 1 ayat (1) huruf c Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 adalah pertentangan antara majikan atau perkumpulan majikan dengan serikat buruh atau gabungan serikat buruh berhubung dengan tidak adanya persesuaian paham mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan/atau keadaan perburuhan.

Selanjutnya, berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP-15.A/MEN/1994, istilah perselisihan perburuhan diganti menjadi perselisihan hubungan industrial.

⁵¹ *Ibid*

Dengan disahkannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengertian perselisihan perburuhan bertambah luas dan lengkap yaitu perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam 1 (satu) perusahaan.

2. Jenis Perselisihan Hubungan Industrial

Prinsip Hubungan Industrial Pancasila yang dianut di Indonesia harus dipergunakan sebagai acuan dalam mengatasi/memecahkan berbagai persoalan yang timbul dalam bidang ketenagakerjaan. Dalam Hubungan Industrial Pancasila, setiap keluhan kesah yang terjadi di tingkat perusahaan dan masalah-masalah ketenagakerjaan lain yang timbul harus diselesaikan secara kekeluargaan atau musyawarah untuk mencapai mufakat.⁵²

Disadari bahwa tidak semua keluhan kesah yang terjadi antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha atau gabungan pengusaha atau antar serikat pekerja/buruh dalam suatu perusahaan dapat diselesaikan secara kekeluargaan atau musyawarah. Hal ini antara lain disebabkan karena adanya perbedaan pemahaman atau persepsi mengenai berbagai hal yang berkenaan dengan hubungan kerja dan atau syarat-syarat kerja lain, sehingga timbulnya perselisihan hubungan industrial tidak dapat dihindari.⁵³

⁵² Lalu Husni, *op.cit.*, hlm. 3

⁵³ *Ibid*

Dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI disebutkan bahwa perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan (Pasal 1 angka 1). Atas dasar itu Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI membagi perselisihan hubungan industrial menjadi :

a. Perselisihan Hak

Menurut Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI, perselisihan hak adalah 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.

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 perusahaan serta peraturan perundang-undangan yang berlaku.⁵⁴

Menurut Iman Soepomo, perselisihan hak ini terjadi karena tidak adanya persesuaian paham mengenai pelaksanaan hubungan kerja.⁵⁵

Menurut jenisnya perselisihan hak yaitu perselisihan yang timbul antara pengusaha/majikan dengan serikat pekerja/buruh atau gabungan serikat

⁵⁴ Abdul Khakim, *op.cit.*, hlm. 90

pekerja/serikat buruh, karena salah satu pihak dalam perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama tidak memenuhi isi daripada perjanjian kerja tersebut atau melanggar ketentuan hukum yang berlaku bagi hubungan kerja atau tidak adanya kesepakatan dalam hubungan kerja yang telah mereka sepakati bersama.⁵⁶

b. Perselisihan Kepentingan

Menurut Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI, perselisihan kepentingan adalah 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. Perselisihan kepentingan (*belangengeschillen*), yaitu perselisihan yang terjadi akibat dari perubahan syarat-syarat perburuhan/ketenagakerjaan atau yang timbul karena tidak ada persesuaian paham mengenai syarat-syarat kerja dan atau keadaan perburuhan.⁵⁷

Sebelumnya perselisihan kepentingan hanya dapat diajukan kepada P4D/P4P dan tidak dapat diajukan ke Pengadilan Negeri karena tidak ada dasar hukumnya, berbeda dengan perselisihan hak, bisa kedua-duanya. Hal ini dapat dimengerti karena panitia penyelesaian perselisihan perburuhan selain memutuskan berdasarkan hukum, perjanjian/kesepakatan yang ada, juga memutuskan dengan mengikat berdasarkan kebiasaan, keadilan maupun kepentingan negara, sedangkan Pengadilan Negeri di dalam memutuskan berdasarkan hukum perjanjian yang ada.⁵⁸

⁵⁵ Iman Soepomo, *op.cit.*, hlm: 97

⁵⁶ Hartono Widodo & Judianto, *op.cit.*, hlm, 26

⁵⁷ Abdul Khakim, *op.cit.*, hlm. 92

⁵⁸ Hartono Widodo & Judianto, *op.cit.*, hlm, 27

Perselisihan kepentingan jarang digunakan oleh para pihak, karena pihak pekerja/buruh juga jarang dilibatkan dalam pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama

c. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja

Menurut Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI, perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.

Perselisihan mengenai pemutusan hubungan kerja ini paling banyak terjadi karena tindakan ini yang dilakukan oleh satu pihak dan pihak lain tidak dapat menerimanya. PHK dapat terjadi atas inisiatif dari pihak pengusaha maupun pekerja/buruh. Dari pengusaha dilakukan karena pekerja/buruh melakukan berbagai tindakan atau pelanggaran. Demikian sebaliknya, PHK juga dapat dilakukan atas permohonan pekerja/buruh karena pihak pengusaha tidak melaksanakan kewajiban yang telah disepakati atau berbuat sewenang-wenang kepada buruh/pekerja.⁵⁹

Menurut Halim bahwa pemutusan hubungan kerja adalah suatu langkah pengakhiran hubungan kerja antara buruh dan majikan karena suatu hal tertentu.⁶⁰ Meskipun dalam undang-undang sudah menetapkan bahwa pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah secara bersama-sama dengan segala upaya harus

⁵⁹ Lalu Husni, *op.cit.*, hlm. 46

⁶⁰ Halim A. Ridwan, *Hukum Perburuhan dan Tanya Jawab*, Ctk.Kedua, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1990, hlm. 136

mengusahakan agar jangan terjadi PHK, namun PHK seringkali tidak dapat di hindari dan malahan merupakan perkara yang paling dominan dalam PPHI.

Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.

d. Perselisihan Antar-Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam Satu Perusahaan

Menurut Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI, perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikat pekerjaan.

Sejalan dengan era keterbukaan dan demokratisasi, dalam dunia industri yang diwujudkan dengan adanya kebebasan untuk berserikat bagi pekerja/buruh, sehingga jumlah serikat pekerja/buruh di suatu perusahaan tidak dapat dibatasi. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh memberikan kemudahan bagi buruh untuk membentuk Serikat Pekerja/Serikat Buruh Tingkat Perusahaan, yakni minimum sepuluh orang anggota.

Undang-undang ini juga menekankan bahwa siapapun dilarang menghalangi atau memaksa pembentukan atau tidak membentuk Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Ketentuan ini mengandung makna bahwa tidak seorang pun yang dapat menghalangi pekerja/buruh untuk menjadi pengurus atau anggota serikat pekerja/serikat buruh.

Dengan era keterbukaan tersebut maka serikat pekerja/serikat buruh tumbuh dengan subur, banyak serikat pekerja/serikat buruh baru bermunculan sehingga dalam satu perusahaan dimungkinkan dan terdapat beberapa serikat pekerja/buruh, apalagi perusahaan yang berskala besar dan mempunyai karyawan yang banyak pula merupakan lahan bagi serikat pekerja/serikat buruh untuk berkembang. Untuk itu diperlukan suatu pengaturan dalam penyelesaian perselisihan antar serikat buruh dalam satu perusahaan.

3. Sarana Hubungan Industrial

Berdasarkan literatur istilah hubungan industrial merupakan terjemahan dari bahasa Inggris yaitu *labour relation* atau hubungan perburuhan. Istilah ini pada awalnya menganggap bahwa hubungan perburuhan hanya membahas masalah-masalah hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha. Dengan melihat perkembangan dan kenyataan yang ada bahwa masalah hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha ternyata juga menyangkut aspek-aspek yang lebih luas, dan tidak hanya terbatas antara pekerja/buruh dan pengusaha saja, namun diperlukan adanya campur tangan pemerintah.⁶¹

Dalam melaksanakan proses produksi di perusahaan pihak-pihak yang terlibat secara langsung adalah pengusaha dan pekerja/buruh, sedangkan pemerintah termasuk sebagai para pihak dalam hubungan industrial karena kepentingan untuk terwujudnya hubungan kerja yang harmonis, sehingga produktivitas dapat meningkat yang pada akhirnya akan mampu menggerakkan pertumbuhan ekonomi dan dapat meningkatkan kesejahteraan seluruh lapisan masyarakat.⁶²

⁶¹ Abdul Khakim, *op.cit.*, hlm. 48

⁶² *Ibid.*, hlm. 17

Hubungan industrial tidak hanya dilihat dari konteks hubungan antara pekerja dan pengusaha semata, peraturan-peraturan ketenagakerjaan, tetapi juga tidak dapat dipisahkan dari lingkungan sosial, ekonomi, dan politik. Karena di dalamnya mencakup pula konsep keadilan, kekuasaan, hak dan tanggung jawab, sebagaimana dikemukakan oleh Michael Salamon bahwa *Industrial relation covers a range of concepts, including the concept of justice and equality, power and authority, individualism and collectivism, right and responsibilities, as well as integrity and trust.*⁶³

Tujuan hubungan industrial berdasarkan hasil seminar Hubungan Industrial Pancasila (HIP) tahun 1974 adalah mengemban cita-cita Proklamasi Kemerdekaan Republik Indonesia 17 Agustus 1945 di dalam pembangunan nasional untuk mewujudkan masyarakat adil dan makmur yang berdasarkan Pancasila serta ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial melalui penciptaan ketenangan, ketentraman dan ketertiban kerja serta ketenangan usaha, meningkatkan produksi dan meningkatkan kesejahteraan pekerja serta derajatnya sebagai manusia.⁶⁴ Selanjutnya menurut Shamad Yunus, ciri-ciri hubungan Industrial di Indonesia adalah :⁶⁵

- a. Mengakui dan menyakini bahwa pekerja bukan sekedar mencari nafkah saja, melainkan juga sebagai pengabdian manusia kepada Tuhannya, sesama manusia, masyarakat, bangsa, dan negara.
- b. Menganggap pekerja bukan hanya sekedar faktor produksi belaka melainkan sebagai manusia pribadi dengan segala harkat dan martabatnya.

⁶³ Lalu Husni, *op.cit.*, hlm. 19

⁶⁴ Shamad Yunus, *op.cit.*, hlm. 12

⁶⁵ *Ibid*

- c. Melihat antara pekerja dan pengusaha bukan mempunyai kepentingan yang bertentangan, melainkan mempunyai kepentingan yang sama untuk kemajuan perusahaan.
- d. Setiap perbedaan pendapat pekerja dan pengusaha harus diselesaikan dengan jalan musyawarah untuk mencapai mufakat yang dilakukan secara kekeluargaan.
- e. Adanya keseimbangan antara hak dan kewajiban untuk kedua belah pihak, atas dasar rasa keadilan dan kepatutan.

Pengusaha/organisasi pengusaha dalam melaksanakan hubungan industrial mempunyai fungsi menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja dan memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis dan berkeadilan.

Kunci hubungan industrial yang dinamis dan aman menurut Sri Kusumastuti Rahayu adalah komunikasi. Sarana komunikasi ini memerlukan perhatian serius. Faktor pendukung utama dalam pembangunan komunikasi adalah interaksi yang positif antara pekerja dan pengusaha. Jika interaksi ini dapat dipelihara, akan membantu menciptakan saling pengertian, pemahaman, dan kepercayaan yang pada akhirnya akan menciptakan hubungan industrial yang damai di tempat kerja.⁶⁶

Untuk memasyarakatkan hubungan industrial tersebut sehingga betul-betul menjadi sikap dan pola laku dalam tata pergaulan di perusahaan, tidak cukup hanya melalui pendidikan, penataran dan penyuluhan saja, akan tetapi perlu dibarengi dengan penciptaan sarana yang menunjang terciptanya suasana yang kondusif dalam lingkungan kerja.⁶⁷ Sarana Hubungan Industrial tersebut terdiri dari :

⁶⁶ Kusumastuti S, et. al, "Industrial Relation in Jabotabek, Bandung, and Surabaya during the freedom to Organize Era", *SMERU research report* USAID/PEG, 2002, hlm. 9

⁶⁷ Abdul Khakim, *op.cit.*, hlm. 53

a. Lembaga Kerja Sama (LKS) Bipartit

LKS bipartit adalah forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu perusahaan, yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh yang sudah tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja/buruh.

LKS bipartit bertujuan mewujudkan ketenangan kerja, disiplin kerja dan ketenangan usaha, peningkatan kesejahteraan pekerja dan perkembangan serta kelangsungan hidup perusahaan dan mengembangkan motivasi dan partisipasi pekerja sebagai mitra pengusaha di perusahaan. LKS bipartit berfungsi sebagai forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah antara pekerja dan pengusaha pada tingkat perusahaan atau unit-unit kerja perusahaan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja, disiplin kerja, ketenangan kerja dan ketenangan usaha.⁶⁸

Kepengurusan LKS bipartit bersifat kolektif dan kekeluargaan. Komposisi pengurus terdiri dari seorang ketua, merangkap anggota dan seorang wakil ketua merangkap anggota. Jabatan ketua dapat dijabat secara tetap dan periodik. Pengurus LKS bipartit dipilih oleh dan dari anggota, sedangkan pemilihan pengurus dilaksanakan secara musyawarah dan mufakat. Keanggotaannya sekurang-kurangnya berjumlah enam orang terdiri dari tiga orang wakil perusahaan, terdiri dari direksi atau wakil yang ditunjuk dan tiga orang wakil serikat pekerja yang ditunjuk.⁶⁹

⁶⁸ Mohd. Syaufii Syamsuddin, *op.cit.*, hlm. 186

⁶⁹ *Ibid*

Instansi ketenagakerjaan Kabupaten/Kota bersama dengan organisasi pengusaha dan organisasi pekerja/buruh mengadakan pembinaan terhadap LKS bipartit. Pembinaan dimaksud meliputi sosialisasi kepada pengusaha dan serikat pekerja/buruh, atau pekerja dalam rangka pembentukan LKS bipartit, dan memberikan bimbingan dalam rangka pembentukan dan pengembangan LKS bipartit sehingga tujuan sebagai mitra dalam menyelesaikan perselisihan dapat tercapai.

b. Lembaga Kerja Sama (LKS) Tripartit

LKS tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan, yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah.

Ditetapkan fungsi LKS tripartit sebagai lembaga permusyawaratan, konsultasi dan kerjasama antara anggota-anggotanya yang terdiri dari unsur pemerintah, pekerja, dan pengusaha. Sedangkan tujuannya untuk mewujudkan ketentraman bekerja, peningkatan produksi dan produktivitas, perbaikan pendapatan dan kesejahteraan tenaga kerja serta kelangsungan dan kelancaran usaha.⁷⁰

Menurut Pasal 107 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan LKS tripartit memberikan pertimbangan, saran, dan pendapat kepada pemerintah dan pihak terkait dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan. Keanggotaan LKS tripartit Nasional terdiri dari unsur pemerintah, diwakili oleh departemen tenaga kerja dan wakil dari departemen lain

⁶⁹ *Ibid*

⁷⁰ *Ibid*, hlm. 192

yang dipandang perlu, tenaga kerja diwakili oleh DPP-FBSI dan dari pengusaha diwakili oleh KADIN/APINDO. Unsur pimpinan LKS tripartit Nasional terdiri dari ketua dan wakil ketua merangkap anggota, dan sekretaris merangkap anggota. Begitu juga dengan susunan pimpinan LKS tripartit untuk Provinsi, Kabupaten/Kota, disesuaikan dengan LKS tripartit Nasional. Perangkat LKS tripartit terdiri dari sidang lengkap, dan sekretariat LKS tripartit Indonesia. Sidang lengkap LKS tripartit diselenggarakan sekurang-kurangnya 4 kali dalam setahun.⁷¹

c. Serikat Pekerja/Buruh

Pekerja sebagai warga negara mempunyai persamaan dalam hukum, berhak untuk mendapatkan pekerjaan yang penghidupan yang layak, mengeluarkan pendapat, berkumpul dalam satu organisasi, serta mendirikan dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. Hak untuk menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh merupakan hak asasi pekerja, yang telah dijamin di dalam Pasal 28 Undang-Undang Dasar 1945. Untuk mewujudkan hak tersebut, kepada setiap pekerja/buruh diberikan kesempatan yang seluas-luasnya untuk mendirikan dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang ada.⁷²

Sejalan dengan dinamika perjuangan bangsa, organisasi pekerja/buruh juga tidak terlepas dari pengaruh pergulatan politik di tanah air. Setelah reformasi, pemerintahan Habibie menerbitkan Keputusan Presiden Nomor 83 Tahun 1998 tentang Pengesahan Konvensi *International Labour Organization* (ILO) Nomor 87 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi.

⁷¹ *Ibid*, hlm. 194

⁷² *Ibid*, hlm. 169

Keberadaan Keputusan Presiden ini mendorong tumbuh dan menjamurnya organisasi pekerja/buruh.⁷³

Sesuai dengan tuntutan reformasi tersebut di atas dan dalam rangka mewujudkan kemerdekaan berserikat pekerja/buruh berhak membentuk dan mengembangkan serikat pekerja/serikat buruh yang bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab. Pemerintah menerbitkan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang memberikan keleluasaan bagi pekerja/buruh dalam memperjuangkan kepentingan dan haknya.

Menurut Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000, serikat pekerja/serikat buruh ialah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja/buruh, baik diperusahaan maupun diluar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

Prinsip kebebasan berserikat memang menjadi dasar pijakan setiap organisasi pekerja/buruh. Namun demikian, kesemuanya harus dilakukan sesuai dengan rambu-rambu dan koridor hukum secara bertanggung jawab. Koordinasi dan komunikasi antar serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha dan pemerintah perlu melembaga dan hendaknya terus dikembangkan, sehingga keberadaan multiserikat pekerja/serikat buruh dapat mendorong perusahaan dalam mencapai peningkatan produksi dan kesejahteraan pekerja/buruh.⁷⁴

⁷³ Abdul Khakim, *op.cit.*, hlm. 131

⁷⁴ *Ibid*, hlm. 135

Timbulnya serikat pekerja/serikat buruh ternyata berdampak positif terhadap pola dan sistem ketenagakerjaan di tanah air, di samping juga dampak negatif yang tidak dapat dihindari. Dampak positif itu antara lain semakin tingginya tingkat kesadaran pekerja/buruh terhadap pentingnya berorganisasi, tumbuhnya persaingan antar serikat pekerja/serikat buruh, solidaritas pekerja/buruh dalam setiap memperjuangkan nasibnya, tingginya perhatian perusahaan dan pemerintah akan hak-hak normatif pekerja/buruh. Dampak negatifnya adalah serikat pekerja/buruh menjadi momok bagi perusahaan dalam meningkatkan produksi sehingga dijadikan alasan sebagai penghambat investasi.

d. Organisasi Pengusaha

Sebagaimana halnya pekerja/buruh, pengusaha juga mempunyai hak yang sama untuk membentuk dan menjadi anggota organisasi pengusaha sebagaimana disebutkan dalam Pasal 105 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa setiap pengusaha berhak membentuk dan menjadi anggota organisasi pengusaha. Asosiasi pengusaha merupakan suatu wadah untuk mewujudkan kesejahteraan, sosial dalam dunia usaha melalui kerjasama terpadu antara pemerintah, pengusaha dan pekerja/buruh

Dalam rangka pembangunan nasional dan meningkatkan ekonomi dan kesejahteraan bangsa, pengusaha mempunyai peranan yang sangat penting atas terwujudnya tujuan pembangunan nasional tersebut. Lebih-lebih semenjak krisis moneter serta krisis multi dimensi pada tahun 1997, ekonomi Indonesia sangat terpuruk dengan banyaknya investor yang lari (*capital flight*) ke negara lain yang menyebabkan pengangguran dimana-mana yang berdampak langsung pada naiknya tingkat kemiskinan di Indonesia.

