



MODEL PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DALAM HUKUM KETENAGAKERJAAN SETELAH LAHIRNYA UNDANG-UNDANG NOMOR 2 TAHUN 2004

Ujang Charda S.

Fakultas Hukum Universitas Subang

Email: ujangch@gmail.com

Info Artikel:

Diterima: 25 Desember 2016

| Disetujui: 06 Februari 2017

| Dipublikasikan: 30 Maret 2017

Abstrak

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hukum ketenagakerjaan setelah lahirnya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dikenal dengan model penyelesaian secara sukarela melalui bipartit, konsiliasi, mediasi, dan arbitrase; dan model penyelesaian secara wajib, yaitu melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Selain itu, adanya pembatasan bahwa hanya penyelesaian perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja saja yang dapat diajukan kasasi ke Mahkamah Agung tanpa melalui prosedur banding.

Kata Kunci:

Hubungan Industrial;

Ketenagakerjaan;

Penyelesaian Perselisihan.

MODEL OF INDUSTRIAL RELATIONS DISPUTES SETTLEMENT IN EMPLOYMENT LAW AFTER BIRTH OF LAW NUMBER 2 OF 2004

Abstract

Resolving industrial disputes in employment law after the enactment of Act Number 2 of 2004 concerning Industrial Relations Dispute Settlement known as the model of voluntary bipartite settlement, conciliation, mediation and arbitration; and models of settlement shall, through the Industrial Relations Court. In addition, the restriction that only the rights and settlement of disputes over termination of employment that can be filed cassation to the Supreme Court without going through the appeal procedure.

Keywords:

Settlement of Disputes;

Industrial Relations;

Employment.

A. PENDAHULUAN

Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitannya tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja sebelum, selama, dan sesudah masa kerja, tetapi juga dengan kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat. Untuk itu, diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup perencanaan tenaga kerja, pengembangan sumber daya manusia, perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan kerja, pembinaan hubungan industrial, peningkatan perlindungan tenaga kerja, serta peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja di Indonesia. Atas dasar itu, maka pemerintah memberikan perhatian kepada tenaga kerja agar mampu mengembangkan diri secara menyeluruh dan terpadu yang diarahkan pada peningkatan kompetensi dan kemandirian yang diharapkan dapat bekerja sama dengan mitranya, yaitu pengusaha.

Tenaga kerja mempunyai peran ganda dalam pembangunan, yaitu: Pertama, tenaga kerja sebagai pelaku pembangunan berperan meningkatkan produktivitas nasional dan kesejahteraan masyarakat. Oleh karena itu, tenaga kerja harus diberdayakan supaya mereka memiliki nilai lebih dalam arti lebih mampu, lebih terampil dan lebih berkualitas, agar dapat berdaya guna secara optimal dalam pembangunan nasional dan mampu bersaing dalam era

global. Kemampuan, keterampilan, dan keahlian tenaga kerja perlu terus menerus ditingkatkan melalui perencanaan dan program ketenagakerjaan termasuk pelatihan, pemagangan dan pelayanan penempatan tenaga kerja. Kedua, tenaga kerja sebagai tujuan pembangunan perlu memperoleh perlindungan dalam semua aspek, termasuk perlindungan untuk memperoleh pekerjaan di dalam dan di luar negeri, perlindungan hak-hak dasar pekerja, perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, serta perlindungan upah dan jaminan sosial sehingga menjamin rasa aman, tentram, terpenuhinya keadilan, serta terwujudnya kehidupan yang sejahtera lahir dan batin, selaras, serasi, dan seimbang.¹

Berkaitan dengan pembinaan hubungan industrial dan peningkatan perlindungan kerja, ini merupakan sesuatu yang penting dalam rangka pengembangan pembangunan nasional dalam sistem hubungan industrial yang menekankan pada kemitraan dan kesamaan kepentingan sehingga dapat memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal, melindungi hak-hak dan kepentingan tenaga kerja, menjamin kesempatan dan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi, menciptakan hubungan kerja yang harmonis, menciptakan ketenangan berusaha, meningkatkan produktivitas perusahaan, meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya, memberikan kepastian

¹ Ujang Charda S., *PPHI Secara Non Litigasi*, Kertas Kerja pada Diskusi Terbatas Bentuk-bentuk Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pada Fakultas Hukum Universitas Subang, Subang, 2006, hlm. 2.

hukum bagi pekerja, dan pada akhirnya mewujudkan masyarakat Indonesia yang maju dan sejahtera.