Untuk meningkatkan investasi, pemerintah berupaya untuk menarik kembali investasi dengan membuat peraturan perundang-undangan yang objektif dengan melindungi semua pihak termasuk pengusaha. Salah satunya pengakuan terhadap organisasi pengusaha, bahwa setiap pengusaha bebas untuk membuat dan menjadi anggota organisasi pengusaha untuk membela hak-haknya.

Organisasi pengusaha yang khusus mengurus masalah yang berkaitan dengan ketenagakerjaan adalah Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO). APINDO lahir didasari atas peran dan tanggung jawabnya dalam pembangunan nasional dalam rangka turut serta mewujudkan masyarakat adil dan makmur, maka pengusaha Indonesia harus ikut serta secara aktif mengembangkan peranannya sebagai kekuatan sosial dan ekonomi.⁷⁵

Pada tanggal 7 Juli 1970 dibentuklah “Permusyawaratan Urusan Sosial Ekonomi Pengusaha Seluruh Indonesia”. Pada musyawarah nasional I di Yogyakarta tanggal 15-16 Januari 1982 diganti dengan nama “Perhimpunan Urusan Sosial-Ekonomi Pengusaha Seluruh Indonesia (PUSPI). Pada saat Musyawarah Nasional II di Surabaya tanggal 29-31 Januari 1985 nama PUSPI diganti dengan APINDO.⁷⁶

Sesuai dengan Anggaran Dasar, dalam Musyawarah Nasional (MUNAS) VI di Jakarta, 15-16 Mei 1998. Asosiasi pengusaha Indonesia (APINDO) adalah organisasi kesatuan pemberi kerja Indonesia bersifat demokratis, bebas, mandiri dan bertanggung jawab, yang mempunyai kegiatan utama khusus menagani bidang sumber daya manusia (SDM) dan hubungan industrial.⁷⁷

⁷⁵ Lalu Husni, *op.cit.* hlm. 30

⁷⁶ *Ibid*

⁷⁷ Abdul Khakim, *op.cit.* hlm. 139

B. Penyelesaian Perselisihan Hubungan industrial

Hubungan kemitraan antara pekerja/buruh dan pengusaha akan terganggu jika salah satu pihak memaksakan kehendaknya kepada pihak lain, sehingga pemenuhan kebutuhan atau kepentingan salah satu pihak dirugikan. Untuk mengarahkan dan mengembalikan hubungan kerja sama antara pekerja/buruh dan pengusaha dalam kegiatan tersebut, hukum ketenagakerjaan sebagai pedoman dalam hubungan industrial mempunyai kedudukan dan peranan yang sangat penting.⁷⁸

Hubungan antara pekerja dan pengusaha pada dasarnya bersifat “unik”. Disatu pihak, dirasakan hubungan hukum yang tidak seimbang karena secara sosial ekonomi pengusaha lebih kuat dibandingkan dengan sosial ekonomi pekerja. Akibatnya terdapat hubungan yang rentan terhadap terjadinya perselisihan hubungan industrial. Di lain pihak hubungan saling membutuhkan antara pekerja dan pengusaha merupakan embrio bagi terciptanya hubungan kerjasama antara pekerja dengan pengusaha.⁷⁹

Melihat hubungan yang bersifat “unik” tersebut, maka diperlukan seperangkat peraturan perundang-undangan sebagai pedoman bersikap para pelaku proses produksi barang maupun jasa dalam pelaksanaan hak dan kewajiban masing-masing pihak, serta dapat dijadikan sebagai pedoman apabila terjadi perselisihan hubungan industrial di perusahaan.⁸⁰

Hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan akan mendorong pertumbuhan ekonomi. Oleh sebab itu, diperlukan mekanisme dan

⁷⁸ Lalu Husni, *op.cit*, hlm. 20

⁷⁹ Litbag, Hukum dan Ham, “Kajian Penanganan Perselisihan Industrial Melalui Hubungan Tripartit Dalam Perspektif Ham”, *Makalah* pada 14 Juli 2006

⁸⁰ *Ibid*

cara-cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang kondusif bagi terpeliharanya hubungan kemitraan antara pekerja dengan pengusaha. Hal ini juga merupakan perwujudan pengakuan dan kesediaan menghormati hak asasi masing-masing pelaku proses produksi.⁸¹

Seiring dengan lajunya perkembangan pembangunan, proses industrialisasi dan reformasi masalah perselisihan hubungan industrialpun semakin meningkat baik dari segi kuantitas maupun kualitas sehingga perlu adanya penataan dan pembinaan yang mendasar dan menyeluruh untuk mencegah timbulnya perselisihan sengketa. Selain itu jika terjadi sengketa diperlukan penyelesaian perselisihan yang baik dan menguntungkan kedua belah pihak.

1. Tata Cara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Konflik antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang disebut dengan perselisihan hubungan industril yaitu perselisihan yang terjadi mengenai hak yang telah ditetapkan atau dapat juga mengenai keadaan ketenagakerjaan/syarat-syarat kerja yang belum ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama atau peraturan perundang-undangan.

Menurut Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI), perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

⁸¹ *Ibid*

Penyelesaian dalam perselisihan yang terbaik adalah penyelesaian oleh para pihak yang berselisih sehingga dapat diperoleh hasil yang menguntungkan kedua belah pihak (*win win solution*), penyelesaian oleh para pihak ini dilakukan melalui musyawarah mufakat tanpa dicampuri oleh pihak manapun. Sehingga akan memakan waktu yang singkat, biaya murah, kerahasiaan terjaga dan yang paling penting setelah adanya kesepakatan, para pihak akan merasa lebih baik dan tidak ada permusuhan.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa penyelesaian yang terbaik adalah penyelesaian oleh pihak-pihak yang berselisih baik diselesaikan sendiri maupun dengan ditengahi oleh satu/atau beberapa orang yang netral sebagaimana dijelaskan dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, bahwa tata cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah sebagai berikut :

- a. Penyelesaian melalui bipartit
- b. Penyelesaian melalui mediasi
- c. Penyelesaian melalui konsiliasi
- d. Penyelesaian melalui arbitrase

Penyelesaian melalui bipartit, mediasi, konsiliasi dan arbitrase adalah penyelesaian diluar pengadilan yang mempunyai kekuatan hukum mengikat setelah adanya persetujuan bersama, putusan, atau anjuran dengan mendaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Persetujuan bersama, putusan atau anjuran tersebut bila tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial. Penyelesaian ini merupakan alternatif penyelesaian sengketa yang sesuai dengan asas penyelesaian sederhana, cepat dan biaya ringan.

2. Pengadilan Hubungan Industrial

Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum sebagaimana disebutkan dalam Pasal 55 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Pengadilan khusus sendiri di Indonesia mulai ada sejak tahun 1999, yaitu dengan dibentuknya Pengadilan Niaga.

Setelah itu pemerintah juga membentuk Pengadilan Anak, Pengadilan Hak Asasi Manusia, Pengadilan Korupsi, Pengadilan Pajak dan termasuk Pengadilan Hubungan Industrial. Terdapat beberapa hal yang harus dipertimbangkan dalam membentuk suatu pengadilan khusus, diantaranya :⁸²

a. Masalah pengangkatan hakim

Dalam hal ini berasal dari mana (apakah ad-hoc atau karir) dan bagaimanakah cara mendapatkan kualitas yang diharapkan, apakah menggunakan *fit and proper test*, sebab sejauh ini *fit and proper test* yang sudah dilaksanakan pada pemilihan beberapa pejabat negarapun secara objektif harus dilihat belum mendapatkan hasil yang optimal.

b. Masalah pembinaan karir hakim

Dalam hal ini khusus untuk hakim yang berasal dari karir, sampai saat ini belum ada aturan yang jelas bagaimanakah karir seorang hakim apabila ditugaskan atau menjadi hakim dalam peradilan khusus tersebut (melihat contoh pada hakim peradilan niaga). Banyak hakim yang mengeluhkan bahwa dengan ditugaskan

⁸² Dyah Lestari Pitaloka, "Menyoncong Lahirnya Pengadilan Hubungan Industrial", *Pemantau peradilan.com*, 7 Februari 2005

menjadi hakim di peradilan khusus tersebut karirnya sebagai hakim secara umum malah terhambat.

c. Masalah anggaran

Dalam hal ini sering kali optimalisasi lembaga-lembaga baru di Indonesia terbentur masalah anggaran yang cukup minim dan jauh dari kebutuhan yang ada. salah satunya dapat terlihat dalam pembentukan pengadilan hubungan industrial setelah diundangkan tidak dilanjutkan dengan persiapan sarana dan prasarananya.

d. Masalah administrasi dan pengawasan

Dalam hal ini dengan diletakkannya beberapa peradilan khusus tersebut di bawah suatu instansi (eksekutif) dan tidak di bawah Mahkamah Agung (yudikatif), kembali akan menimbulkan permasalahan dalam hal administrasi dan pengawasan. Hal tersebut bahkan bisa dikatakan sebagai langkah mundur kembali ke dua atap, dimana fungsi administrasi dan substansi dipegang oleh dua instansi yang berbeda seperti dahulu antara Depkeham dengan Mahkamah Agung (keadaan tersebut menimbulkan permasalahan dalam melakukan *punish and reward*).

Kewenangan mutlak atau kompetensi absolut dari Pengadilan Hubungan Industrial, disebutkan dalam Pasal 56 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI, yakni bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus :

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

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI telah mengakomodasi bahwa yang menjadi pihak dalam perselisihan hubungan industrial dapat pekerja/buruh perorangan maupun serikat pekerja/serikat buruh. Hal ini sangat berbeda bila kita lihat peraturan perundangan sebelumnya bahwa dalam Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, tidak mengakomodasi hak-hak pekerja/buruh perseorangan untuk menjadi pihak dalam perselisihan hubungan industrial.

Sebagai organ pengadilan, hakim memegang peranan penting dalam rangka menegakkan hukum dan keadilan. UUPPHI ini mengatur mengenai hakim ad-hoc dan panitera dalam Pengadilan Hubungan Industrial. Ketentuan pasal 60 ayat 1 menyebutkan bahwa susunan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri adalah:

- a. Hakim;
- b. Hakim Ad Hoc;
- c. Panitera Muda; dan
- d. Panitera Pengganti

Ayat (2) menyebutkan susunan Pengadilan Hubungan Industrial pada Mahkamah Agung, yaitu:

- a. Hakim Agung
- b. Hakim Ad Hoc pada Mahkamah Agung
- c. Panitera

Untuk hakim, tidak diatur secara spesifik karena hakim yang dimaksud di sini adalah hakim karir biasa, yang diangkat dan diberhentikan oleh Ketua Mahkamah Agung. Sedangkan mengenai hakim ad-hoc, pengangkatannya melalui Keputusan

Presiden atas usul dari Mahkamah Agung. Selanjutnya menurut Dyah Lestari Pitaloka terdapat hal-hal yang perlu dicermati mengenai hakim ad-hoc ini sebagai berikut :⁸³

- a. Mahkamah Agung mengusulkan hakim ad-hoc kepada Presiden yang sudah disetujui oleh Menteri Tenaga Kerja, dimana nama-nama tersebut merupakan usul dari serikat buruh atau organisasi pengusaha. Pengangkatan hakim ad-hoc yang melalui Departemen Tenaga Kerja atau pemerintah atau eksekutif merupakan suatu tanda tanya, mengingat Undang-Undang Pokok Kehakiman yang baru menginginkan semua hal yang berbau peradilan ditangani satu atap, yaitu oleh Mahkamah Agung.
- b. Dalam syarat-syarat untuk menjadi hakim ad-hoc pada Pengadilan Hubungan Industrial disebutkan salah satunya adalah berpendidikan minimal strata satu (yang tidak harus Sarjana Hukum) dan minimal 5 tahun berpengalaman di bidang hubungan industrial. Hal ini akan menjadi masalah dalam praktek karena dalam memutus suatu perkara, apapun jenis perkara itu, dibutuhkan suatu pemahaman mengenai hukum secara mendalam atau paling tidak, seorang hakim harus mengerti benar mengenai asas-asas hukum dan sistem hukum yang digunakan di Indonesia.
- c. Mengenai pemberhentian hakim ad-hoc. Hakim ad-hoc dapat diberhentikan dengan hormat atas permintaan dari organisasi pengusaha atau organisasi pekerja yang mengusulkannya sesuai Pasal 67 ayat 1 UUPPHI. Ketentuan mengenai *recall* hakim ini tidak pernah ada sebelumnya, maka dapat dibayangkan berapa banyak hakim ad-hoc yang akan di-*recall* jika tidak sesuai dengan organisasi pekerja/buruh atau organisasi pengusaha, independensi hakim jadi terbelenggu.

⁸³ *Ibid*

Pada hakekatnya profesi hakim ad-hoc Pengadilan Hubungan Industrial tidak dapat dipisahkan dari profesi hakim di Indonesia secara umum, karena mereka juga turut melaksanakan fungsi dan tugas dalam sistem penegakan hukum dan keadilan. Sampai saat ini belum ada suatu konsensus nasional mengenai standar etika profesi hakim di Indonesia. Inilah yang mengakibatkan tidak adanya kesamaan akan visi dan pelaksanaan etika profesi diantara kalangan sesama profesi hukum di Indonesia.⁸⁴

Pasal 74 ayat (1) UUPPHI menyebutkan bahwa pada setiap Pengadilan Negeri yang telah ada Pengadilan Hubungan Industrial dibentuk Sub Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial yang dipimpin oleh seorang Panitera Muda. Untuk pertama kali Panitera Muda dan Panitera Pengganti Pengadilan Hubungan Industrial diangkat dari Pegawai Negeri Sipil dari instansi Pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

Selanjutnya dalam Pasal 74 ayat (2) disebutkan, dalam melaksanakan tugasnya Panitera Muda sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dibantu oleh beberapa orang Panitera Pengganti.

Hal ini tidak pernah terjadi sebelumnya untuk peradilan khusus, panitera yang bertugas tersebut tetap panitera pada Pengadilan Negeri membuat catatan pembukuan perkara yang khusus untuk perkara pengadilan khusus. Hal ini merupakan permasalahan lanjutan dalam Pengadilan Hubungan Industrial karena meskipun tugasnya terlihat hanya menyelenggarakan administrasi dan mencatat jalannya persidangan, namun tugas tersebut adalah berat bagi orang yang tidak mengerti administrasi dan hukum acara.⁸⁵

⁸⁴ Frans Hendra Winarta, *op.cit.*, hlm. 2

⁸⁵ Dyah Lestari Pitaloka, *op.cit.*, hlm. 3

3. Penyelesaian Melalui Pengadilan Hubungan Industrial

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial oleh Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Umum dilakukan dengan pengajuan gugatan oleh salah satu pihak. Pembuatan surat gugatan dalam sengketa perdata di pengadilan harus dilakukan dengan jelas dan cermat. Sebab jika tidak, dapat berakibat gugatan tidak dapat diterima, lebih-lebih dalam perselisihan hubungan industrial, gugatan ini merupakan masalah baru yang sebelumnya dalam penyelesaian pada P4D/P4P, cukup dengan membuat surat permohonan.⁸⁶

Menurut Sudikno Mertokusomo, HIR atau RBG hanya mengatur mengenai cara mengajukan gugatan, sedangkan persyaratan mengenai isi dari gugatan tidak ada ketentuannya. Kekurangan ini diatasi oleh adanya Pasal 119 HIR/Pasal 143 Rbg yang memberi wewenang kepada Ketua Pengadilan Negeri untuk memberi nasihat dan bantuan kepada pihak penggugat dalam mengajukan gugatan. Hal ini dimaksudkan untuk menghindari gugatan yang kurang jelas atau kurang lengkap.⁸⁷

Surat gugatan adalah surat yang berisikan tuntutan penggugat untuk dimintakan diputus oleh hakim. Ketentuan mengenai persyaratan isi gugatan dapat dijumpai dalam Pasal 8 No. 3 Rv yang menetapkan gugatan harus memuat :

- a. Identitas para pihak
- b. Fundamentum Petendi, dalil-dalil konkret mengenai hubungan hukum disertai dasar dan alasan tuntutan.
- c. Petitum, perumusan secara tegas dan jelas tentang apa yang menjadi tuntutan penggugat.

⁸⁶ Lalu Husni, *op.cit.*, hlm. 92

⁸⁷ Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, Liberty, Yogyakarta, 1998, hlm. 50

Setelah gugatan selesai dibuat, selanjutnya penggugat atau kuasanya menandatangani gugatan tersebut dan mendaftarkan kepada Pengadilan Hubungan Industrial dengan wilayah hukum tempat penggugat bekerja. Menurut Pasal 81 UUPPHI, gugatan perselisihan hubungan industrial diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja. Jadi kompetensi relatifnya adalah tempat kerja pekerja/buruh berbeda dengan Pasal 118 HIR/142 RBG dimana gugatan diajukan kepada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat tinggal tergugat. Hal ini adalah bersifat khusus untuk memudahkan pekerja/buruh dalam mengajukan gugatan.

Pengajuan gugatan harus dilampiri dengan risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi. Pengajuan gugatan yang tidak dilampiri risalah penyelesaian, Hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada penggugat.⁸⁸ Hakim berkewajiban memeriksa isi gugatan dan bila terdapat kekurangan, Hakim meminta penggugat untuk menyempurnakan gugatannya. Panitera atau Panitera Penganti dapat membantu penyusunan/penyempurnaan gugatan.⁸⁹

Gugatan yang melibatkan lebih dari satu pengugat dapat diajukan secara kolektif dengan memberi kuasa khusus.⁹⁰ Pengurus serikat pekerja/serikat buruh pada semua tingkatan dapat bertindak sebagai kuasa hukum untuk beracara mewakili anggotanya.⁹¹ Penggugat dapat sewaktu-waktu mencabut gugatannya sebelum tergugat memberikan jawaban.⁹²

⁸⁸ Pasal 83 ayat (1) UUPPHI

⁸⁹ Pasal 83 ayat (2) UUPPHI

⁹⁰ Pasal 84 UUPPHI

⁹¹ Pasal 87 UUPPHI

⁹² Pasal 85 ayat (1) UUPPHI

Apabila sesudah memberikan jawaban atas gugatan, pencabutan gugatan oleh penggugat akan dikabulkan oleh Pengadilan Hubungan Industrial hanya apabila disetujui tergugat.⁹³

Dalam hal perselisihan hak dan/atau perselisihan kepentingan diikuti dengan perselisihan PHK, Pengadilan Hubungan Industrial memutus terlebih dahulu perkara perselisihan hak dan/perselisihan kepentingan.⁹⁴

Proses beracara dalam Pengadilan Hubungan Industrial dibagi 2 yakni, dengan acara cepat dan dengan acara biasa. Acara cepat dilakukan apabila kepentingan para pihak dan/atau salah satu pihak yang cukup mendesak dengan memohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial supaya pemeriksaan sengketa dipercepat. Dalam jangka waktu 7 hari kerja setelah diterimanya permohonan, Ketua Pengadilan Negeri mengeluarkan penetapan tentang dikabulkan atau tidaknya permohonan tersebut.⁹⁵

Dalam jangka waktu 7 hari kerja setelah dikeluarkan penetapan, Ketua Pengadilan Negeri menentukan majelis hakim, hari, tempat, dan waktu sidang tanpa melalui prosedur pemeriksaan. Tenggang waktu jawaban dan pembuktian kedua belah pihak, masing-masing ditentukan tidak melebihi 14 hari kerja.⁹⁶

Dalam acara biasa, selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak penetapan majelis hakim, ketua majelis hakim melakukan sidang pertama. Pemanggilan untuk datang ke sidang dilakukan secara sah apabila disampaikan dengan surat panggilan kepada para pihak di alamat tempat tinggalnya atau apabila tempat tinggalnya tidak diketahui disampaikan di tempat kediaman terakhir.⁹⁷

⁹³ Pasal 85 ayat (2) UUPPHI

⁹⁴ Pasal 85 ayat (2) UUPPHI

⁹⁵ Pasal 98 UUPPHI

⁹⁶ Pasal 99 UUPPHI

⁹⁷ Pasal 89 ayat (1) dan (2) UUPPHI

Apabila pihak yang dipanggil tidak ada di tempat tinggalnya/tempat tinggal kediaman terakhir, surat panggilan disampaikan melalui Kepala Kelurahan/Kepala Desa yang daerah hukumnya meliputi tempat tinggal pihak yang dipanggil atau tempat kediaman yang terakhir. Penerimaan surat panggilan oleh pihak yang dipanggil sendiri atau melalui orang lain dilakukan dengan tanda penerimaan. Apabila tempat tinggal maupun tempat kediaman terakhir tidak dikenal, maka surat panggilan ditempelkan pada tempat pengumuman di gedung Pengadilan Hubungan Industrial yang memeriksanya.⁹⁸

Majelis hakim dapat memanggil saksi/saksi ahli untuk hadir di persidangan guna diminta dan didengar keterangannya. Setiap orang yang dipanggil untuk menjadi saksi/saksi ahli berkewajiban untuk memenuhi panggilan dan memberikan kesaksiannya di bawah sumpah.⁹⁹

Barang siapa yang diminta keterangannya oleh Majelis Hakim guna penyelidikan untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan undang-undang ini wajib memberikannya tanpa syarat, termasuk membukakan buku dan memperlihatkan surat-surat yang diperlukan. Dalam hal keterangan yang diminta majelis hakim terkait dengan seseorang yang karena jabatannya harus menjaga kerahasiaan, ditempuh prosedur sebagaimana diatur dalam peraturan perundangan yang berlaku. Hakim wajib merahasiakan semua keterangan yang diminta.¹⁰⁰

Sidang sah apabila dilakukan oleh majelis hakim yang terdiri dari seorang hakim sebagai ketua majelis dan dua orang hakim ad-hoc sebagai anggota majelis.¹⁰¹

⁹⁸ Pasal 89 ayat (3), (4) dan (5) UUPPHI

⁹⁹ Pasal 90 UUPPHI

¹⁰⁰ Pasal 91 UUPPHI

¹⁰¹ Pasal 92 UUPPHI

Apabila salah satu pihak atau para pihak tidak dapat menghadiri sidang tanpa alasan yang dapat dipertanggungjawabkan, Ketua Majelis Hakim menetapkan hari sidang berikutnya. Hari sidang berikutnya ditetapkan dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal penundaan. Penundaan sidang karena ketidakhadiran salah satu atau para pihak diberikan sebanyak-banyaknya 2 (dua) kali penundaan.¹⁰²

Penggugat atau kuasa hukumnya yang sah setelah dipanggil secara patut, tidak datang menghadap pengadilan pada sidang penundaan terakhir, gugatannya dianggap gugur, akan tetapi penggugat berhak mengajukan gugatannya sekali lagi. Dalam hal tergugat yang sah setelah dipanggil secara patut tidak datang menghadap pengadilan pada sidang penundaan terakhir, majelis hakim dapat memeriksa dan memutus perselisihan tanpa dihadiri tergugat. Sidang majelis hakim terbuka untuk umum, kecuali majelis hakim menetapkan lain.¹⁰³

Dalam mengambil putusan, majelis hakim mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan, dan keadilan.¹⁰⁴ Putusan Majelis Hakim dibacakan dalam sidang terbuka untuk umum sebagai putusan Pengadilan Hubungan Industrial. Tidak dipenuhinya ketentuan ini berakibat putusan pengadilan tidak sah dan tidak mempunyai kekuatan hukum.¹⁰⁵

Majelis hakim memberikan putusan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam waktu selambat-lambatnya 50 (lima puluh) hari kerja terhitung sejak sidang pertama.¹⁰⁶

¹⁰² Pasal 93 UUPPHI

¹⁰³ Pasal 94 UUPPHI

¹⁰⁴ Pasal 100 UUPPHI

¹⁰⁵ Pasal 101 UUPPHI

¹⁰⁶ Pasal 103 UUPPHI

Putusan Pengadilan Hubungan Industrial mengenai perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan merupakan putusan akhir dan bersifat tetap.¹⁰⁷ Putusan Pengadilan Hubungan Industrial mengenai perselisihan hak dan perselisihan PHK, mempunyai kekuatan hukum tetap apabila tidak diajukan permohonan kasasi ke Mahkamah Agung dalam waktu selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja, bagi pihak yang hadir, terhitung sejak putusan dibacakan dalam sidang majelis hakim dan bagi pihak yang tidak hadir, terhitung sejak tanggal menerima pemberitahuan putusan.¹⁰⁸

Pihak yang hendak mengajukan permohonan kasasi harus menyampaikan secara tertulis melalui Sub Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.¹⁰⁹ Sub kepaniteraan dalam waktu selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja terhitung sejak tanggal penerimaan permohonan kasasi menyampaikan berkas perkara kepada Ketua Mahkamah Agung.¹¹⁰

Tata cara permohonan kasasi serta penyelesaian perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja oleh Hakim Kasasi dilaksanakan sesuai peraturan perundangan-undangan yang berlaku.¹¹¹ Penyelesaian pada tingkat kasasi dilakukan selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak tanggal penerimaan permohonan kasasi.¹¹²

¹⁰⁷ Pasal 109 UUPPHI

¹⁰⁸ Pasal 110 UUPPHI

¹⁰⁹ Pasal 111 UUPPHI

¹¹⁰ Pasal 112 UUPPHI

¹¹¹ Pasal 114 UUPPHI

¹¹² Pasal 115 UUPPHI

BAB III

ARBITRASE DAN ALTERNATIF PENYELESAIAN SENGKETA DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

A. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa.

Alternatif Penyelesaian Sengketa (APS) adalah penyelesaian sengketa diluar pengadilan telah berkembang sejak lama di Timur dan kemudian mendapat sambutan yang sama di Barat, walaupun dengan alasan yang berlainan. Penyelesaian sengketa alternatif di Timur didasarkan pada alasan untuk menjaga harmoni, dimana setiap sengketa diselesaikan secara kekeluargaan. Alasan budaya menyebabkan negosiasi, mediasi, konsiliasi dan arbitrase berkembang di timur. Di Barat, terutama karena alasan efisiensi, untuk menghemat waktu dan biaya.¹¹³

Dunia perniagaan modern berpaling kepada APS sebagai penyelesaian sengketa alternatif karena keperluan perniagaan modern menghendaki penyelesaian sengketa yang cepat dan tidak menghambat iklim perniagaan sedangkan lembaga penyelesaian sengketa yang tersedia (yaitu Pengadilan) dirasa tidak dapat mengakomodasikan harapan demikian. Upaya penyelesaian sengketa alternatif ini merupakan upaya yang paling tua yang telah dikenal sejak bangsa Mesopotamia yang tinggal diantara sungai Euphrat dan Tigris yang menyelenggarakan satu bentuk perwasitan dimana Raja Mesilin memutus sengketa antara 2 suku yang bersengketa.¹¹⁴

¹¹³ Erman Rajagukguk, *op.cit.*, hlm. 1

¹¹⁴ Yudha Bhakti A, "Beberapa Catatan tentang Badan Penyelesaian Sengketa; Arbitrase", *makalah* disampaikan pada Kuliah Umum Hukum Internasional di Fakultas Hukum UMY, April 2001, hlm. 2

Penyelesaian sengketa melalui pengadilan selain mahal, menyita banyak waktu, serta dapat membangkitkan pertikaian yang mendalam karena putusan pengadilan hanya ada dua alternatif yaitu kalah atau menang. Untuk itu penyelesaian melalui alternatif sengketa merupakan jalan keluar untuk itu karena relatif murah dan cepat, putusannya dapat melanggengkan hubungan karena sifat *win-win solution*. Karena itu, saat ini penyelesaian sengketa di luar pengadilan menjadi alternatif pilihan yang ditempuh oleh para pihak, khususnya dikalangan usahawan melalui Arbitrase.¹¹⁵

Arbitrase adalah institusi hukum alternatif bagi penyelesaian sengketa diluar pengadilan. Sebahagian besar pengusaha lebih suka menyelesaikan sengketa yang timbul diantara mereka melalui arbitrase dari pada pengadilan.¹¹⁶

Menurut Wildan Sayuthi, sesuai dengan laporan tahunan Mahkamah Agung sampai saat ini sudah ada kurang lebih 17.000 perkara yang tertunda. Kalau kita belajar dari pengalaman-pengalaman dimana seluruh perkara yang masuk ke pengadilan pada gilirannya akan bermuara ke Mahkamah Agung. Sudah saatnya kita belajar banyak bahwa perkara-perkara yang masuk diselesaikan melalui non-litigasi, apakah namanya arbitrase atau *alternative disputes resolution*.¹¹⁷

Di Australia 85% perkara diselesaikan melalui proses non-litigasi namun tetap yang menangani hakim, kemudian di Jepang ada 90% perkara tidak melalui proses pengadilan tetapi tetap melalui hakim pula.¹¹⁸

Dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dunia usaha pun mengharapkan suatu penyelesaian yang baik melalui penyelesaian sengketa alternatif

¹¹⁵ Lalu Husni, *op.cit.*, hlm. 7

¹¹⁶ Erman Rajagukguk, *op.cit.*, hlm. 39

¹¹⁷ Proceedings, "Teknik Mediasi", Pusat Pengkajian Hukum, Jakarta 2003, hlm. x

¹¹⁸ *Ibid*

terutama dengan alasan efisiensi, untuk menghemat waktu dan biaya. Perusahaan tidak akan suka untuk menyelesaikan perkara berbulan-bulan yang akan menghabiskan banyak waktu dan biaya. Penyelesaian bersifat tertutup tanpa diketahui oleh publik, sehingga kerahasiaan perusahaan dan nama baik perusahaan tetap terjaga. Kompromi dalam penyelesaian sengketa ini berarti keuntungan bagi perusahaan.¹¹⁹

Penyelesaian sengketa di luar pengadilan di Indonesia telah diatur melalui Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa (APS). Sesuai dengan Pasal 2, menyebutkan bahwa undang-undang ini mengatur penyelesaian sengketa atau beda pendapat antara para pihak dalam suatu hubungan hukum tertentu yang telah mengadakan perjanjian arbitrase yang secara tegas menyatakan bahwa semua sengketa atau beda pendapat yang timbul atau yang mungkin timbul dari hubungan hukum tersebut akan diselesaikan dengan cara arbitrase atau melalui alternatif penyelesaian sengketa.

Proses APS melangkah ke pengertian menengahi sengketa melalui mediasi, selanjutnya memasuki tahap konsiliasi yang secara lebih aktif membantu dan mengarahkan para pihak untuk sampai pada kesimpulan penyelesaian sengketa yang dapat disepakati pihak-pihak. Apabila ternyata para pihak sudah tidak lagi melihat celah penyelesaian berdasarkan "*take and give*" diantara para pihak di samping bahwa sengketa tersebut tidak lagi mendapatkan kekeliruan penafsiran ataupun kekeliruan konfirmasi dari keadaan faktual (*fact finding*) maka dalam keadaan seperti ini tahap penyelesaian sengketa yang paling wajar adalah melalui arbitrase.¹²⁰

¹¹⁹ *Ibid*

¹²⁰ Yudha Bhakti A, *op.cit.*, hlm. 3

1. Arbitrase Hubungan Industrial

Dasar arbitrase adalah anggapan wajar menurut hukum bahwa para pihak dalam perjanjian mempunyai kewenangan atas hal-hal yang berada di lingkup kekuasaan bebas mereka. Di sini para pihak menyerahkan kewenangan yang dimilikinya kepada pihak ketiga (arbiter) untuk menyelesaikan sengketa, dan mereka berjanji untuk tunduk pada putusannya. Jika salah satu pihak menolak memberi bantuan dalam proses pengambilan putusan atau tidak menaati putusan yang dijatuhkan oleh orang yang telah mereka beri kewenangan, pihak tersebut dianggap melakukan *breach of contract* atau melanggar perjanjian (wanprestasi). Sehubungan dengan hal itu, hukum menyediakan upaya-upaya untuk memaksa pihak yang melanggar perjanjian tersebut menaatinya.¹²¹

Kata arbitrase berasal dari bahasa latin *arbitrare* yang artinya kekuasaan untuk menyelesaikan sesuatu menurut “kebijaksanaan”. Dikaitkan dengan istilah arbitrase dengan kebijaksanaan seolah-olah memberi petunjuk bahwa majelis arbitrase tidak perlu memerhatikan hukum dalam menyelesaikan sengketa para pihak, tetapi cukup mendasarkan pada kebijaksanaan. Pandangan tersebut keliru karena arbiter juga menerapkan hukum seperti apa yang dilakukan oleh hakim pengadilan.¹²²

Landasan titik tolak keberadaan arbitrase dalam kehidupan dan praktek hukum di Indonesia telah diatur dalam Pasal 377 HIR atau Pasal 705 RBG yang berbunyi :
”Jika orang Indonesia dan orang Timur Asing menghendaki perselisihan mereka diputuskan oleh juru pisah, maka mereka wajib menuruti peraturan pengadilan perkara yang berlaku bagi bangsa Eropa”.

¹²¹ *Ibid*, hlm. 21

¹²² Subekti, *Arbitrase Perdagangan*, Binacipta, Bandung. 1981, hlm. 1

Reglemen Acara Perdata (Rv) yang mengatur pedoman aturan umum arbitrase meliputi 5 (lima) bagian pokok yaitu :

- a. Pasal 615 - 623 tentang persetujuan arbitrase dan pengangkatan arbitrator atau arbiter.
- b. Pasal 624 - 630 mengatur pemeriksaan di muka badan arbitrase.
- c. Pasal 631 - 640 mengatur tentang putusan arbitrase.
- d. Pasal 641 - 647 mengatur upaya-upaya terhadap putusan arbitrase.
- e. Pasal 647 - 651 mengatur berakhirnya acara-acara arbitrase.

Demikian sistematika pengaturan arbitrase yang terdapat dalam Rv yang dibuat pada tahun 1849.¹²³

Pada tanggal 12 Agustus 1999 disahkanlah Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa. Pasal 1 butir 1 menyebutkan bahwa arbitrase adalah cara penyelesaian suatu sengketa perdata diluar peradilan umum yang didasarkan pada perjanjian arbitrase yang dibuat secara tertulis oleh para pihak yang bersengketa. Di Indonesia penyelesaian sengketa bisnis melalui arbitrase masih kurang populer walaupun akhir-akhir ini sudah mulai dilirik para pengusaha atau pebisnis, khususnya bagi mereka yang berhubungan dengan pebisnis luar negeri. Sebagaimana dilansir oleh para ahli hukum, diantaranya R. Subekti dan Asikin Kusumah Atmadja bahwa menurut mereka di Indonesia arbitrase sudah dikenal sebelum Perang Dunia ke II dan dijalankan dalam praktek, akan tetapi masih jarang sekali dipergunakan disebabkan kecuali karena kurang pengertian, juga karena tidak ada keyakinan akan manfaatnya.¹²⁴

¹²³ M. Yahya Harahap, *Arbitrase*, Ctk.Pertama, Pustaka Kartini, Jakarta, 1991, hlm. 23

¹²⁴ Soedikno Mertokusumo, *Hukum Acara Perdata Indonesia*, Liberty, Yogyakarta, 1981, hlm. 206

Sekarang arbitrase yang lebih dikenal yaitu arbitrase institusi yaitu suatu lembaga permanen yang dikelola oleh berbagai badan arbitrase berdasarkan aturan-aturan yang mereka tentukan sendiri. Saat ini dikenal berbagai aturan arbitrase yang dikeluarkan oleh badan-badan arbitrase baik yang bersifat nasional, seperti Badan Arbitrase Nasional Indonesia (BANI), maupun internasional, misalnya The rules of Arbitration dari The International Chamber of Commerce (ICC) di Paris, The Arbitration Rules dari The International Center for Settlement of Investment Disputes (ICSID) di Washington, dan lain-lain. Badan-badan arbitrase nasional dan internasional tersebut memiliki peraturan dan sistem arbitrase sendiri.¹²⁵

Sejarah dibentuknya Badan Arbitrase Nasional Indonesia (BANI) dimulai dengan pembicaraan tentang perlunya “Peradilan Swasta” sebagai lembaga penyelesaian sengketa komersial yang bersifat otonom dan independen. Akhirnya, pada tanggal 3 Desember 1977, Kamar Dagang dan Industri (KADIN) Indonesia membentuk BANI sebagai lembaga yang secara khusus memberikan penyelesaian secara adil dan cepat dalam sengketa perdagangan, industri, dan keuangan, baik bersifat nasional maupun internasional¹²⁶.