Kenyataannya tidaklah mudah menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dan bahkan bukannya tercipta hubungan industrial yang tenang, dalam arti tenang bekerja dan tenang berusaha tetapi malah keteganganlah yang sering timbul dalam pelaksanaan hubungan industrial tersebut. Ketegangan antara pekerja dan pengusaha sering memicu terjadinya perselisihan hubungan industrial yang diakibatkan karena banyaknya kepentingan yang saling bertentangan. Konflik kepentingan itu terjadi apabila dalam melaksanakan atau mengejar kepentingannya seseorang merugikan orang lain dan dalam kehidupan bersama konflik itu tidak dihindarkan.² Oleh karena itu, terjadinya perselisihan ini tentunya akan mengganggu dan mempengaruhi keseimbangan tatanan manusia dalam masyarakat, sehingga manusia selalu berusaha untuk menciptakan keseimbangan guna terciptanya suasana tertib, damai dan aman yang merupakan jaminan kelangsungan hidupnya. Keseimbangan tatanan manusia dalam masyarakat yang terganggu harus dipulihkan kembali ke keadaan semula (*restitutio in integrum*).³

Hubungan industrial yang merupakan keterkaitan kepentingan antara

pekerja dengan pengusaha, berpotensi menimbulkan perbedaan pendapat, bahkan perselisihan antara kedua belah pihak.⁴ Perselisihan di bidang hubungan industrial yang selama ini dikenal dapat terjadi mengenai hak yang telah ditetapkan atau mengenai keadaan ketenagakerjaan yang belum ditetapkan, baik dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama maupun peraturan perundang-undangan.⁵ Di sisi lain perselisihan hubungan industrial dapat terjadi oleh pemutusan hubungan kerja dengan model penyelesaian diatur dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta, ternyata tidak efektif lagi untuk mencegah serta menanggulangi kasus-kasus pemutusan hubungan kerja. Sementara itu, model penyelesaian dari perselisihan hubungan industrial mempergunakan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan sebagai dasar hukumnya, ternyata tidak dapat lagi mengakomodasi perkembangan-perkembangan yang terjadi, karena hak-hak pekerja perseorangan belum terakomodasi untuk menjadi pihak dalam perselisihan hubungan industrial.⁶

Hal lainnya yang sangat mendasar adalah dengan ditetapkannya putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P) sebagai objek

² Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum (Suatu Pengantar)*, Liberty, Yogyakarta, 1996, hlm. 4.

³ *Ibid.*

⁴ Penjelasan Umum Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

⁵ *Ibid.*

⁶ *Ibid.*

sengketa tata usaha negara sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara. Dengan adanya ketentuan ini, maka jalan yang ditempuh, baik oleh pekerja maupun pengusaha untuk mencari keadilan menjadi semakin panjang. Di sisi lain, ditawarkan model penyelesaian di luar pengadilan melalui konsiliasi dan arbitrase yang pada umumnya telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa, namun Undang-Undang ini hanya berlaku di bidang sengketa perdagangan.⁷

Sementara itu, di era industrialisasi masalah perselisihan hubungan industrial semakin meningkat dan kompleks, sehingga diperlukan institusi dan mekanisme penyelesaian hubungan industrial yang cepat, tepat, adil, dan murah, harmonis, dinamis, serta berkeadilan, sehingga perlu ditetapkan model penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dengan undang-undang yang dapat mengakomodir penyelesaian semua bentuk perselisihan hubungan industrial, baik secara litigasi maupun non litigasi, seperti halnya dalam hubungan industrial apabila terjadi perselisihan. Oleh karena itu, lahirnya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial merupakan jawaban atas perbedaan pendapat yang

mengakibatkan pertentangan antara pekerja dengan pengusaha, karena adanya perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, maupun perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