Bidang-bidang yang ditangani BANI meliputi korporasi, asuransi, lembaga keuangan, perpabrikaan, hak atas kekayaan intelektual, lisensi, franchising, konstruksi, pelayaran (maritim), lingkungan hidup, pengindraan jarak jauh, dan lain-lain.¹²⁷

Menurut Erman Rajagukguk, sebagian besar pengusaha lebih suka menyelesaikan sengketa yang timbul diantara mereka melalui arbitrase daripada pengadilan karena :¹²⁸

¹²⁵ Gatot Soemartono, *op.cit.*, hlm. 27

¹²⁶ *Ibid*, hlm. 97

¹²⁷ *Ibid*, hlm. 98

- a. Pengusaha asing lebih suka menyelesaikan sengketa melalui arbitrase di luar negeri karena menganggap sistem hukum dan pengadilan setempat asing bagi mereka.
- b. Pengusaha-pengusaha negara maju beranggapan hakim-hakim negara berkembang tidak menguasai sengketa-sengketa dagang yang melibatkan hubungan-hubungan niaga dan keuangan internasional yang rumit.
- c. Pengusaha negara maju beranggapan penyelesaian sengketa melalui pengadilan akan memakan waktu yang lama dan ongkos yang besar, karena proses pengadilan yang panjang dari tingkat pertama sampai dengan tingkat Mahkamah Agung.
- d. Keengganan pengusaha asing untuk menyelesaikan sengketa di depan pengadilan bertolak dari anggapan bahwa pengadilan akan bersikap subjektif kepada mereka, karena sengketa diperiksa dan diadili berdasarkan bukan hukum negara mereka oleh hakim bukan dari negara mereka.
- e. Penyelesaian sengketa di pengadilan akan mencari siapa yang salah dan siapa yang benar, dan hasilnya akan dapat merenggangkan hubungan dagang diantara mereka. Penyelesaian sengketa melalui arbitrase dianggap dapat melahirkan putusan yang kompromistis, yang dapat diterima oleh kedua belah pihak yang bersengketa.
- f. Penyelesaian sengketa melalui arbitrase tertutup sifatnya, sehingga tidak ada publikasi mengenai sengketa yang timbul. Publikasi mengenai sengketa suatu yang tidak disukai oleh para pengusaha.

Selanjutnya penyelesaian sengketa melalui arbitrase dinilai menguntungkan sebagaimana dapat dilihat dari penjelasan Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan APS, yang menyebutkan bahwa pada umumnya lembaga

¹²⁸ Erman Rajagukguk, *op.cit.*, hlm. 39

arbitrase mempunyai kelebihan dibanding lembaga peradilan. Kelebihan tersebut antara lain sebagai berikut :

- a. Kerahasiaan sengketa para pihak dijamin.
- b. Keterlambatan yang diakibatkan karena hal prosedural dan administratif dapat dihindari.
- c. Para pihak dapat memilih arbiter yang menurut keyakinannya mempunyai pengetahuan, pengalaman, serta latar belakang yang cukup mengenai masalah yang disengketakan, jujur, dan adil.
- d. Para pihak dapat menentukan pilihan hukum untuk menyelesaikan masalahnya serta proses dan tempat penyelenggaraan arbitrase.
- e. Putusan arbiter merupakan putusan yang mengikat para pihak dan melalui tata cara (prosedur) sederhana saja ataupun langsung dilaksanakan.

Penyelesaian melalui Arbitrase ini juga diatur dalam UUPPHI yang merupakan pengaturan khusus bagi penyelesaian sengketa di bidang hubungan industrial. Arbitrase yang dimaksud disini adalah menurut Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI, arbitrase hubungan industrial adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan mereka kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.

Dari pengertian di atas jelaslah bahwa arbitrase adalah perjanjian perdata yang dibuat berdasarkan kesepakatan para pihak untuk menyelesaikan sengketa mereka, yang diputuskan oleh pihak ketiga yang disebut arbiter yang ditunjuk secara bersama-

sama oleh para pihak yang bersengketa. Oleh karena itu, penyelesaian melalui arbitrase harus didasarkan atas perjanjian yang dibuat oleh para pihak secara tertulis.

Dalam UUPPHI tersebut tidak secara eksplisit menyebutkan kapan suatu perjanjian arbitrase dapat dibuat para pihak. Bila dilihat kata-kata "*pihak berselisih*", maka dapat diketahui bahwa perjanjian arbitrase dibuat setelah ada atau timbul perselisihan (*acta compromi*). Namun kemudian tidak berarti para pihak tidak dapat membuat perjanjian arbitrase sebelum timbul perselisihan (*pactum de compromitendo*).¹²⁹

Menurut doktrin *pacta sun servada*, setiap perjanjian yang dibuat secara sah mengikat dan merupakan undang-undang bagi pihak-pihak yang membuatnya. Oleh karena itu perjanjian hanya dapat dibatalkan atau digugurkan atas kesepakatan bersama para pihak yang membuatnya. Dengan demikian, apabila dalam suatu perjanjian, para pihak tidak mengikat diri untuk menyelesaikan perselisihan melalui arbitrase, maka perjanjian itu "mutlak" mengikat para pihak yang membuatnya.¹³⁰

Perjanjian arbitrase dibuat untuk menyelesaikan perselisihan (*disputes settlement*) untuk perselisihan kepentingan atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Penyelesaian perselisihan tersebut dilakukan atas dasar kesepakatan para pihak yang berselisih dan dinyatakan secara tertulis dalam surat perjanjian arbitrase. Dengan demikian apabila perjanjian arbitrase dibuat secara lisan dianggap perjanjian itu tidak ada dan tidak mengikat.¹³¹

¹²⁹ Reytman Aruan, *Arbitrase Ketenagakerjaan Dalam Perspektif Undang-Undang No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Informasi Hukum Vol. 1 Tahun VII, 2005*

¹³⁰ *Ibid*

¹³¹ *Ibid*

Menurut Pasal 32 ayat (3) UUPPHI, surat perjanjian arbitrase sekurang-kurangnya harus memuat nama lengkap, alamat dan tempat kedudukan para pihak yang berselisih, pokok-pokok persoalan yang menjadi perselisihan dan yang dapat diserahkan kepada arbitrase untuk diselesaikan dan diambil putusan, jumlah arbitrase yang disepakati, pernyataan para pihak yang berselisih untuk tunduk dan menjalankan keputusan arbitrase serta tempat, tanggal pembuatan surat perjanjian dan tanda tangan para pihak yang berselisih.

Manakala para pihak sudah sepakat memilih arbitrase sebagai tempat penyelesaian sengketa, maka pengadilan harus menolak untuk memeriksa sengketa tersebut. Tujuan arbitrase sebagai alternatif penyelesaian sengketa akan sia-sia, bila pengadilan masih bersedia memeriksa sengketa. Namun pengadilan berperanan besar dalam mengembangkan arbitrase, manakala proses arbitrase perlu mendapat campur tangan pengadilan, demi memperlancar proses arbitrase itu sendiri. Begitu juga pengadilan berperanan besar menentukan proses arbitrase itu sendiri, sehubungan dengan penolakan salah satu pihak untuk melaksanakan putusan arbitrase. Pengadilan memiliki kekuatan memaksa agar yang bersangkutan tunduk pada putusan arbitrase.¹³²

Dalam UUPPHI telah ditetapkan bahwa syarat awal agar suatu perselisihan dapat ditangani arbiter adalah adanya kesepakatan tertulis para pihak untuk menyelesaikan perselisihan tersebut secara tertulis. Hal itu sangat penting karena berkaitan dengan masalah yurisdiksi. Apabila dalam suatu perjanjian telah dipilih arbitrase sebagai forum penyelesaian sengketa, maka pengadilan menjadi tidak memiliki yurisdiksi atau kewenangan untuk memeriksa serta mengadili perkara.¹³³

¹³² Erman Rajagukguk, *op.cit.*, hlm. 39

¹³³ Sehat Damanik, *Hukum Acara Perburuhan*, Ctk.Ketiga, Dss Publishing, Jakarta, 2006, hlm. 47

Arbiter yang berwenang menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dalam UUPPHI adalah arbiter yang telah ditetapkan oleh Menteri, yang wilayah kerjanya seluruh wilayah negara Republik Indonesia.¹³⁴ Ketentuan untuk dapat ditetapkan sebagai arbiter salah satunya adalah menguasai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan yang dibuktikan dengan sertifikat atau bukti kelulusan telah mengikuti ujian arbitrase dan berpengalaman di bidang hubungan industrial sekurang-kurangnya 5 tahun, hal ini dimaksudkan mengikat keputusan arbiter ini mengikat para pihak dan bersifat akhir dan tetap.¹³⁵

Meski arbitrase sudah dikenal dalam Undang-Undang yang lama, namun arbitrase diperkenalkan lagi pada UUPPHI ini dengan yurisdiksi hanya pada perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja /serikat buruh dalam satu perusahaan. Undang-Undang ini juga melarang dengan tegas adanya bentuk arbitrase lain yang dibentuk oleh para pihak yang berselisih, dalam konteks ini UUPPHI kalah maju dengan Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan APS yang membolehkan adanya arbitrase non permanen selain BANI.

Dilihat dari kewenangannya arbitrase hubungan industrial hanya dapat menyelesaikan perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Menurut Aloysius Uwiyono Undang-Undang ini berparadigma konflik karena hanya memberikan kesempatan kepada pihak-pihak yang ingin memenangkan perkara, sedangkan pihak-pihak yang ingin menyelesaikan persoalan tidak diberi keleluasaan dalam menggunakan mekanisme yang ditawarkan oleh Undang-Undang ini.¹³⁶

¹³⁴ Pasal 30 UUPPHI

¹³⁵ Pasal 31, huruf g dan h, UUPPHI

¹³⁶ Aloysius Uwiyono, *op.cit.*, hlm. 1

Hal ini tercermin dari perbedaan kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial dibandingkan dengan kewenangan arbitrase. Menurut undang-undang ini, Pengadilan Hubungan Industrial diberi kewenangan untuk menyelesaikan semua jenis perselisihan hubungan industrial sedangkan kewenangan arbitrase terbatas pada perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja. Pihak-pihak yang ingin memenangkan perkara jalurnya adalah pengadilan, yang ingin menyelesaikan persoalan bukan ke pengadilan adalah melalui arbitrase.¹³⁷

Jika dalam Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan yang lama kemungkinan dibentuknya arbitrase non permanen masih dimungkinkan (meskipun tidak pernah dipergunakan oleh para pihak yang bersengketa), tetapi UUPPHI malah menutup sama sekali adanya arbitrase non permanen. Arbitrase non permanen mengharuskan para pihak untuk bernegosiasi dari mulai hukum acara hingga ke pilihan "wasit"-nya. Ini memaksa para pihak yang berselisih untuk terus menerus berkomunikasi untuk mencari berbagai titik temu.¹³⁸

Menurut undang-undang ini, para pihak yang menyelesaikan perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan hak tidak dapat menyelesaikannya melalui arbitrase. Mereka harus menempuh jalur Pengadilan Hubungan Industrial. Padahal 99,9 % perselisihan perburuhan adalah perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan hak. Dengan demikian 99,9 % dari ribuan kasus perburuhan akan diselesaikan melalui jalur pengadilan hubungan industrial dan akan bermuara di Mahkamah Agung.¹³⁹

¹³⁷ Ibid

¹³⁸ Anggara, "Sesat Pikir UU PPHI", *IKADIN.ORG*, 28 Juli 2006

¹³⁹ Ibid

Mengenai penyelesaian perselisihan arbitrase ini, Aloysius Uwiyono dalam bahagian lain tulisannya mengemukakan bahwa Pasal 1 ayat (15) tentang pengertian arbitrase telah mendegradasi kewenangan arbiter dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Arbitrase sebagai sistem penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang tercepat dilarang menyelesaikan perselisihan hak dan perselisihan PHK. Ketentuan ini menutup kemungkinan bagi pengusaha atau buruh/serikat buruh untuk menggunakan jasa arbiter dalam menyelesaikan perselisihan hak dan PHK, sehingga upaya untuk mempercepat proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial dihambat oleh Pasal 1 ayat (15) jo Pasal 29 UUPPHI sendiri.¹⁴⁰

Menurut Pasal 40 angka 1, 2, dan 3 UUPPHI, arbiter wajib menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja sejak penandatanganan surat perjanjian penunjukan arbiter. Dalam hal terjadi pengantian arbiter, jangka waktu 30 (tiga puluh) hari kerja dihitung sejak arbiter pengganti menandatangani perjanjian arbitrase. Pemeriksaan atas perselisihan harus dimulai dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja setelah penandatanganan surat perjanjian penunjukan arbiter. Atas kesepakatan para pihak arbiter berwenang untuk memperpanjang jangka waktu penyelesaian perselisihan hubungan industrial satu kali perpanjangan selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja.

Maka jika dilihat dari jangka waktunya penyelesaian perselisihan melalui arbitrase hubungan industrial sangat singkat sehingga dapat memberikan jaminan kepada pihak-pihak yang berpekara akan kepastian waktu penyelesaian perkaranya. Sehingga asas sederhana, cepat dan biaya ringan dapat terpenuhi.

¹⁴⁰ Aloysius Uwiyono, "*Pelaksanaan Undang-Undang PPHI dan Tantangannya*", www.hukumonline.com, 26 Januari 2004.

Menurut Pasal 44 UUPPHI, penyelesaian perselisihan hubungan industrial oleh arbiter diawali dengan upaya mendamaikan kedua belah pihak yang berselisih. Apabila perdamaian tercapai, arbiter/majelis arbiter wajib membuat akta perdamaian yang ditandatangani oleh para pihak yang berselisih dan arbiter/majelis arbiter. Akta perdamaian sebagaimana dimaksud didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial di wilayah arbiter mengadakan perdamaian.

Pendaftaran akta perdamaian dilakukan sebagai berikut:

- a. Akta perdamaian yang telah didaftar diberikan akta bukti pendaftaran dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari akta perdamaian.
- b. Apabila akta perdamaian tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial di wilayah akta perdamaian didaftar untuk mendapat penetapan eksekusi.
- c. Dalam hal pemohon eksekusi berdomisili diluar wilayah hukum Pengadilan Hubungan Industrial tempat pendaftaran Akta Perdamaian, pemohon eksekusi dapat mengajukan permohonan eksekusi untuk diteruskan ke pengadilan hubungan industrial yang berkompeten melaksanakan eksekusi.

Apabila upaya perdamaian gagal, maka arbiter/majelis arbiter meneruskan sidang Arbitrase.¹⁴¹ Para pihak diberi kesempatan untuk menjelaskan secara tertulis maupun lisan pendirian masing-masing serta mengajukan bukti yang dianggap perlu untuk menguatkan pendiriannya dalam jangka waktu yang ditetapkan oleh arbiter atau majelis arbiter.¹⁴²

¹⁴¹ Pasal 44 ayat (5) UUPPHI

¹⁴² Pasal 45 UUPPHI

Arbiter/majelis arbiter berhak meminta kepada para pihak untuk mengajukan penjelasan tambahan secara tertulis, dokumen atau bukti lainnya yang dianggap perlu dalam jangka waktu yang ditentukan oleh arbiter/majelis arbiter.¹⁴³ Selanjutnya sesuai dengan arbiter/majelis arbiter dapat memanggil seorang saksi atau lebih atau seorang saksi ahli atau lebih untuk didengar keterangannya.¹⁴⁴

Pemeriksaan perselisihan hubungan industrial oleh arbiter/majelis arbiter dilakukan secara tertutup kecuali para pihak yang berselisih menghendaki lain.¹⁴⁵ Dalam sidang arbitrase, para pihak yang berselisih dapat diwakili oleh kuasanya dengan surat kuasa khusus.¹⁴⁶

Apabila pada hari sidang pertama para pihak yang berselisih atau kuasanya tanpa suatu alasan yang sah tidak hadir, walaupun sudah dipanggil secara patut, arbiter/majelis arbiter dapat membatalkan perjanjian penunjukan arbiter dan tugas arbiter atau majelis arbiter dianggap selesai.¹⁴⁷

Apabila pada hari sidang pertama dan sidang selanjutnya salah satu pihak atau kuasanya tanpa suatu alasan yang sah tidak hadir walaupun untuk itu telah dipanggil secara patut, yaitu para pihak telah dipanggil berturut-turut sebanyak 3 (tiga) kali, setiap panggilan masing-masing dalam waktu tiga hari, arbiter/majelis arbiter dapat memeriksa perkara dan menjatuhkan putusannya tanpa kehadiran salah satu pihak atau kuasanya¹⁴⁸. Putusan sidang arbitrase ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, perjanjian, kebiasaan, keadilan dan kepentingan umum.¹⁴⁹

¹⁴³ Pasal 45 ayat (2) UUPPHI

¹⁴⁴ Pasal 46 UUPPHI

¹⁴⁵ Pasal 41 UUPPHI

¹⁴⁶ Pasal 42 UUPPHI

¹⁴⁷ Pasal 43 ayat (1) UUPPHI

¹⁴⁸ Pasal 43 ayat (2) UUPPHI

¹⁴⁹ Pasal 49 UUPPHI

Putusan arbitrase mempunyai kekuatan hukum yang mengikat para pihak yang berselisih dan merupakan putusan yang bersifat akhir dan tetap. Upaya hukum melalui permohonan pembatalan dimaksudkan untuk memberi kesempatan kepada pihak berselisih yang dirugikan. Putusan arbitrase didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial di wilayah arbiter menetapkan putusan.¹⁵⁰ Terhadap putusan arbitrase, salah satu pihak dapat mengajukan permohonan pembatalan kepada Makamah Agung dalam waktu selambat-lambatnya 30 hari kerja sejak ditetapkannya putusan arbiter, apabila putusan diduga mengandung unsur-unsur:¹⁵¹

- a. Surat atau dokumen yang diajukan dalam pemeriksaan, setelah putusan dijatuhkan, diakui atau dinyatakan palsu.
- b. Setelah putusan diambil ditemukan dokumen yang bersifat menentukan, yang disembunyikan oleh pihak lawan.
- c. Putusan diambil dari tipu muslihat yang dilakukan oleh salah satu pihak dalam pemeriksaan perselisihan.
- d. Putusan melampaui kekuasaan arbiter hubungan industrial dan;
- e. Putusan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

Putusan arbitrase yang tidak dapat dilaksanakan oleh salah satu pihak, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan fiat eksekusi di Pengadilan Hubungan Industrial yang daerah hukumnya meliputi tempat kedudukan pihak terhadap siapa putusan itu harus dijalankan.¹⁵² Perintah dimaksud diberikan dalam waktu paling lama 30 hari kerja setelah permohonan didaftarkan di Pengadilan Negeri setempat.¹⁵³

¹⁵⁰ Pasal 51 ayat (1) dan (2) UUPPHI

¹⁵¹ Pasal 52 ayat (1) UUPPHI

¹⁵² Pasal 51 ayat (3) UUPPHI

¹⁵³ Pasal 51 ayat (4) UUPPHI

2. Alternatif Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial

Penyelesaian sengketa harus dapat membina hubungan yang lebih baik di antara para pihak, agar tetap terjalin hubungan bisnis yang saling menguntungkan. Oleh karena itu, penyelesaian sengketa bisnis bukan bertujuan menempatkan para pihak pada ujung sisi yang saling berlawanan dalam posisi sebagai pihak menang dan kalah. Tetapi yang diinginkan adalah pemecahan masalah yang memberi kepuasan kepada pihak-pihak yang bersengketa. Sistem penyelesaian sengketa yang demikian, sulit dicapai melalui penegakan hukum semata. APS sebagai suatu alternatif dalam penyelesaian sengketa dapat menjadi solusi dalam permasalahan tersebut¹⁵⁴

APS merupakan cara yang sederhana, cepat, tepat dan murah dalam menyelesaikan sengketa karena diselesaikan oleh para pihak yang bersengketa dengan atau tidak melibatkan pihak ketiga. Penyelesaian melalui APS walaupun tidak akan selalu menjamin hasil yang memuaskan namun merupakan alternatif yang baik. Untuk menjamin kesuksesan pelaksanaan alternatif penyelesaian sengketa tersebut, menurut Laurence Boulee dalam Gatot Soemartono, diperlukan prasyarat yang berupa faktor-faktor kunci kesuksesan (*key success factors*) sbb :¹⁵⁵

a. Sengketa masih dalam batas wajar

Konflik diantara para pihak masih *moderate*, artinya permusuhan masih dalam batas yang bisa ditoleransi. Ukuran wajar atau *moderate* sangat relatif. Misalnya, jika kedua belah pihak tidak mau bertemu, berarti permusuhan di antara mereka telah sangat parah. Jika sengketa sudah sangat parah, harapan untuk mendapatkan *win-win solution* (dengan menggunakan APS) sulit atau tidak mungkin tercapai.

¹⁵⁴ M. Yahya Harahap, *op.cit.*, hlm. 167

¹⁵⁵ Gatot Soemartono, *op.cit.*, hlm. 6-7

b. Komitmen para pihak

Para pihak, pengusaha, atau pelaku bisnis yang bersengketa memang bertekad menyelesaikan sengketa mereka melalui APS, dan mereka menerima tanggung jawab atas keputusan mereka sendiri serta menerima legitimasi dari APS. Semakin besar komitmen dan penerimaan atas proses tersebut dari para pihak, semakin besar kemungkinan para pihak akan memberikan *response* positif terhadap penyelesaian melalui APS.

c. Keberlanjutan hubungan

Penyelesaian melalui APS selalu menginginkan hasil *win-win solution*. Dengan demikian, harus ada keinginan dari para pihak untuk mempertahankan hubungan baik mereka. Misalnya, dua pengusaha yang bersengketa, seorang dari Indonesia dan seorang dari Jepang, ingin tetap melanjutkan hubungan usahanya setelah sengketa mereka berakhir. Dengan mempertimbangkan kepentingan di masa depan, hal itu mendorong mereka untuk tidak hanya memikirkan hasilnya tetapi juga cara pencapaiannya.

d. Keseimbangan posisi tawar-menawar

Para pihak harus memiliki keseimbangan dalam posisi tawar-menawar. Meskipun hal itu kadang sulit dijumpai, khususnya jika sengketa melibatkan pengusaha multinasional dan pengusaha lokal, di mana hampir seluruh sumber daya dikuasai oleh pengusaha multinasional. Namun demikian, perbedaan tersebut tidak seharusnya mempengaruhi posisi tawar-menawar, artinya salah satu pihak harus tidak mendikte atau bahkan mengintimidasi agar sebuah penyelesaian disetujui.

e. Prosesnya bersifat pribadi dan hasilnya rahasia.

Para pihak menyadari bahwa, tidak seperti penyelesaian sengketa di pengadilan, proses penyelesaian sengketa melalui APS tidak terbuka untuk umum. Demikian pula, hasil penyelesaian sengketa tidak dimaksudkan untuk diketahui oleh umum atau dipublikasikan kepada khalayak, bahkan dinilai konfidensial. Jadi, tujuan yang hendak dicapai, yang terpenting, adalah para pihak mencapai penyelesaian sengketa mereka dengan hasil yang memuaskan.

Dalam Pasal 1 angka 10 Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 disebutkan bahwa Alternatif Penyelesaian Sengketa (APS) adalah lembaga penyelesaian sengketa atau beda pendapat melalui prosedur yang disepakati oleh para pihak, yakni penyelesaian di luar pengadilan dengan cara konsultasi, negosiasi, mediasi, konsiliasi, atau penilaian ahli.

Sesuai dengan Bab II, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI mengenai tata cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial disebutkan bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial dibagi menjadi empat yaitu bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase. Sehingga nampak jelas UUPPHI tidak membedakan alternatif penyelesaian sengketa dengan arbitrase, disini terdapat perbedaan dengan Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan APS.

Apakah APS dalam hubungan industrial akan berjalan baik, sukses dan menjadi pilihan pihak-pihak ? Kalau kita teliti dari awal hubungan kerja sudah terdapat perbedaan dalam perjanjian kerja sesuai Pasal 1601-a BW, dapat disimpulkan bahwa para pihak yang membuat perjanjian kerja antara pengusaha/majikan dengan pekerja/buruh, tidak mempunyai kedudukan dan derajat yang sama dan seimbang sehingga posisi tawarpun otomatis tidak seimbang.

Walaupun demikian, pekerja/buruh dilindungi oleh peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang hak dan kewajiban para pekerja/buruh serta pengusaha/majikan sehingga dengan adanya peraturan tersebut terlihat sifat publiknya hukum ketenagakerjaan. Hal ini terjadi karena ketidakberimbangan posisi tawar tersebut, maka pekerja/buruh dilindungi oleh pemerintah melalui peraturan perundang-undangannya.

Untuk lebih jelasnya penulis ingin menjabarkan lebih lanjut berdasarkan teori-teori yang ada tentang masing-masing tatacara alternatif penyelesaian sengketa dalam hubungan industrial sesuai dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI sebagai berikut :

a. Bipartit

Penyelesaian secara bipartit dalam kepustakaan mengenai *Alternatif Disputes Resolution (ADR)* disebut sebagai penyelesaian secara negosiasi. Kata negosiasi berasal dari bahasa Inggris yaitu *negotiation* yang berarti upaya penyelesaian sengketa oleh para pihak dengan tanpa melibatkan pihak lain dengan tujuan mencari kesepakatan bersama atas dasar kerja sama yang harmonis dan kreatif.¹⁵⁶

Negosiasi merupakan komunikasi dua arah yang dirancang untuk mencapai kesepakatan pada saat para pihak mengalami konflik. Negosiasi adalah sarana bagi para pihak yang bersengketa untuk mendiskusikan penyelesaiannya tanpa keterlibatan pihak ketiga. Dalam kamus besar bahasa Indonesia (Departemen P & K), negosiasi diartikan sebagai berikut :¹⁵⁷

¹⁵⁶ Lalu Husni, *op.cit.*, hlm.53

¹⁵⁷ *Ibid*

- 1) Proses tawar-menawar dengan jalan berunding untuk memberi atau menerima guna mencapai kesepakatan bersama antara satu pihak (kelompok atau organisasi) dan pihak (kelompok atau organisasi lain).
- 2) Penyelesaian sengketa secara damai melalui perundingan antara pihak-pihak yang bersengketa.

Sehingga nampak jelas bahwa negosiasi merupakan komunikasi dua arah yang dirancang untuk mencapai kesepakatan pada saat para pihak mengalami konflik. Negosiasi merupakan komunikasi langsung yang didesain untuk mencapai kesepakatan pada saat kedua belah pihak mempunyai kepentingan yang sama atau berbeda. Komunikasi tersebut dibangun oleh para pihak tanpa keterlibatan pihak ketiga sebagai penengah. Pada dasarnya, berhasil atau tidaknya suatu sengketa diselesaikan melalui negosiasi sangat dipengaruhi oleh ketepatan memilih teknik negosiasi dan pemahaman terhadap prinsip-prinsip umum negosiasi serta langkah-langkah yang harus dilakukan untuk setiap tahap negosiasi.¹⁵⁸

Menurut *A. Cohen* dalam Gatot Soemartono, terdapat beberapa karakteristik yang umum dalam *negotiation situations* yang merupakan ciri-ciri negosiasi, yakni sebagai berikut:¹⁵⁹

- 1) Terdapat dua atau lebih pihak, baik individu, kelompok, maupun organisasi dimana mereka saling berkomunikasi sendiri diantara mereka.
- 2) Terdapat konflik kepentingan di antara para pihak tersebut, yang satu menginginkan “apa yang sesungguhnya” diinginkan oleh pihak lainnya, dan mereka berusaha mencari cara untuk mengatasi konflik tersebut.

¹⁵⁸ Gatot Soemartono, *op.cit.*, hlm. 123

¹⁵⁹ *Ibid*, hlm. 124-125

- 3) Masing-masing pihak berfikir bahwa ia dapat menggunakan upaya atau pengaruhnya untuk mendapatkan hasil yang lebih baik daripada hanya menerima apa yang pihak lain berikan (secara sukarela).
- 4) Para pihak merasa lebih baik mencari kesepakatan daripada harus bertengkar secara terbuka, atau mengalahkan pihak lainnya, atau memutuskan hubungan (tanpa ada kontak lagi), atau membawa persoalan tersebut kepada pihak yang lebih kuat untuk memutuskan.
- 5) Para pihak saling mengharapkan perubahan atau modifikasi atas tuntutan masing-masing. Meskipun demikian, negosiasi yang kreatif mungkin tidak membutuhkan kompromi di antara mereka, artinya para pihak hanya memberikan solusi untuk mencapai tujuan yang dikehendaknya.
- 6) Kesuksesan dalam bernegosiasi melibatkan pengelolaan sesuatu yang tak berwujud (*intangibles*), yaitu kondisi psikologis yang secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi para pihak selama berlansungnya negosiasi, misalnya adanya perasaan takut gagal, kebutuhan untuk kelihatan baik oleh pihak yang diwakilinya, serta pengelolaan yang berwujud atau *tangibles*, misalnya persyaratan-persyaratan dalam perjanjian.

Pada prinsipnya, dengan negosiasi dimaksudkan sebagai suatu proses tawar-menawar atau pembicaraan untuk mencapai suatu kesepakatan terhadap masalah tertentu yang terjadi di antara para pihak. Negosiasi dilakukan baik karena telah ada sengketa di antara para pihak, maupun hanya karena belum ada kata sepakat disebabkan belum pernah dibicarakan masalah tersebut.¹⁶⁰

¹⁶⁰ Munir Fuady, *opcit.*, hlm. 42

Dalam proses negosiasi tersebut masing-masing pihak mempunyai kepentingan. Untuk itu, didasarkan pada kepentingan bersama (*joint problem solving*). Para pihak melihat permasalahan yang ada tidak hanya milik satu orang, tetapi permasalahan bersama, sehingga dicari bagaimana cara menyelesaikan persoalan yang ada. Ciri-ciri perundingan berdasarkan kepentingan adalah :¹⁶¹

- 1) Tujuannya adalah win-win
 - 2) Kebutuhan para pihak harus dibahas dalam rangka mencapai tujuan
 - 3) Para negosiator adalah individu yang menyelesaikan masalah secara kooperatif
 - 4) Menjaga pola hubungan positif selama perundingan
 - 5) Mencoba mencari solusi, sehingga didapat penyelesaian yang memuaskan
 - 6) Bagaimana mereka saling menjaga kepercayaan diri dan kepercayaan pihak lain.
- Kunci negosiasi adalah *trust*.

Menurut Pasal 1 angka 10 UUPPHI, perundingan bipartit adalah perundingan antara/pekerja buruh atau serikat pekerja/serikat buruh untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Selanjutnya dalam Pasal 3 ayat (1) UUPPHI menyebutkan bahwa perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaian terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah mencapai mufakat. Penyelesaian bipartit ini bukanlah hal baru dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia karena sebelumnya juga diwajibkan.

¹⁶¹ Ridwan Khairandy, "Alternatif Dispute Resolution", *Bahan Kursus PKPA*, 2007

Penyelesaian bipartit sebelumnya sudah diakomodir dalam Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 dan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964, yang menghendaki suatu sistem penanganan operasional untuk menyelesaikan kasus-kasus perselisihan hubungan industrial melalui tahapan bipartit yang merupakan penyelesaian antara pihak-pihak yang berselisih secara musyawarah dan mufakat, namun karena belum adanya kesatuan persepsi, pelaksanaannya belum cukup efektif.¹⁶²

Penyelesaian secara musyawarah ini juga diamanatkan oleh Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu dalam pasal 136 ayat (1) yang menyebutkan bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat.

Selanjutnya dalam ayat (2) menyebutkan bahwa dalam hal penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat tidak tercapai, maka pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dengan undang-undang.

Tata cara penyelesaian melalui bipartit dalam UUPPHI ini, tidak jauh berbeda dengan Undang-Undang sebelumnya. Sehingga tidak ada suatu terobosan untuk merubah proses, teknik dan tata cara untuk menjadikan penyelesaian melalui bipartit ini diminati oleh para pihak dan merupakan alternatif penyelesaian sengketa yang terbaik karena diselesaikan hanya oleh para pihak tanpa dicampuri oleh pihak ketiga.

¹⁶² Hartono Widodo & Judianto, *op.cit.*, hlm. 172

Menurut Mohd. Syauffi Syamsuddin, bagaimanapun harmonisnya suatu hubungan, kadang-kadang terjadinya perselisihan adalah sesuatu yang sangat sukar untuk dihindarkan. Bibit dari perselisihan adalah konflik, yang dapat terjadi setiap saat, baik secara perorangan maupun kelompok, yang pada akhirnya dapat berupa masalah yang terorganisir, sebagai perselisihan. Oleh karena itu, keterampilan menyelesaikan masalah melalui berunding (negosiasi) di dalam hubungan industrial adalah suatu keterampilan yang penting dikuasai para pelakunya. Perundingan (negosiasi) adalah suatu proses yang dimulai ketika satu pihak menganggap bahwa pihak lain memiliki pandangan, sikap, anggapan yang berbeda terhadap hal-hal yang merupakan kepedulian dari pihak lainnya.¹⁶³

Penyelesaian secara bipartit ini wajib dilaksanakan dan dibuat risalah yang ditandatangani oleh kedua belah pihak. Proses bipartit ini harus selesai dalam waktu 30 hari kerja, dan jika melewati 30 hari kerja salah satu pihak menolak untuk berunding atau perundingan tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal. Dalam hal perundingan bipartit gagal, maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan.¹⁶⁴

Penyelesaian perselisihan terbaik adalah penyelesaian oleh para pihak yang berselisih secara musyawarah mufakat tanpa ikut campur pihak lain, sehingga dapat memperoleh hasil yang menguntungkan kedua belah pihak.

¹⁶³ Mohd. Syauffi Syamsuddin, "Teknik Negosiasi dan Mediasi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial", *Informasi Hukum Vol. 1 Tahun VI, 2004*

¹⁶⁴ Pasal 4 ayat (1) UUPPHI

Atas dasar itulah, sesuai Pasal 3 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI, mengharuskan setiap perselisihan hubungan industrial yang terjadi diselesaikan terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat antara pihak-pihak yang berselisih baik antara pekerja/buruh dan pengusaha/organisasi pengusaha, maupun sesama organisasi pekerja/buruh.

Setiap perundingan untuk mencari penyelesaian secara musyawarah untuk mencapai mufakat dibuat risalah yang ditandatangani oleh para pihak. Risalah dimaksud antara lain memuat :¹⁶⁵

- 1) Nama dan alamat para pihak.
- 2) Tanggal dan tempat perundingan.
- 3) Pokok masalah atau alasan perselisihan.
- 4) Pendapat para pihak.
- 5) Kesimpulan atau hasil perundingan.
- 6) Tanggal serta tanda tangan para pihak yang melakukan perundingan.

Jika musyawarah yang dilakukan mencapai kesepakatan penyelesaian, maka dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak. Perjanjian bersama tersebut bersifat mengikat dan menjadi hukum serta wajib dilaksanakan oleh para pihak. Perjanjian bersama tersebut wajib didaftarkan oleh para pihak yang melakukan perjanjian pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah para pihak mengadakan perjanjian bersama. Perjanjian bersama yang telah didaftar diberikan akta bukti pendaftaran dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari perjanjian bersama.¹⁶⁶

¹⁶⁵ Pasal 7 UUPPHI

¹⁶⁶ Pasal 7 ayat (1),(2),(3) dan (4) UUPPHI

Apabila perjanjian bersama 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.¹⁶⁷

Dalam hal pemohon eksekusi berdomisili diluar Pengadilan Negeri tempat pendaftaran perjanjian bersama, pemohon eksekusi dapat mengajukan permohonan eksekusi melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah domisili pemohon eksekusi untuk diteruskan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang berkompeten melaksanakan eksekusi.¹⁶⁸

Mencermati tata cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara bipartit/negosiasi seperti tersebut di atas, jelaslah bahwa kesepakatan yang dihasilkan oleh para pihak yang dibuat dalam bentuk perjanjian bersama mendapat jaminan hukum yang pasti dalam pelaksanaannya, yakni melalui upaya paksa (fiat eksekusi).

Setelah sekian lama proses penyelesaian melalui bipartit ini dibuat, baik dalam Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 maupun Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964, sampai sekarang dengan UUPPHI. Penyelesaian melalui bipartit ini masih jarang yang berhasil dikarenakan selain ketidaktahuan akan manfaatnya juga tidak berimbangannya posisi tawar para pihak yaitu pekerja/buruh dan pengusaha. Untuk itu peranan semua pihak dalam hubungan industrial diharapkan menuju penyelesaian sengketa hubungan industrial secara bipartit yaitu antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha tanpa dicampuri pihak lain dengan metode *win-win solution*.

¹⁶⁷ Pasal 7 ayat (5) UUPPHI

¹⁶⁸ Pasal 7 ayat (6) UUPPHI

b. Mediasi

Mediasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediasi menurut UUPPHI adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.¹⁶⁹

Mediasi ini merupakan lembaga yang berwenang menyelesaikan segala jenis perselisihan. Penyelesaian perselisihan melalui mediasi ini dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota.¹⁷⁰ Dengan kata lain, yang menjadi mediator adalah pegawai dinas tenaga kerja.