B. PEMBAHASAN

1. Pengertian Perselisihan Hubungan Industrial

Manusia sebagai makhluk hidup memperlihatkan dua aspek yang tidak dapat dipisahkan satu dari yang lainnya. Aspek yang satu adalah sebagai makhluk individu dan aspek lainnya adalah sebagai anggota masyarakat dalam kebersamaan dengan manusia-manusia individual lainnya. Oleh karena itu, Sudiman Kartohadiprojo, mengemukakan:⁸

“Manusia dilahirkan dan hidup tidak terpisahkan satu sama lain, melainkan berkelompok. Hidup berkelompok ini merupakan senjata bagi manusia untuk mempertahankan hidupnya, baik terhadap bahaya dari dalam, kelaparan yang harus diberantas dengan mencari dan memperoleh bahan makanan, maupun yang datang dari luar yang berupa manusia dan bukan manusia (hewan buas, bencana alam dan sebagainya). Unsur-unsur yang terdapat dalam diri manusia ada empat, yaitu raga, rasa, ratio, rukun. Manusia dalam hidupnya sekarang bertugas dan akan berusaha mempergunakan keempat unturnya sebaiknya-baiknya, berarti masing-masing unsur dengan sebaik-baiknya, maupun satu sama lain dalam satu

⁷ Pasal 5 Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999.

⁸ Sudiman Kartohadiprojo dalam Johannes Ibrahim, *Pengimpasan Pinjaman (Kompensasi) dan Asas Kebebasan Berkontrak dalam Perjanjian Kredit Bank*, Utomo, Bandung, 2003, hlm. 14.

keseimbangan yang sebaiknya, sehingga terdapat ketentraman, keseimbangan (*evenwich*) harmoni di antaranya”.

Pengamatan dan penghayatan terhadap kehidupan manusia menunjukkan bahwa di dalam diri manusia terdapat naluri *self preservasi*, yaitu naluri untuk mempertahankan eksistensinya atau kehadirannya di dunia, baik sebagai manusia individu maupun sebagai makhluk hidup. Naluri *self preservasi* dalam kenyataan kehidupan sehari-hari selalu berhadapan dengan atau dihadapkan pada berbagai bahaya yang mengancam eksistensi manusia, karena di dalam dirinya terdapat naluri *self preservasi*, maka setiap manusia akan terdorong melakukan berbagai usaha untuk menghindari atau melawan dan mengatasi bahaya-bahaya itu. Segala sesuatu yang diperlukan oleh manusia untuk mempertahankan eksistensinya disebut kebutuhan atau kepentingan.⁹

Kepentingan-kepentingan itu merupakan pribadi atau kepentingan antar pribadi. Kepentingan-kepentingan pribadi dapat diupayakan pemenuhannya masing-masing tanpa saling bertemu ataupun berbenturan, namun kadang-kadang kepentingan antar pribadi dapat bertemu dan benturan satu sama lain.¹⁰

Mengingat banyaknya kepentingan, terlebih kepentingan antar pribadi tidak mustahil terjadi konflik antar sesama manusia, dikarenakan kepentingannya saling bertentangan. Konflik kepentingan terjadi apabila dalam pelaksanaan kepentingan orang lain dirugikan. Agar kepentingan pribadi tidak terganggu dan merasa aman untuk memenuhi kepentingan harus dicegah karena akan mengganggu keseimbangan tatanan masyarakat.

Manusia diciptakan oleh Tuhan Yang Maha Pengasih untuk hidup bersama dengan manusia lainnya (bermasyarakat). Sikap pandang yang demikian ini bertolak dari kesadaran tentang sifat kondrati manusia sebagai sebagai individu dan sekaligus sebagai makhluk sosial, yang kepentingan-kepentingannya merupakan suatu kesatuan bulat yang harus dikembangkan secara seimbang, selaras, dan serasi.¹¹ Dalam hidup bermasyarakat ini mereka saling menjalin hubungan yang apabila diteliti jumlah dan sifatnya tidak terhingga banyaknya.¹² Hal tersebut merupakan suatu kenyataan alam bahwa manusia itu selalu dijumpai hidup dengan sesama manusia. Manusia mempunyai sifat untuk hidup berkumpul dengan sesamanya.¹³

⁹ *Ibid.*, hlm. 14-15.