Perbedaannya dengan Undang-Undang Nomor 22 tahun 1957 adalah jika sebelumnya setiap perselisihan wajib melalui proses perantaraan (mediasi) terlebih dahulu. Berdasarkan UUPPHI ini (selain perselisihan hak), pihak dinas tenaga kerja terlebih dahulu menawarkan kepada para pihak untuk dapat memilih konsiliasi atau arbitrase (tidak langsung melakukan mediasi). Jika para pihak tidak menetapkan pilihan melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu 7 (tujuh) hari, maka penyelesaian kasus akan dilimpahkan kepada mediator.

Dalam Perma Nomor 2 Tahun 2003, pengertian mediasi disebutkan pada Pasal 1 butir 6, yaitu :”Mediasi adalah penyelesaian sengketa melalui proses perundingan para pihak dengan dibantu oleh mediator”. Mediator sesuai Pasal 1 butir 5, yaitu :

¹⁶⁹ Pasal 1 ayat (11) UUPPHI

¹⁷⁰ Pasal 8 UUPPHI

“Mediator adalah pihak yang bersifat netral dan tidak memihak, yang berfungsi membantu para pihak dalam mencari berbagai kemungkinan penyelesaian sengketa”.

Dalam penyelesaian sengketa melalui mediasi, para pihak biasanya mampu mencapai kesepakatan di antara mereka, sehingga manfaat mediasi sangat dirasakan. Bahkan dalam mediasi yang gagal, meskipun belum ada penyelesaian yang dicapai, proses mediasi yang sebelumnya berlangsung telah mampu mengklarifikasi persoalan dan mempersempit perselisihan. Para pihak dapat memutuskan penyelesaian seperti apa yang dapat mereka terima daripada mengejar hal-hal yang tidak jelas.¹⁷¹

Lebih lanjut Gatot Soemartono menjelaskan beberapa keuntungan mediasi sebagai berikut¹⁷² :

- 1) Mediasi diharapkan dapat menyelesaikan sengketa dengan cepat dan relatif murah.
- 2) Mediasi akan memfokuskan para pihak pada kepentingan mereka secara nyata dan pada kebutuhan emosi atau psikologis mereka, jadi bukan hanya pada hak-hak hukumnya.
- 3) Mediasi memberi kesempatan para pihak untuk berpartisipasi secara langsung dan secara informal dalam menyelesaikan perselisihan mereka.
- 4) Mediasi memberi para pihak kemampuan untuk melakukan kontrol terhadap proses dan hasilnya.
- 5) Mediasi dapat mengubah hasil, yang dalam litigasi dan arbitrase sulit diprediksi, dengan suatu kepastian melalui konsensus.
- 6) Mediasi memberikan hasil yang tahan uji dan akan mampu menciptakan saling pengertian yang lebih baik di antara para pihak yang bersengketa karena mereka sendiri yang memutuskannya.

¹⁷¹ Gatot Soemartono, *op.cit.*, hlm. 139

- 7) Mediasi mampu menghilangkan konflik atau permusuhan yang hampir selalu mengiringi setiap putusan yang bersifat memaksa yang dijatuhkan oleh hakim di pengadilan atau arbiter pada arbitrase.

Mediasi dapat dianggap sebagai suatu proses pengambilan keputusan dengan bantuan pihak tertentu (*facilitated decision making*, atau *facilitated negotiations*). Dapat juga digambarkan sebagai suatu sistem dimana mediator mengatur proses dan para pihak mengontrol hasil akhir, meskipun ini nampaknya agak terlalu menyederhanakan. Dalam mediasi setidaknya terdapat ciri pokok sebagai berikut :¹⁷³

- 1) Proses atau metode
- 2) Terdapat para pihak yang relevan dan/atau perwakilannya
- 3) Dengan dibantu pihak ketiga, seorang mediator
- 4) Berusaha, melalui diskusi dan perundingan, untuk mendapatkan keputusan
- 5) Disetujui oleh para pihak

Bagaimana dengan konsep mediasi yang diperkenalkan dalam UUPPHI. Mediasi yang diperkenalkan dalam UUPPHI, kelihatannya tidak menimbulkan mediasi yang memfasilitasi para pihak yang bersengketa untuk dapat berunding. Tetapi mediator menjadi figur sentral dikarenakan adanya bentuk quasi putusan "anjuran" yang dikeluarkan oleh mediator. Dalam pengalaman praktis, mediasi yang selama ini dipraktekkan melalui lembaga tripartit lebih berfungsi sebagai quasi hakim dibandingkan bertindak sebagai fasilitator. Di ranah hukum, mediasi tidak mengenal anjuran. Peran mediator hanya sebatas memfasilitasi, para pihaklah yang diharapkan menemukan solusi atas permasalahan yang sedang dihadapi.¹⁷⁴

¹⁷² *Ibid*

¹⁷³ Proceedings, *op.cit.*, hlm. 29

¹⁷⁴ Anggara, *op.cit.*, hlm. 1

Otto Hasibuan, menambah daftar keanehan dari Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Menurutnya beberapa pasal Undang-Undang ini bertentangan dengan prinsip-prinsip hukum. Misalnya saja ini terjadi dengan Pasal 12 yang mengungkapkan soal proses mediasi yang eksekusi dari perjanjian bersama-nya (PB) dapat dibuat di pengadilan. "Pasal ini aneh dan rentan menimbulkan masalah," jelas Otto. Tahap itu merupakan mekanisme penyelesaian secara sederhana yang difasilitasi pemerintah Pengadilan Hubungan Industrial. Pada upaya terakhir ketika semua upaya tersebut gagal mencapai kata sepakat, maka para pihak yang bersengketa dapat meminta penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Menanggapi proses mediasi sebagai proses awal sebelum tahap rekonsiliasi dan arbitrase. Konsep mediasi seharusnya sifatnya *voluntair*, bukan paksaan dan tidak diharuskan dalam proses penyelesaian perkara.¹⁷⁵

Selanjutnya produk hukum yang dihasilkan oleh mediator tersebut berupa anjuran yang juga menjadi dasar (walaupun secara hukum pengadilan dapat tidak mempertimbangkan anjuran mediator) penyerahan perkara ke Pengadilan Hubungan Industrial, bila pihak tidak bersepakat.

Seyogyanyalah mediasi hubungan industrial adalah mediator yang netral sesuai dengan maksud yang terkandung dalam UUPPHI sendiri yaitu Pasal 1 angka 11 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam suatu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang mediator yang netral.

¹⁷⁵ MA akan Keluarkan Juklak UU Pengadilan Hubungan Industrial 27 March 2006 <http://www.hukumonline.com>

Melihat seluruh perselisihan hubungan industrial dapat melalui proses mediasi hubungan industrial sehingga peran mediator akan sangat menentukan. Apalagi mediasi menjadi satu-satunya lembaga yang paling aktif dan menjadi tumpuan para pekerja/buruh dan pengusaha dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial sehingga sudah saatnya diperlukan mediator alternatif selain mediator wajib dari pegawai pada kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan sehingga penyelesaian melalui mediasi akan lebih baik, transparan dan memberikan keadilan bagi para pihak.

Penyelesaian melalui mediasi menurut UUPPHI dimulai apabila para pihak tidak ada kesepakatan dan perundingan gagal, maka salah satu pihak atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan, setelah itu instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan wajib menawarkan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase. Jika dalam waktu 7 hari para pihak tidak menetapkan pilihan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian kepada mediator.¹⁷⁶

Dari ketentuan di atas muncul pertanyaan, kenapa para pihak yang berselisih masih mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan? mengapa instansi tersebut hanya menawarkan penyelesaian melalui konsiliasi dan arbitrase tidak mediasi. Serta, mengapa jika dalam waktu 7 hari para pihak tidak menetapkan pilihan, instansi tersebut melimpahkan penyelesaian kepada mediator, yang notabene adalah dirinya sendiri?¹⁷⁷

¹⁷⁶ Pasal 4 UUPPHI

¹⁷⁷ Lalu Husni, *op.cit*, hlm. 62

Penyelesaian melalui mediasi oleh mediator paling lama selambat-lambatnya 30 hari kerja terhitung sejak menerima perlimpahan penyelesaian perselisihan dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.¹⁷⁸ Dalam waktu paling lambat 7 hari setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan, mediator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan segera mengadakan sidang mediasi.¹⁷⁹

Mediator dapat memanggil saksi/saksi ahli untuk hadir dalam sidang mediasi guna diminta dan didengar keterangannya. Saksi/saksi ahli yang memenuhi panggilan berhak menerima penggantian biaya perjalanan dan akomodasi yang besarnya ditentukan dengan Keputusan Menteri.¹⁸⁰ Barang siapa yang diminta keterangannya oleh mediator guna penyelesaian perselisihan hubungan industrial maka wajib memberikan keterangan termasuk membukakan buku dan memperlihatkan surat-surat yang diperlukan, antara lain buku tentang upah atau surat perintah lembur, yang dilakukan oleh orang yang ditunjuk mediator.¹⁸¹

Jika dalam penyelesaian melalui mediasi mencapai kesepakatan, harus dibuat Perjanjian Bersama (PB) yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator serta didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan PB untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.¹⁸²

Dalam hal tidak tercapai kesepakatan melalui mediasi, mediator mengeluarkan anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 hari kerja sejak sidang mediasi

¹⁷⁸ Pasal 15 UUPPHI

¹⁷⁹ Pasal 10 UUPPHI

¹⁸⁰ Pasal 11 UUPPHI

¹⁸¹ Pasal 12 UUPPHI

¹⁸² Pasal 13 ayat (1) UUPPHI

pertama disampaikan kepada para pihak. Para pihak memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator, dalam waktu selambat-lambatnya 10 hari kerja setelah menerima anjuran tertulis.¹⁸³

Bagi para pihak yang tidak memberikan pendapatnya atas anjuran tertulis dimaksud dianggap menolak anjuran tertulis. Anjuran tertulis yang disetujui, dalam waktu tiga hari kerja, mediator membantu para pihak membuat PB untuk kemudian didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan PB tersebut untuk mendapat bukti pendaftaran.¹⁸⁴

PB yang telah didaftar diberikan akta bukti pendaftaran, apabila PB sebagaimana dimaksud di atas tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah PB didaftar untuk mendapatkan eksekusi, atau diwilayah domisili pemohon eksekusi dalam hal pemohon eksekusi berdomisili di luar wilayah hukum Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tempat pendaftaran PB.¹⁸⁵

Dalam hal anjuran tertulis ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, maka para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat. Penyelesaian perselisihan tersebut dilaksanakan dengan pengajuan gugatan oleh salah satu pihak di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.¹⁸⁶

¹⁸³ Pasal 13 ayat (2) huruf a, b, dan c UUPPHI

¹⁸⁴ Pasal 13 ayat (2) huruf d dan e UUPPHI

¹⁸⁵ Pasal 13 ayat (3) UUPPHI

¹⁸⁶ Pasal 14 UUPPHI

c. Konsiliasi

Bangsa yang pertama-tama mengenal konsiliasi adalah Jepang. Konsiliasi di Jepang disebut “*chotei*”. Penyelesaian sengketa ini telah dikenal pada zaman Tokugawa sampai dengan masa Jepang modern. Proses konsiliasi masuk dalam peraturan perundang-undangan Jepang pada tahun 1920. Dalam sejarah Jepang, konsiliasi digunakan untuk menyelesaikan sengketa secara informal. Sengketa perdata tidak jarang dibawa oleh para pihak kepada polisi untuk diselesaikan pada tahun 1950an. Sebagiannya dapat diakhiri melalui konsiliasi. Pada tahun 1961 terdapat 42.485 kasus konsiliasi diseluruh Jepang dan sebagian besar dapat diselesaikan.¹⁸⁷

Praktek konsiliasi sudah juga berlangsung di negara kita, terutama di pedesaan yang jauh dari masyarakat perkotaan. Pimpinan informal selalu diminta untuk menyelesaikan sengketa. Perkara warisan, misalnya, di daerah Sulawesi Tengah selain ke Pengadilan Agama, dapat diselesaikan pula oleh Dewan Adat. Jika konsiliasi diterapkan di pengadilan kita, Hukum Acara Perdata yang sekarang berlaku perlu memahami pembaharuan. Hakim tidak hanya sekedar memberikan kesempatan kepada para pihak untuk berdamai, tetapi bertindak aktif mendamaikan para pihak yang bersengketa.¹⁸⁸

Proses konsiliasi juga diperkenalkan pada penyelesaian sengketa perdagangan internasional. *The United Nations Commission of International Trade Law* (UNCITRAL) telah merancang suatu model untuk peraturan konsiliasi perdagangan internasional.¹⁸⁹

¹⁸⁷ Erman Rajagukguk, *op.cit.*, hlm. 28

¹⁸⁸ *Ibid*, hlm. 30

¹⁸⁹ *Ibid*, hlm. 36

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.¹⁹⁰

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 antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.¹⁹¹

Dari penjelasan Pasal 1 angka 14 tersebut dapat dilihat bahwa konsiliator berasal dari pihak ketiga, di luar pegawai dinas tenaga kerja. Lingkup perselisihan yang dapat ditangani oleh konsiliator tidak termasuk perselisihan hak. Hal ini patut dipertanyakan, apakah kemampuan konsiliator diragukan dalam menyelesaikan perselisihan hak mengingat syarat untuk menjadi konsiliator juga cukup berat, selain memiliki pengalaman sekurang-kurangnya 5 tahun, juga harus menguasai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.¹⁹²

Dapat dilihat bahwa konsiliasi tidak diposisikan sebagai alternatif penyelesaian sengketa (ADR) dalam UUPPHI ini, konsiliasi hanya diposisikan sebagai “mekanisme antara” yang harus ditempuh oleh para pihak yang berselisih sebelum mereka menempuh jalur Pengadilan Hubungan Industrial melalui mekanisme gugatan.¹⁹³

¹⁹⁰ Pasal 1 ayat (13) UUPPHI

¹⁹¹ Pasal 1 ayat (14) UUPPHI

¹⁹² Pasal 19 ayat (1) UUPPHI

¹⁹³ Pasal 5 UUPPHI

Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada penggugat jika pengajuan gugatan tidak dilampiri penyelesaian melalui konsiliasi.¹⁹⁴ Ketentuan ini memperpanjang proses dan menunjukkan belum adanya perubahan yang signifikan jika dibandingkan dengan peraturan perundang-undangan yang lama.¹⁹⁵

Konsiliasi adalah proses yang serupa dengan mediasi namun biasanya diatur oleh undang-undang, dimana satu pihak diwajibkan untuk hadir, konsiliator cenderung menekan dan bertanggung jawab atas norma sesuai dengan undang-undang atau badan terkait, dan dimana langkah hukum akan diambil bila kesepakatan telah dicapai. Perbedaan konsiliasi dengan mediasi dimana beberapa bentuk konsiliasi melibatkan intervensi pihak ketiga yang lebih dalam (lebih memaksa) dan aktif, mengasumsikan kecenderungan terhadap norma tertentu, dan memiliki orientasi edukatif bagi satu atau lebih pihak terkait.¹⁹⁶

Tata cara penyelesaian secara konsiliasi dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI yang diatur dalam Pasal 17 sampai Pasal 28 yang pada intinya adalah penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi dilakukan oleh konsiliator yang terdaftar pada kantor instansi ketenagakerjaan Kabupaten/Kota. Penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi dilakukan oleh konsiliator yang wilayah kerjanya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja.¹⁹⁷

Penyelesaian oleh konsiliator, dilaksanakan atas permintaan para pihak secara tertulis kepada konsiliator yang ditunjuk dan disepakati oleh para pihak. Para pihak

¹⁹⁴ Pasal 83 ayat (1) UUPPHI

¹⁹⁵ Dyah Lestari Pitaloka, *op.cit.*, hlm.11

¹⁹⁶ *Ibid*, hlm. 34

¹⁹⁷ Pasal 17 UUPPHI

dapat mengetahui nama konsiliator yang akan dipilih dan disepakati dari daftar nama konsiliator yang dipasang dan diumumkan pada instansi ketenagakerjaan setempat.¹⁹⁸

Konsiliator menyelesaikan tugasnya dalam waktu selambat-lambatnya 30 hari kerja terhitung sejak menerima permintaan penyelesaian perselisihan.¹⁹⁹ Dalam waktu selambat-lambatnya 7 hari kerja setelah menerima permintaan penyelesaian perselisihan secara tertulis, konsiliator mengadakan penelitian tentang duduk perkaranya dan selambat-lambatnya pada hari kerja kedelapan sudah dilakukan sidang konsiliasi pertama.²⁰⁰

Konsiliator dapat memanggil saksi/saksi ahli untuk hadir dalam sidang konsiliasi guna diminta dan didengar keterangannya. Saksi/saksi ahli yang memenuhi panggilan berhak menerima penggantian biaya perjalanan dan akomodasi yang besarnya ditentukan dengan Keputusan Menteri.²⁰¹ Barang siapa yang diminta keterangannya oleh konsiliator guna penyelesaian perselisihan hubungan industrial maka wajib memberikan keterangan termasuk membukakan buku dan memperlihatkan surat-surat yang diperlukan, antara lain buku tentang upah atau surat perintah lembur, yang dilakukan oleh orang yang ditunjuk konsiliator.²⁰²

Dalam hal tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi, dibuat PB yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh konsiliator dan didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan PB untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.²⁰³

¹⁹⁸ Pasal 18 UUPPHI

¹⁹⁹ Pasal 25 UUPPHI

²⁰⁰ Pasal 20 UUPPHI

²⁰¹ Pasal 21 UUPPHI

²⁰² Pasal 22 UUPPHI

²⁰³ Pasal 23 ayat (1) UUPPHI

Pendaftaran PB di Pengadilan Hubungan Industrial, diberikan akta bukti pendaftaran dan merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dari PB. Apabila PB dimaksud tidak dilaksanakan, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi di Pengadilan Hubungan Industrial di wilayah PB di daftar untuk mendapat penetapan eksekusi. Bagi pemohon eksekusi yang berdomisili diluar wilayah hukum Pengadilan Hubungan Industrial dimaksud, dapat diajukan di wilayah domisili pemohon, untuk diteruskan kepada Pengadilan Negeri yang berkompeten untuk melaksanakan eksekusi.²⁰⁴

Apabila konsiliasi tidak dapat diselesaikan secara damai, konsiliator mengeluarkan anjuran penyelesaian secara tertulis. Anjuran tertulis dimaksud dalam waktu selambat-lambatnya 10 hari kerja sejak sidang konsiliasi pertama disampaikan kepada para pihak. Para pihak memberikan jawaban secara tertulis kepada konsiliator dalam waktu selambat-lambatnya 10 hari kerja setelah menerima anjuran tertulis, yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis. Pihak yang tidak memberikan pendapatnya atas anjuran tertulis dimaksud dianggap menolak anjuran tertulis.²⁰⁵

Dalam hal anjuran tertulis ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, maka para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat dengan mengajukan gugatan oleh salah satu pihak.²⁰⁶ Dari proses penyelesaian di atas kelihatan bahwa penyelesaian melalui konsiliasi hubungan industrial sebagai suatu alternatif penyelesaian sengketa belum diberi peranan yang cukup signifikan oleh UUPPHI, selain kurangnya sarana prasarana juga karena pembatasan jenis sengketa.