¹⁰ Sudjono Dirdjosisworo, *Pengantar Ilmu Hukum*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 1999, hlm. 134.

¹¹ *Ibid.*

¹² Retnowulan Sutantio & Oeripkartawinata, *Hukum Acara Perdata dalam Teori dan Praktek*, Mandar Maju, Bandung, 1997, hlm. 1.

¹³ Marhaenis Abdul Hay, *dasar-dasar Ilmu Hukum*, Pradnya Paramita, Jakarta, 1986, hlm. 20, mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mendorong agar manusia hidup bermasyarakat adalah kebutuhan biologis, perasaan nasib, persamaan kepentingan, persamaan biologis, persamaan tujuan.

Di dalam kenyataannya sekarang bahwa manusia dilahirkan oleh manusia, maka dengan demikian manusia sejak lahir ke dunia telah bergaul dengan manusia yang lainnya dalam suatu wadah yang diberi nama masyarakat. Salah satu tujuan manusia hidup bermasyarakat adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut manusia yang satu dengan manusia yang lainnya melakukan hubungan dan kadang-kadang dalam hubungan tersebut seringkali diwarnai dengan perselisihan untuk memenuhinya. Untuk menjembatani masalah yang terjadi di dalam masyarakat peran hukum tidak bisa dilepaskan, oleh karena itu tepat kiranya apa yang dikemukakan oleh Cicero bahwa *ubi societas, ibi ius*, yang berarti di mana ada masyarakat, di situ ada hukum.¹⁴

Di dalam Sosiologi kita telah mengetahui bahwa perselisihan merupakan masalah yang umum dalam kehidupan manusia, dalam tiap interaksi tertentu akan terdapat reaksi, soalnya apakah reaksi-reaksi itu masing-masing dapat mengendalikan sehingga pertemuannya dapat mencapai titik persamaan yang selanjutnya dapat mewujudkan keterpaduan yang terjalin dengan harmonis, searah dan setujuan. Suatu kebijakan yang telah diberikan kepada kelompok manusia akan diterima

dengan reaksi yang berbeda, ada yang merasa puas ada pula yang kurang puas. Kelompok yang kurang puas tingkat kepuasannyapun berbeda-beda. Demikian pula dengan yang kurang puas pada kelompok yang lainnya.¹⁵

Dalam perusahaan yang merupakan lingkungan masyarakat kerja tertentu, hubungan ketenagakerjaan tidak bisa lepas dari pengertian-pengertian di atas. Suatu kebijaksanaan pengusaha yang telah dipertimbangkan dengan matang akan diterima oleh para pekerja dengan rasa puas dan rasa kurang puas. Mereka yang kurang merasa puas ini mengandung benih-benih perselisihan antara pemberi kebijaksanaan dengan mereka, dan apabila kurang puas diekspos serta dikembangkan akan terjadi kegoncangan dalam perusahaan yang mana kegoncangan ini harus segera diatasi dengan jalan musyawarah. Dengan demikian, perusahaan akan dapat melangsungkan produksi sebagaimana yang telah direncanakan. Jadi, masalah timbulnya perselisihan antara pengusaha dengan para pekerja berpokok pangkal karena adanya perasaan-perasaan kurang puas tersebut. Pengusaha memberikan kebijaksanaan yang menurut pertimbangannya sudah mantap dan akan diterima oleh para pekerja.¹⁶

¹⁴ Cicero dalam C.F.G. Sunarjati Hartono, *Kapita Selekta Perbandingan Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1989, hlm. 96. Lihat juga Lili Rasjidi & I. B. Wyasa Putra, *Hukum sebagai Suatu Sistem*, Mandar Maju, Bandung, 2003, hlm. 53.

¹⁵ *Ibid.*

¹⁶ Gunawi Kartasapoetra, et. al., *Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, Sinar Grafika Persada, Jakarta, 1994, hlm. 246-247.

Berdasarkan kasus-kasus perselisihan industrial, penyebab utama yang sering ditemui di banyak perusahaan dapat dikelompokkan dalam empat kategori:¹⁷

- a. Tuntutan non-normatif, yaitu yang berhubungan dengan hal-hal yang tidak diatur dalam peraturan perundangan dan perjanjian kerja bersama.
- b. Tuntutan normatif, yaitu tuntutan terhadap hak-hak yang telah diatur dalam peraturan perundangan dan hak-hak yang telah disepakati dalam perjanjian kerja bersama atau peraturan perusahaan;
- c. Keterlibatan pihak ketiga, seperti pekerja/buruh dari perusahaan lain atau serikat pekerja/serikat buruh (afiliasi lain) yang memprovokasi pekerja/buruh sehingga terjadi perselisihan; dan
- d. Tekanan dari beberapa pekerja di dalam perusahaan yang memaksa pekerja lain agar ikut berunjuk rasa.

Atas dasar uraian di atas, maka manusia dalam hubungan antar pribadi, tidak dapat dilepaskan dari interaksi atau hubungannya satu sama lain dalam rangka memenuhi kebutuhan/kepentingannya, baik bersifat jasmani maupun rohani. Dalam melakukan hubungan dengan manusia lain sudah pasti terjadi persamaan dan perbedaan-pebedaan dalam kepentingan, pandangan, dan perbedaan ini dapat melahirkan perselisihan, pertentangan atau konflik.¹⁸ Ronny

Hanitijo mengemukakan, bahwa konflik adalah situasi (keadaan) di mana 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.¹⁹

Joni Emerson juga mengemukakan pengertian tentang konflik/perselisihan, sebagai berikut:²⁰

“Adanya pertentangan atau ketidaksesuaian antara para pihak yang akan dan sedang mengadakan hubungan atau kerjasama. Dalam pengertian ini, konflik dapat dimaknakan sebagai suatu kondisi di mana pihak yang satu menghendaki agar pihak lain berbuat atau tidak berbuat sesuai dengan yang diinginkan, tetapi pihak lain menolak keinginan itu”.

Asyhadi mengemukakan juga pengertian perselisihan yang dilihat dari aspek psikologis, yaitu: “Perselisihan merupakan luapan emosi yang mempengaruhi hubungan seseorang dengan orang lain”.²¹

Di dalam pada Pasal 1 angka 22 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 *jo.* Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 dirumuskan pengertian perselisihan hubungan industrial sebagai berikut:

¹⁷ *Ibid.*

¹⁸ *Ibid.*

¹⁹ Ronny Hanitijo dalam Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan & di Luar Pengadilan*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2004, hlm. 2.

²⁰ Joni Emerson dalam *Ibid.*, hlm. 21.

²¹ Asyhadi dalam Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003, hlm. 89.

“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 dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan”.

Pengertian di atas mencerminkan dapat dirasakan cukup memenuhi rasa keadilan, apakah pekerja itu masuk serikat pekerja atau tidak, dan kalau terjadi perselisihan hubungan industrial tetap mendapatkan perlindungan dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang 2 Tahun 2004.

Atas dasar pengertian tersebut, dapat ditarik unsur-unsur dari konflik/perselisihan tersebut adalah:²²

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

Kenyataannya tidaklah mudah menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dan bahkan bukannya tercipta hubungan industrial yang tenang, dalam arti tenang bekerja dan tenang berusaha

tetapi malah keteganganlah yang sering timbul dalam pelaksanaan hubungan industrial tersebut. Ketegangan antara pekerja dan pengusaha sering memicu terjadinya perselisihan hubungan industrial yang diakibatkan karena banyaknya kepentingan yang saling bertentangan. Konflik kepentingan itu terjadi apabila dalam melaksanakan atau mengejar kepentingannya seseorang merugikan orang lain dan dalam kehidupan bersama konflik itu tidak dihindarkan.²³