²⁰⁴ Pasal 23 ayat (3) UUPPHI

²⁰⁵ Pasal 23 ayat (2) UUPPHI

²⁰⁶ Pasal 24 UUPPHI

B. Upaya untuk Meningkatkan Peran dan Fungsi Lembaga Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Sengketa merupakan fenomena sosial yang senantiasa ada sejak dimulainya kehidupan manusia. Hal ini terjadi karena manusia mempunyai kepentingan atau keinginan yang tidak seragam satu dengan yang lainnya. Kompleksitas dan tingginya persaingan dalam kehidupan modern cenderung semakin meningkatkan potensi timbulnya sengketa di antara manusia. Terjadinya sengketa di dalam masyarakat bila tidak tertangani secara baik akan mengganggu produktifitas dan menyebabkan inefisiensi dalam masyarakat, bahkan bisa menyebabkan *chaos*. Dalam hal terjadinya sengketa, hukum telah menyediakan dua jalur, yaitu jalur litigasi dan jalur non-litigasi yang dapat digunakan pihak-pihak yang bersengketa untuk mendapatkan keadilan.²⁰⁷

Di Indonesia, bila terjadi sengketa, pada umumnya masyarakat masih banyak menggunakan jalur pengadilan untuk mendapatkan keadilan. Kondisi ini telah menyebabkan arus perkara yang mengalir melalui pengadilan melaju dengan cepat, sehingga terjadi penumpukan perkara di Mahkamah Agung. Akibatnya, proses penanganan perkara berjalan lambat, malah sampai bertahun-tahun sehingga bagi pihak-pihak yang bersengketa, lamanya proses mendapatkan keadilan tersebut jelas tidak menguntungkan, baik dari energi pikiran yang terbuang maupun biaya yang dikeluarkan. Kondisi tersebut ternyata tidak menyurutkan para pihak yang bersengketa untuk tetap memberikan kepercayaan kepada lembaga pengadilan untuk menyelesaikan sengketa.²⁰⁸

²⁰⁷ Adi Sulistiyono, "Budaya Musyawarah untuk Penyelesaian Sengketa Win-Win Solution dalam Perspektif Hukum", artikel pada *Jurnal Hukum Bisnis*, volume 25-No.1-Tahun 2006, hlm. 71

²⁰⁸ *Ibid*, hlm. 72

Menurut M. Yahya Harahap, kritik global yang ditujukan kepada pengadilan semakin menderu, semua kritik itu bernada tidak puas atas kinerja dan keberadaan peradilan.²⁰⁹ Ditambah lagi, pengalaman pahit yang menimpa masyarakat, mempertontonkan sistem peradilan yang tidak efektif (*ineffective*) dan tidak efisien (*inefficient*). Penyelesaian perkara memakan waktu puluhan tahun. Proses pengadilan dililit lingkaran hukum yang tidak berujung. Mulai dari banding, kasasi, dan peninjauan kembali. Setelah putusan berkekuatan hukum tetap, eksekusi dibenturkan dengan upaya *verzet* dalam bentuk partai *verzet* dan *derden verzet*. Pendek kata, tidak ada ujung kesudahannya. Memasuki gelanggang forum pengadilan, tidak ubahnya mengembara dan mengadu nasib di hutan belantara (*adventure into the unknown*). Padahal, masyarakat pencari keadilan membutuhkan proses penyelesaian yang cepat yang tidak formalitis atau *informal procedure and can be put into motion quickly*.²¹⁰

Mari kita coba mendiskripsikan kritik yang paling umum dilontarkan kepada pengadilan. Kritik ini dirangkum dari berbagai negara, meskipun wujud kritiknya hampir sama, yang hal terpenting di antaranya adalah :²¹¹

1. Penyelesaian sengketa melalui litigasi sangat lambat.
2. Biaya berpekara mahal.
3. Peradilan pada umumnya tidak responsif.
4. Putusan pengadilan tidak menyelesaikan masalah.
5. Kemampuan para hakim bersifat generalis.

²⁰⁹ M. Yahya Harahap, *Beberapa Tinjauan Mengenai Sistem Peradilan dan Penyelesaian Sengketa*, Ctk. Pertama, Sinar Grafika, Jakarta, 1997, hlm. 239

²¹⁰ *Ibid*

²¹¹ *Ibid*, hlm. 153 - 159

Seperti itu pula yang terjadi dalam penyelesaian perselisihan perburuhan, dari bipartit (penyelesaian pihak-pihak), mediasi, Pengadilan Hubungan Industrial, banding ke Mahkamah Agung, Peninjauan Kembali dan proses eksekusi. Sehingga dua tahun terbentuk, efektivitas Pengadilan Hubungan Industrial tidak dapat dirasakan. Persidangan yang seharusnya cukup 50 hari pada pengadilan tingkat pertama ternyata sering melewati tenggat waktu tersebut, apalagi pada tingkat banding pada Mahkamah Agung sangat tidak mungkin waktu selama 30 hari tersebut dapat diselesaikan.

Jika kenyataan bahwa kelemahan yang melekat pada proses litigasi dihubungkan dengan penyelesaian sengketa bisnis yang menuntut cara-cara penyelesaian yang efisien dan efektif, apakah masih rasional dan relevan menyandarkan penyelesaian sengketa melalui badan peradilan, bukankah sudah tiba waktunya mencari dan mengembangkan bentuk-bentuk dan alternatif-alternatif lain seperti arbitrase dan alternatif penyelesaian sengketa di luar pengadilan dengan cara konsultasi, negosiasi, mediasi, konsiliasi, atau arbitrase.

Di Indonesia penyelesaian sengketa alternatif didasarkan pada asas musyawarah untuk mencapai mufakat. Sejak zaman nenek moyang kita penyelesaian secara musyawarah dan mufakat sudah ada dan bahkan sudah menjadi budaya dalam masyarakat Indonesia sampai sekarang.

Walaupun sudah berlaku sangat lama dan membudaya bagi bangsa Indonesia, penyelesaian secara musyawarah dan mufakat ini masih kurang diminati dalam penyelesaian sengketa perdata, khususnya dalam perselisihan hubungan industrial, selain ketidakseimbangan para pihak yaitu pengusaha/majikan dan pekerja/buruh juga kurangnya sosialisasi akan hal itu.

Pemerintah pada tahun 2004 ini telah mengesahkan Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan baru berlaku secara efektif sejak Januari 2006 di beberapa daerah di Indonesia. Dengan adanya sistem yang baru ini, timbul harapan akan terwujudnya kepastian hukum dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan proses yang cepat, tepat, adil dan murah sehingga dapat menimbulkan kepercayaan dari para investor. Ketidakpastian dan multitafsir dalam peraturan bidang hubungan industrial sering kali menimbulkan konflik, perselisihan, dan pemogokan yang merugikan baik bagi pekerja/buruh maupun bagi pengusaha.

Penting juga untuk disimak pendapat dari Aloysius Uwiyono, yang menegaskan bahwa, dalam era globalisasi perdagangan, hukum yang berlaku adalah hukum pasar bebas yang menghendaki peranan pemerintah menjadi semakin berkurang dan peranan swasta menjadi semakin besar. Hukum ini berlaku juga untuk bidang ketenagakerjaan dimana peranan serikat pekerja dan pengusaha akan sangat berpengaruh dalam menetapkan syarat-syarat kerja atau peraturan perburuhan yang diatur dalam Kesepakatan Kerja Bersama (KKB).²¹²

Penyelesaian sengketa melalui arbitrase dan alternatif penyelesaian sengketa sampai saat ini masih kurang diminati oleh para pihak baik pekerja/buruh dan pengusaha/organisasi pengusaha, begitu juga organisasi pekerja/buruh dalam satu perusahaan. Penyelesaian melalui arbitrase dan konsiliasi hampir tidak pernah digunakan oleh para pihak, padahal penyelesaian tersebut adalah penyelesaian yang baik dan diselesaikan oleh pihak ketiga yang netral baik konsiliator maupun arbiter.

²¹² Aloysius Uwiyono, "Implikasi Hukum Pasar Bebas dalam Kerangka AFTA", *Jurnal Hukum Bisnis*, volume 22- -Tahun 2003, hlm. 41

Untuk itu, diharapkan peran dan fungsi semua pihak untuk mengupayakan peningkatan penggunaan badan atau lembaga arbitrase dan alternatif penyelesaian sengketa khususnya dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial agar perkara-perkara tersebut dapat diselesaikan secara musyawarah untuk mencapai mufakat baik diselesaikan oleh para pihak maupun dengan ditengahi oleh seorang atau lebih penengah yang netral. Berikut ini peran dan fungsi pemerintah, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, pengusaha dan organisasi pengusaha dalam meningkatkan lembaga arbitrase dan APS dalam hubungan industrial :

1. Pemerintah

Pembaharuan peraturan-peraturan pemerintah mengenai ketenagakerjaan dari waktu ke waktu sudah merupakan wujud komitmen pemerintah untuk terus menyempurnakan aturan-aturan normatif ketenagakerjaan untuk dapat memenuhi rasa keadilan bagi dunia ketenagakerjaan. Ketentuan-ketentuan ketenagakerjaan yang dikeluarkan pemerintah bertujuan untuk mengatur kehidupan ketenagakerjaan di Indonesia tetapi pemerintah pula sering mengeluarkan kebijakan aturan normatif yang tidak jelas dan tidak mengatur secara mendetail aturan-aturan tersebut sehingga menimbulkan banyak makna penafsiran oleh pihak pengusaha, hal ini tentu akan banyak menimbulkan konflik antara pengusaha dan tenaga kerja.²¹³ Salah satu tiang utama dalam penyelenggaraan pemerintah suatu negara adalah pembentukan peraturan perundang-undangan yang baik, harmonis, dan mudah diterapkan dalam masyarakat.²¹⁴

²¹³ Christophorus Barutu, "Pengadilan Hubungan Industrial dan Masa Depan Investasi di Indonesia", *hukumonline*, Desember 2004

²¹⁴ Maria Farida Indra S, *Ilmu Perundang-undangan*, Ctk. Pertama, Kanisius, Yogyakarta, 2007, hlm.1

Sesuai dengan asas pembentukan peraturan perundang-undangan menurut Pasal 5 Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2004 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan bahwa dalam membentuk peraturan perundang-undangan yang baik meliputi :

- a. kejelasan tujuan.
- b. kelembagaan atau organ pembentuk yang tepat.
- c. kesesuaian antara jenis dan materi muatan.
- d. dapat dilaksanakan.
- e. pendayagunaan dan kehasilgunaan
- f. kejelasan rumusan; dan
- g. keterbukaan.

Dalam pembentukan hukum ketenagakerjaan, pemerintah mempunyai peran yang sangat penting. Jika hubungan antara pekerja/buruh diserahkan kepada para pihak yaitu pekerja/buruh dan pengusaha, maka tujuan hukum ketenagakerjaan untuk menciptakan keadilan sosial di bidang ketenagakerjaan akan sulit tercapai, karena pihak yang kuat akan selalu menguasai pihak yang lemah (*homo hominilopus*). Majikan/pengusaha sebagai pihak yang kuat secara sosial ekonomi akan cenderung menekan pihak pekerja/buruh yang berada pada posisi yang lemah.²¹⁵

Peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan dimaksudkan untuk memberikan kepastian hukum terhadap hak dan kewajiban pekerja/buruh

²¹⁵ Lalu Husni, *op.cit.*, hlm. 7

maupun pengusaha. Tujuan campur tangannya pemerintah dalam bidang ketenagakerjaan ini adalah untuk mewujudkan ketenagakerjaan yang adil, karena peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan memberikan hak-hak bagi pekerja/buruh sebagai manusia yang utuh, karena itu harus dilindungi baik menyangkut keselamatannya, kesehatannya, upah yang layak termasuk jika terjadi perselisihan.²¹⁶

Dengan diberlakukannya UUPPHI diharapkan akan terjadi penurunan penyelesaian perkara melalui proses litigasi. Banyak hal yang diperbaharui dalam UUPPHI ini. Semua itu, dalam rangka menjamin kepastian hukum dalam berusaha di Indonesia. Namun pembaharuan tersebut tidak sejalan dengan penyediaan sarana, prasarana dan sanksi hukum yang jelas, sehingga dalam pelaksanaan tidak berjalan sebagaimana yang diharapkan karena cenderung dipaksakan. Terbukti dengan tidak siapnya infrastruktur pendukung baik tempat, biaya, dan personnel sebagai pelaksana dari undang-undang itu sendiri sehingga menyebabkan stagnasi.

Akibatnya, Undang-Undang ini yang seharusnya mulai berlaku 1 tahun sejak diundangkan, akan tetapi berdasarkan Perpu Nomor 1 Tahun 2005 tentang Penangguhan Berlakunya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menjadi Undang-Undang, baru efektif dilaksanakan pada tahun 2006, itupun dengan segala keterbatasan dan keterpaksaan. Keterlambatan ini, tentu membawa dampak penundaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan penumpukan masalah sengketa di P4D/P4P.

²¹⁶ *Ibid*

Tentunya penundaan ini juga berakibat pada ketidakpastian hukum bagi para pihak yang mencari keadilan.²¹⁷

Selain itu, pembaharuan hukum tersebut tidak dibarengi dengan kajian yuridis akan keeffektifan pelaksanaannya selain sarana dan prasarana pendukungnya. Arbitrase dan alternatif penyelesaian sengketa hubungan industrial yang merupakan penyelesaian terbaik menurut UUPPHI ini, tidak diberikan kebebasan untuk menyelesaikan sengketa. UUPPHI malah memberikan batasan-batasan jenis penyelesaian sengketa yang tidak dapat diselesaikan melalui arbitrase dan APS, sehingga lembaga ini menjadi tidak efektif dan otomatis tidak diminati para pihak.

Agar suatu peraturan perundang-undangan tidak hanya sebagai huruf mati, maka perlu dipenuhi persyaratan-persyaratan tertentu yaitu²¹⁸ :

- a. keterbukaan dalam pembuatannya.
- b. memberikan hak kepada anggota masyarakat untuk mengajukan usulan-usulan dengan cara mengundang masyarakat yang berminat menghadiri pembicaraan terhadap peraturan tertentu dan mengundang organisasi tertentu yang terkait untuk memberikan masukan terhadap rancangan undang-undang.

Untuk itu, pemerintah sebagai regulator dalam hukum ketenagakerjaan, diharapkan keseriusan dan sikap independennya dalam membuat peraturan perundang-undangan tanpa tekanan dan pesanan dari pihak manapun. Sehingga undang-undang yang dibuat dapat diimplementasikan secara murni dan konsekwen. Pemerintah dalam melakukan pembaharuan hukum hendaknya

²¹⁷ *Kompas*, *op.cit.*, 27 Maret 2006

²¹⁸ Lalu Husni, *op.cit.*, hlm. 17

memperhatikan asas dan kaidah hukum sehingga pada waktu dilaksanakan dapat berjalan secara efektif.

Menurut Klanderman dalam Sudikno Mertokusumo, menyebutkan bahwa asas hukum berfungsi untuk mengesahkan dan mempunyai pengaruh yang normatif dan mengikat para pihak. Bersifat mengesahkan karena mendasarkan eksistensinya pada rumusan oleh pembentuk undang-undang. Selain itu, asas hukum berfungsi melengkapi sistem hukum (pembuat sistem hukum menjadi luwes). Dalam mempelajari ilmu hukum, asas hukum memberikan kemudahan dengan memberikan ikhtisar.²¹⁹

Pemerintah juga mempunyai fungsi untuk melakukan pembinaan, pengawasan dan penegakan hukum ketenagakerjaan. Pembinaan tenaga kerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan secara berdaya guna dan berhasil guna untuk memperoleh hasil yang lebih baik untuk meningkatkan dan mengembangkan semua kegiatan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan.

Pengembangan pengawasan ketenagakerjaan ditempuh dengan memberdayakan kelembagaan yang ada, seperti LKS bipartit di setiap perusahaan. Dengan aktifnya LKS bipartit dalam satu perusahaan maka penyelesaian perselisihan hubungan industrial akan dapat diselesaikan oleh para pihak tanpa melibatkan pihak lain. Segala permasalahan dicarikan jalan keluarnya secara musyawarah dan mufakat. LKS tripartit yang terdiri dari pemerintah, organisasi pengusaha dan organisasi pekerja/ organisasi buruh yang juga berperan sebagai wadah komunikasi, konsultasi dan permusyawaratan para pihak dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis.

²¹⁹ Sudikno Mertokusumo, *op.cit.*, hlm. 6

Penegakan hukum merupakan bagian penting dalam sistem hukum, dimana hal ini perlu dilakukan dengan berbagai upaya pembinaan secara sistematis dan berkelanjutan oleh pemerintah. Dapat dibayangkan ketika hukum yang dibuat dengan suatu pengorbanan tenaga dan biaya yang amat besar, namun sia-sia karena tidak dapat ditegakkan. Hukum akhirnya hanya menjadi barang mati yang tidak dapat berbuat apa-apa bagi masyarakat.²²⁰

2. Pekerja/Buruh

Setelah berlakunya secara efektif UUPPHI, peranan pekerja/buruh sangat signifikan dengan diakuinya hak-hak pekerja/buruh perseorangan untuk menjadi pihak dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Hal ini sangat jauh berbeda dengan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan yang selama ini digunakan sebagai dasar hukum penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang hanya mengatur penyelesaian hubungan industrial yaitu perselisihan hak dan perselisihan kepentingan secara kolektif.

Dalam UUPPHI yang dimaksud dengan pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pengertian pekerja/buruh dalam UUPPHI ini terkait dalam hubungan kerja, bukan di luar hubungan kerja.

Pekerja/buruh mempunyai peran yang signifikan dalam meningkatkan lembaga dan fungsi arbitrase dan alternatif penyelesaian sengketa dalam hubungan industrial dengan menyampaikan setiap keluhan yang terjadi ke LKS bipartit.

²²⁰ Abdul Khakim, *op.cit.*, hlm. 181

Badan ini merupakan forum konsultasi, komunikasi, dan musyawarah dalam pelaksanaan hubungan industrial. Selain untuk menyelesaikan masalah, LKS bipartit ini juga berfungsi untuk mencegah terjadinya masalah.

Apabila permasalahan tersebut tidak dapat diselesaikan melalui LKS bipartit, dan terjadi perselisihan hubungan industrial. Pekerja/buruh baik didampingi serikat pekerja/serikat buruh ataupun secara perseorangan, sebaiknya menyelesaikan dengan jalan musyawarah untuk mencapai mufakat melalui arbitrase dan alternatif penyelesaian sengketa. Dimulai dengan bipartit, mediasi, konsiliasi dan arbitrase. Diharapkan dengan sikap tersebut penyelesaian akan cepat, mudah dan biaya ringan.

3. Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Kehadiran organisasi pekerja/buruh dimaksudkan untuk memperjuangkan hak dan kepentingan pekerja, sehingga tidak diperlakukan sewenang-wenang oleh pihak pengusaha. Keberhasilan maksud ini sangat tergantung dari kesadaran para pekerja untuk mengorganisasikan dirinya, semakin baik organisasi itu, maka akan semakin kuat nilai tawar atau posisi pekerja/buruh. Sebaliknya semakin lemah organisasi pekerja/buruh, maka semakin tidak berdaya dalam memperjuangkan para pekerja.²²¹

Seiring dengan kebebasan pekerja/buruh untuk mengorganisasikan dirinya, maka tugas yang diemban oleh serikat pekerja/serikat buruh semakin berat yakni tidak saja memperjuangkan hak-hak normatif dari pekerja/buruh tersebut, tetapi juga memberikan perlindungan, pembelaan, dan mengupayakan peningkatan

²²¹ Lalu Husni, *op.cit.*, hlm. 24

kesejahteraannya. Pasal 4 Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja / Serikat Buruh, bahwa fungsi serikat pekerja/serikat buruh adalah :

- a. sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan industrial;
- b. sebagai wakil pekerja/buruh dalam lembaga kerja sama dibidang ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya;
- c. sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan sesuai dengan peraturannya yang berlaku;
- d. sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya;
- e. sebagai perencana, pelaksana, dan penanggung jawab pemogokan pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- f. sebagai wakil pekerja/buruh dalam memperjuangkan kepemilikan saham dalam perusahaan.

Mengenai pembelaan pekerja/buruh, UUPPHI memberikan kewenangan kepada serikat pekerja/serikat buruh bertindak sebagai kuasa hukum, sesuai Pasal 87 UUPPHI, menyebutkan bahwa serikat pekerja/serikat buruh dapat bertindak sebagai kuasa hukum untuk beracara di Pengadilan Hubungan Industrial untuk mewakili anggotanya. Dengan diberikannya hak tersebut oleh UUPPHI, maka peranan serikat pekerja/serikat buruh dalam menentukan jenis penyelesaian perselisihan hubungan industrial akan sangat menentukan.

Selain itu, berlakunya UUPPHI ini, merupakan “lahan” baru bagi serikat pekerja/serikat buruh dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial bagi anggotanya. Namun kesempatan ini tidak dibarengi dengan pembenahan kedalam terutama mengenai kesiapan pengurus untuk memahami dan mengerti UUPPHI itu sendiri, termasuk peraturan perundang-undangan lainnya yang menyangkut hukum acara dalam proses litigasi di Pengadilan Hubungan Industrial.

Dalam tantangan praktek hubungan industrial, para pengurus serikat pekerja/serikat buruh malah berlomba-lomba membawa masalah anggota mereka ke Pengadilan Hubungan Industrial untuk mencari keadilan. Ketidaksiapan dan ketidaktahuan akan hukum acara menyebabkan banyak gugatan tersebut berakhir dengan N.O (*Niet Ontvanlelijk Verklaard*), padahal proses non-litigasi melalui arbitrase dan alternatif penyelesaian sengketa mungkin akan memberikan keadilan bagi para pihak, karena diselesaikan dengan musyawarah untuk mencapai mufakat.

4. Pengusaha dan Organisasi Pengusaha

Dalam rangka pembangunan nasional peranan semua komponen sangat diperlukan, termasuk di sini peranan para pengusaha. Sebagai salah satu komponen masyarakat, pengusaha memiliki peranan penting dan ikut bertanggung jawab atas terwujudnya tujuan pembangunan nasional, yakni menuju kesejahteraan sosial, spritual, dan material.²²²

Pengusaha juga mempunyai peranan yang sangat penting dalam mencegah terjadinya perselisihan hubungan industrial dengan mengaktifkan LKS bipartit dalam perusahaannya. Memberikan jaminan yang seluas-luasnya kepada

²²² Abdul Khakim, *op.cit.*, hlm. 181

organisasi pekerja/buruh untuk mengorganisasikan dirinya dalam serikat pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku sehingga akan terjalin hubungan kemitraan yang harmonis antara pengusaha dan pekerja/buruh serta serikat pekerja /serikat buruh.

Asosiasi pengusaha Indonesia adalah suatu wadah kesatuan para pengusaha yang ikut serta mewujudkan kesejahteraan sosial dalam dunia usaha melalui kerja sama yang terpadu dan serasi antara pemerintah, pengusaha dan pekerja/buruh. Organisasi pengusaha memberikan peranan penting dalam hubungan ketenagakerjaan yakni sebagai anggota LKS tripartit yang berperan sama dengan serikat pekerja dalam menangani setiap permasalahan hubungan industrial yang terjadi.²²³

Mengkaji tujuan didirikannya organisasi pengusaha ditekankan sebagai wadah untuk mempersatukan para pengusaha dalam upaya turut serta memelihara ketenangan kerja, sebagaimana tujuan Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) adalah :²²⁴

- a. meningkatkan kesadaran para pengusaha tentang pentingnya pemberdayaan Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai salah satu kebijakan strategis dalam rangka terciptanya kesejahteraan sosial ekonomi para pelaku hubungan industrial;
- b. menciptakan iklim yang kondusif secara nasional bagi upaya memberdayakan Sumber Daya Manusia (SDM);

²²³ Lalu Husni, *op.cit.*, hlm. 32

²²⁴ Abdul Khakim, *op.cit.*, hlm. 139

- c. mengusahakan peningkatan produksi dan produktivitas kerja serta usaha sebagai sarana mewujudkan pembangunan nasional menuju kesejahteraan sosial, spritual dan material.
- d. menciptakan adanya kesatuan pendapat dalam melaksanakan kebijakan industri khususnya bidang ketenagakerjaan. °

Seperti juga serikat pekerja/serikat buruh, organisasi pengusaha juga dapat bertindak sebagai kuasa hukum untuk beracara di Pengadilan Hubungan Industrial untuk mewakili anggotanya (Pasal 87 UUPPHI). Sehingga peranan organisasi pengusaha dalam menentukan jenis penyelesaian perselisihan hubungan industrial juga akan sangat menentukan.

Dalam tantangan praktek, organisasi pengusaha seperti APINDO sangat jarang mewakili anggotanya dalam penyelesaian hubungan industrial mewakili anggotanya. Perusahaan lebih cenderung menyelesaikan sendiri sengketa mereka dengan pekerja/buruh maupun dengan serikat pekerja/buruh.

Hal ini terjadi karena tidak kuatnya organisasi pengusaha, menyebabkan kurangnya kepercayaan para pengusaha terhadap organisasi pengusaha itu sendiri, untuk mewakili perusahaannya dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.

Menurut Soepomo, bahwa dasar dan tujuan organisasi pengusaha adalah kerja sama antara anggota-anggotanya dalam soal-soal teknis dan ekonomis belaka tidak juga semata-mata merupakan badan yang mengurus soal-soal perburuhan, baik atas inisiatif sendiri maupun atas desakan dari buruh atau organisasi buruh.²²⁵

²²⁵ Soepomo, *op.cit.*, hlm. 37

Sudah saatnya pengusaha bergandengan tangan dengan organisasi pengusaha sebagai organisasi kesatuan pemberi kerja dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dengan menggunakan lembaga arbitrase dan alternatif penyelesaian sengketa. Selain untuk efisiensi, juga untuk menghemat waktu dan biaya. Perusahaan pasti tidak akan suka menyelesaikan perkaranya berbulan-bulan dan akan menghabiskan banyak waktu serta biaya. Dengan itu, diharapkan kerahasiaan perusahaan dan nama baik perusahaan akan tetap terjaga.

BAB IV

P E N U T U P

Dari uraian di atas, hasil kajian kepustakaan mengenai arbitrase dan alternatif penyelesaian sengketa dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat dirangkum dengan beberapa kesimpulan dan saran sebagai berikut :

A. Kesimpulan

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial telah mengakomodasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase dan alternatif penyelesaian sengketa, namun pembuat undang-undang masih ragu-ragu menerapkan penyelesaian sengketa melalui arbitrase dan alternatif penyelesaian sengketa secara total atau menyeluruh sehingga terdapat pembatasan-pembatasan terhadap jenis-jenis penyelesaian sengketa terutama perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja yang notabene perselisihan yang paling banyak dalam sengketa hubungan industrial.

Peran dan fungsi lembaga arbitrase dan alternatif penyelesaian sengketa dalam hubungan industrial belum maksimal karena ketidaksiapan pemerintah dalam menyediakan sarana dan prasarana termasuk minimnya sosialisai kepada pelaku hubungan industrial. Penyelesaian bipartit dan mediasi seharusnya merupakan penyelesaian para pihak secara sukarela namun dalam UUPPHI hal ini merupakan suatu kewajiban. Mediator bukannya memfasilitasi para pihak namun bertindak sebagai pemberi keputusan berupa anjuran. Lembaga arbitrase dan konsiliasi hubungan industrial malah dibatasi jenis sengketa sehingga hampir tidak pernah menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.

B. Saran

Dalam mengemban amanat undang-undang penyelesaian perselisihan hubungan industrial Pasal 1 angka 11 UUPPHI bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial ditengahi oleh mediator yang netral. Sehingga sudah saatnya penggunaan mediator di luar pegawai yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dapat digunakan selain kenetralannya dapat dipercaya karena pihak-pihak dapat memilih secara langsung mediator yang diinginkannya tanpa harus adanya penunjukan oleh pihak lain tetapi juga keahliannya juga dapat dipercaya.

Arbitrase dan konsiliasi merupakan alternatif penyelesaian sengketa hubungan industrial yang kenetralannya dapat dipertanggung jawabkan karena diselesaikan oleh arbiter dan/atau konsiliator yang netral (tidak dari lembaga pemerintah yang bertanggung jawab dalam bidang ketenagakerjaan seperti Disnaker). Kedua sarana ini malah hampir tidak pernah digunakan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Oleh sebab itu, pemerintah sebagai regulator sudah seharusnya menjadikan kedua lembaga ini berfungsi aktif dengan menyediakan sarana dan prasarannya, baik peraturan pelaksana, sumber daya manusia, dan sosialisasi aktif kepada masyarakat.

Untuk memaksimalkan peranan dan fungsi arbitrase dan alternatif penyelesaian sengketa dalam hubungan industrial seyogyanya pemerintah sebagai regulator menjamin penyelesaian sengketa yang bersifat *win-win solution* dengan musyawarah untuk mencapai mufakat dengan menyempurnakan materi muatan atau substansi hukum sehingga tidak ada lagi pembatasan jenis-jenis penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dapat diselesaikan pada arbitrase dan alternatif penyelesaian sengketa untuk mencapai penyelesaian sengketa hubungan industrial yang sederhana, cepat dan biaya ringan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Kadir Muhammad 1979, *Hukum Perikatan*, Ctk.Keenam, Intermedia, Jakarta
- Abdul Khakim. 2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ctk.Pertama, Citra Aditya Bakti, Bandung
- Adi Sulistiyono. 2006. "Budaya Musyawarah untuk Penyelesaian Sengketa Win-Win Solution dalam Perspektif Hukum", artikel pada *Jurnal Hukum Bisnis*, volume 25-No.1-Tahun 2006
- Aloysius Uwiyono. 2001. *Hak Mogok di Indonesia*, Ctk.Pertama, Program Pasca Sarjana Universitas Indonesia, Jakarta
- , 2003. "Implikasi Hukum Pasar Bebas dalam Kerangka AFTA", *Jurnal Hukum Bisnis*, volume 22- -Tahun 2003
- , 2006. "Masalah Hukum Perburuhan", *Univesitas Indonesia*", 2 Januari 2006
- , "Pelaksanaan Undang-Undang PPHI dan Tantangannya", www.hukumonline.com, 26 Januari 2004.
- Anggara. 2006. "Sesat Pikir UU PPHI", <http://www.ikadin.org>, 28 Juli 2006
- Asikin, Zainal. 1993. *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, RajaGrafindo Persada, Jakarta
- A. Ridwan Halim et.al. 1987, *Seri Hukum Perburuhan Aktual*, Ctk.Pertama, Pradnya Paramita, Jakarta
- Christophorus Barutu. 2004. "Pengadilan Hubungan Industrial dan Masa Depan Investasi di Indonesia", <http://www.hukumonline.com>, Desember 2004
- Djumadi. 2004. *Hukum Perburuhan, Perjanjian Kerja*, Ctk.Kelima, RajaGrafindo Persada, Jakarta
- Djumialdji. 1987. *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila*, Ctk.Ketiga, Bina Aksara, Jakarta
- Emirzon, J. 2001. Alternatif Penyelesaian Sengketa di Luar Pengadilan (Negosiasi, Mediasi, Konsiliasi, Arbitrase), Ctk.Pertama, Gramedia Pustaka, Jakarta
- Erman Rajagukguk. 2005. "Penyelesaian Sengketa Alternatif", FHUI, Jakarta, *Bahan Kuliah*, 1 Juli 2005
- , 2005. "Arbitrase di Indonesia", FHUI, Jakarta, *Bahan Kuliah*

- Frans Hendra Winarta. 2004. "Standar Etika Profesi Hukum dan Dunia Usaha" *KHN*, 29 Nov. 2004
- Hartono Widodo & Judianto. 1992. *Segi Hukum Penyelesaian Perburuhan*, Ctk.Kedua, Rajawali Press, Jakarta
- Halim A. Ridwan. 1990. *Hukum Perburuhan dan Tanya Jawab*, Ctk.Kedua, Ghalia Indonesia, Jakarta
- HP. Rajagukguk. 2002. *Peran Serta Pekerja dalam Pengelolaan Perusahaan*, Ctk.Pertama, Yayasan Obor Indonesia, Jakarta
- <http://www.hukumonline.com>, "MA akan Keluarkan Juklak UU Pengadilan Hubungan Industrial" 27 Maret 2006
- Iman Soepomo.1992. *Pengantar Hukum Perburuhan*, Ctk.Kesepuluh, Djambatan, Jakarta
- , 1994. *Hukum Perburuhan Bidang Perjanjian Kerja*, Ctk.Kedelapan, Djambatan, Jakarta
- J. Satrio. 1992. *Hukum Perjanjian*, Citra Aditya Bakti, Bandung
- Kompas, Senin 27 Maret 2006
- Kompas, Sabtu 23 Desember 2006
- Kosidin Koko. 1999. *Perjanjian Kerja, Perjanjian Perburuhan dan Peraturan Perusahaan*, Ctk.Pertama, Mandar Maju, Bandung
- Kusumastuti S, et. al. 2002. "Industrial Relation in Jabotabek, Bandung, and Surabaya during the freedom to Organize Era", *SMERU research report USAID/PEG*
- Lalu Husni. 2001. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ctk.Kedua, RajaGrafindo Persada, Jakarta
- , 2004. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ctk.Kedua, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta
- , 2004. *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Pengadilan dan di luar Pengadilan*, Ctk.Pertama, RajaGrafindo, Jakarta
- Litbag, Hukum dan Ham. 2006. "Kajian Penanganan Perselisihan Industrial Melalui Hubungan Tripartit Dalam Perspektif Ham" *Makalah* pada tanggal 14 Juli 2006

- Mariam Darus Badruzaman. 2001. *Kompilasi Hukum Perikatan*, Ctk.Pertama, Citra Aditya Bakti, Bandung
- Mohd. Syaufii Syamsuddin. 2004. *Norma Perlindungan Dalam Hubungan Industrial*, Ctk.Pertama, Sarana Bhakti Persada, Jakarta
- , 2004. "Teknik Negosiasi dan Mediasi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial", *Informasi Hukum Vol. 1 Tahun VI, 2004*
- M. Yahya Harahap. 1986. *Segi-segi Hukum Perjanjian*, Ctk. Pertama, Alumni, Bandung
- , 1991. *Arbitrase*, Ctk.Pertama, Pustaka Kartini, Jakarta
- , 1997. Beberapa Tinjauan Mengenai Sistem Peradilan dan Penyelesaian Sengketa, Ctk.Pertama, Sinar Grafika, Jakarta
- , 1997. *Beberapa Tinjauan Mengenai Sistem Peradilan dan Penyelesaian Sengketa*, Ctk.Pertama, Sinar Grafika, Jakarta
- Nindyo Pramono. 2006 "Peran Hukum (Ekonomi) dalam Pembangunan Nasional Indonesia", dalam Nindyo Pramono, Bunga Rampai Hukum Bisnis Aktual, Ctk.Pertama, Citra Aditya Bakti, Bandung,
- Priyatna Abdurrasyid. 2002. *Arbitrase & Alternatif Penyelesaian Sengketa, Suatu Pengantar*, Fikahati Aneka, Jakarta
- Proceedings. 2003, "Teknik Mediasi", Pusat Pengkajian Hukum, Jakarta
- Reytman Aruan. 2005. *Arbitrase Ketenagakerjaan Dalam Perspektif Undang-Undang No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, *Informasi Hukum Vol. 1 Tahun VI*
- Ridwan Khairandy. 2003. *Itikat Baik dalam Kebebasan Berkontrak*, Ctk.Pertama, Program Pascasarjana FHUI, Jakarta
- , 2007 "Alternatif Dispute Resolution", *Bahan Kursus PKPA*
- Roni Hanitijo. 1984. "Hukum dan Masalah Penyelesaian Konflik", *Majalah Fakultas Hukum UNDIP*, Semarang
- Satjipto Raharjo. 2006. *Ilmu Hukum*, Ctk.Keenam, Citra Aditya Bakti, Bandung
- Sehat Damanik. 2006. *Hukum Acara Perburuhan*, Ctk.Ketiga, Dss Publishing, Jakarta
- Shamad, Yunus. 1995. *Hubungan Industrial di Indonesia*, Ctk.Pertama, Bina Sumber Daya Manusia, Jakarta

Sendjum W. Manulang. 1990. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ctk.Pertama, Rineka Cipta, Jakarta

Subekti. 1977. *Aneka Perjanjian*, Ctk.Kedua, Alumni, Bandung

-----, 1981. *Arbitrase Perdagangan*, Binacipta, Bandung

-----, 2001. *Hukum Perjanjian*, Intermasa, Jakarta

Soedikno Mertokusumo. 1981, *Hukum Acara Perdata Indonesia*, Liberty, Yogyakarta

-----, 1998. *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, Liberty, Yogyakarta

Wiryo Projodikoro. 1992. *Azas-Azas Hukum Perjanjian*, Citra Aditya Bakti, Bandung

Yudha Bhakti A, "Beberapa Catatan tentang Badan Penyelesaian Sengketa; Arbitrase", *makalah* disampaikan pada Kuliah Umum Hukum Internasional di Fakultas Hukum UMY, April 2001