Sementara itu, bentuk-bentuk perselisihan hubungan industrial pada dasarnya dapat dibedakan ke dalam 2 (dua) bagian, yaitu:²⁴

- a. Perselisihan industrial menurut sifatnya:
 - 1) Perselisihan kolektif, yaitu perselisihan yang terjadi antara pengusaha/majikan dengan serikat pekerja/ serikat buruh, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan/atau keadaan perburuhan.
 - 2) Perselisihan perseorangan, yaitu perselisihan antara pekerja/buruh yang tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha/majikan.
- b. Perselisihan industrial menurut jenisnya:
 - 1) Perselisihan hak, yaitu perselisihan yang timbul antara pengusaha/majikan atau kumpulan pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh,

²² Lalu Husni, *Penyelesaian Op. Cit.*, hlm. 3.

²³ Sudikno Mertokusumo, *Mengenal ... Op. Cit.*, hlm. 4.

²⁴ Hartono Widodo & Judiantoro, *Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*, Rajawali Pers, Jakarta, 1992, hlm. 12.

karena salah satu pihak dalam perjanjian kerja atau perjanjian kerja bersama tidak memenuhi isi dari perjanjian kerja tersebut atau melanggar ketentuan hukum yang berlaku bagi hubungan kerja yang telah mereka sepakati bersama.

- 2) Perselisihan kepentingan, yaitu pertentangan antara pengusaha/majikan atau gabungan serikat pekerja/serikat buruh sehubungan dengan tidak adanya persesuaian pendapat mengenai syarat-syarat kerja dan/atau keadaan perburuhan.

Sementara itu, dalam Pasal 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 menyebutkan beberapa jenis perselisihan hubungan industrial, yaitu:

- a. Perselisihan hak, yaitu perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- b. Perselisihan kepentingan, yaitu perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya persesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- c. Perselisihan pemutusan hubungan kerja, yaitu perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian

pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.

Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak dan kewajiban keserikat pekerja.

2. Model Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia

Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (disingkat UUD 1945) menegaskan, bahwa Negara Indonesia adalah Negara Hukum. Artinya bahwa Negara Kesatuan Republik Indonesia adalah negara yang berdasar atas hukum (*rechtsstaat*), tidak berdasar atas kekuasaan (*machtstaat*), dan pemerintahan berdasarkan sistem konstitusi (hukum dasar), bukan absolutisme (kekuasaan yang tidak terbatas). Konsekuensi dari Pasal 1 ayat (3) tersebut mengandung 3 (tiga) prinsip dasar yang wajib dijunjung oleh setiap warga negara, yaitu supremasi hukum dan di samping itu adalah kesetaraan di hadapan hukum, dan penegakkan hukum dengan cara-cara yang tidak bertentangan dengan hukum.²⁵

Penegasan ini mengandung arti, bahwa negara termasuk di dalamnya

²⁵ Ujang Charda S., "Reaktulisasi Supremasi Hukum dalam Merekonstruksi Lembaga Peradilan Menuju Indonesia Baru", *Jurnal Jurista Insentif* 06, Vol. 1 No. 1, Kopertis Wilayah IV Jabar – Banten, Bandung, 2006, hlm. 59. Lihat Juga Jimly Asshiddiqie, *Struktur Ketatanegaraan Indonesia Setelah Perubahan Keempat UUD Tahun 1945*, Disampaikan dalam Symposium Nasional yang dilakukan oleh Badan Pembinaan Hukum Nasional, Departemen Kehakiman dan HAM, Jakarta, 2003, hlm. 3-4.

pemerintah dan lembaga yang lainnya dalam melaksanakan tindakan apapun harus dapat dipertanggungjawabkan secara hukum. Tekanan pada hukum (*recht*) di sini dihadapkan sebagai lawan dari kekuasaan (*macht*). Prinsip sistem ini di samping akan nampak dalam rumusan pasal-pasal, juga jelas sejalan dan merupakan pelaksanaan dari pokok-pokok pikiran yang terkandung dalam Pembukaan UUD 1945 yang diwujudkan oleh cita-cita hukum yang dijiwai UUD 1945 dan hukum dasar yang tidak tertulis. Sesuai dengan semangat dan penegasan pembukaan UUD 1945 bahwa negara hukum yang dimaksud bukanlah sekedar negara hukum dalam arti formil, pengertian negara hukum menurut UUD 1945 adalah negara hukum dalam arti luas, yaitu negara hukum dalam arti materiil, dengan landasan dan semangat negara hukum dalam arti materiil itu. Setiap tindakan negara harus mempertimbangkan dua kepentingan atau landasan, yaitu kegunaannya (*doematiġheid*) dan landasan hukumnya (*rechtmatigheid*).²⁶

Sudargo Gautama mengemukakan, bahwa dalam negara hukum terdapat pembatasan yang jelas mengenai kekuasaan negara.²⁷ Negara tidak dapat bertindak sewenang-wenang, tindakan negara terhadap warganya dibatasi oleh hukum. Inilah yang disebut oleh ahli-ahli hukum Inggris dengan *rule of law*. Dalam negara demokrasi *rule of law* harus dilaksanakan

dengan sebaik-baiknya. Apabila ditinjau dari segi filosofis maksud *rule of law* bukan hanya menegakkan hukum yang berlaku saja, tetapi juga hukum yang ditegakkan itu secara materiil harus mengandung unsur keadilan. Dengan kata lain, menegakkan *rule of law* berarti menegakkan hukum. Hukum itu sendiri bertujuan untuk menjaga keseimbangan dari segala macam kepentingan yang terdapat dalam masyarakat²⁸ agar keseimbangan dapat dijaga diperlukan adanya penegakkan hukum yang didasarkan pada asas keadilan dan persamaan kedudukan di depan hukum. Oleh sebab itu, diperlukan adanya peradilan yang bebas dan tidak memihak, yaitu peradilan yang terpisah dan tidak di bawah oleh atau dipengaruhi kekuasaan lain, khususnya kekuasaan eksekutif.²⁹

Berdasarkan uraian di atas, hukum mempunyai kekuasaan tertinggi di negara Indonesia dan salah satu ciri negara hukum adalah kekuasaan kehakiman yang bebas dan tidak memihak. Implementasi dari ciri tersebut telah ditetapkan dalam Pasal 24 UUD 1945 hasil amandemen, yang berbunyi:

- “(1) Kekuasaan kehakiman merupakan kekuasaan yang merdeka untuk menyelenggarakan peradilan guna menegakkan hukum dan keadilan.
- (2) Kekuasaan kehakiman dilakukan oleh sebuah Mahkamah Agung dan badan peradilan yang berada

²⁶ *Ibid.*, hlm. 8.

²⁷ *Ibid.*, hlm. 14.

²⁸ Surojo Wignyodipuro, *Pengantar Ilmu Hukum*, Gunung Agung, Jakarta, 1982, hlm. 9.

²⁹ Achmad Rustandi, *Rule of Law Persi Islam*, Al-Maa'rif, Bandung, 1977, hlm. 7.

di bawahnya dalam lingkungan peradilan umum, lingkungan peradilan agama, lingkungan peradilan militer, lingkungan peradilan tata usaha negara, dan oleh sebuah Mahkamah Konstitusi.

- (3) Badan-badan lain yang fungsinya berkaitan dengan kekuasaan kehakiman diatur dalam undang-undang”.

Perubahan UUD 1945 telah membawa perubahan dalam kehidupan ketatanegaraan khususnya dalam pelaksanaan kekuasaan kehakiman. Mengingat perubahan mendasar yang dilakukan dalam UUD 1945 khususnya mengenai penyelenggaraan kekuasaan kehakiman,³⁰ maka lahirlah Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman. Kekuasaan kehakiman adalah kekuasaan negara yang merdeka untuk menyelenggarakan peradilan guna menegakkan hukum dan keadilan berdasarkan Pancasila, demi terselenggaranya Negara Hukum Republik Indonesia. Jaminan kekuasaan kehakiman yang bebas dari pengaruh pihak-pihak di luar kekuasaan kehakiman dalam menegakkan hukum dan keadilan menurut K. Wantjik Saleh memang sudah selayaknya, karena perbuatan mengadili adalah perbuatan yang luhur untuk memberikan suatu putusan terhadap suatu perkara yang harus didasarkan kepada kebenaran, kejujuran, dan keadilan. Oleh

karena itu, harus dijauhkan dari segala tekanan dan pengaruh pihak manapun.³¹

Kebebasan dalam melaksanakan wewenang yudisial tidak mutlak sifatnya, karena tugas dari hakim adalah menegakkan keadilan berdasarkan Pancasila dengan jalan menafsirkan dan mencari dasar-dasar serta asas-asas yang menjadi landasannya melalui perkara-perkara yang dihadapinya, sehingga keputusannya mencerminkan perasaan keadilan bangsa dan rakyat Indonesia.³² Di dalam Pasal 18 Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 disebutkan, bahwa kekuasaan kehakiman dilakukan oleh sebuah Mahkamah Agung dan badan peradilan yang berada di bawahnya dalam lingkungan peradilan umum, lingkungan peradilan agama, lingkungan peradilan militer, lingkungan peradilan tata usaha negara, dan oleh sebuah Mahkamah Konstitusi.

Selain keempat lingkungan peradilan sebagaimana disebutkan di atas, tidak menutup kemungkinan adanya pengadilan khusus/spesialisasi dalam masing-masing lingkungan peradilan. Dalam lingkungan peradilan umum, misalnya dapat diadakan pengkhususan berupa Pengadilan Lalu Lintas, Pengadilan Anak, Pengadilan Ekonomi, Pengadilan Niaga, Pengadilan Hak Asasi Manusia, dan Pengadilan Hubungan Industrial.

Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang

³⁰ Hadi Setia Tunggal, *Undang-Undang Kejaksaan Republik Indonesia (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2004)*, Harvarindo, Jakarta, 2005, hlm. iii.

³¹ K. Wantjik Saleh, *Kehakiman dan Peradilan*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1977, hlm. 17.

³² Sudikno Mertokusumo, *Hukum Acara Perdata Indonesia*, Liberty, Yogyakarta, 1998, hlm. 92-93.

berada pada lingkungan peradilan umum sebagaimana disebutkan oleh Pasal 55 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Kewenangan dari Pengadilan Hubungan Industrial adalah kewenangan mutlak atau kompetensi absolut dari Pengadilan Hubungan Industrial sebagaimana disebutkan dalam Pasal 56 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, yakni Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus:³³

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

Perselisihan hak merupakan perselisihan normatif yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama, peraturan perusahaan, atau peraturan perundang-undangan, maka penyelesaiannya tidak diberikan kepada konsiliasi maupun arbitrase, tetapi sebelum diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial terlebih dahulu melalui mediasi. Sementara perselisihan kepentingan merupakan perselisihan yang terjadi akibat perbedaan pendapat atau kepentingan mengenai keadaan ketenagakerjaan yang belum diatur dalam perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama,

peraturan perusahaan, atau peraturan perundang-undangan. Perselisihan kepentingan ini pada tingkat pertama dan terakhir diputus oleh Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Umum (tidak dimintakan kasasi ke Mahkamah Agung), hal ini dimaksudkan untuk menjamin penyelesaian yang cepat, tepat, adil, dan murah.

Perselisihan mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan perselisihan yang terjadi karena para pihak atau salah satu pihak tidak sepaham mengenai PHK yang dilakukan. Sebelum lahirnya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 proses penyelesaiannya cukup panjang, oleh karena itu melalui undang-undang ini sekarang disederhanakan dengan penanganan pertama pada Peradilan Perselisihan Industrial di lingkungan Peradilan Umum, dan dimungkinkan mengajukan kasasi pada Mahkamah Agung. Hal ini dimaksudkan untuk memberikan kesempatan bagi para pihak yang tidak puas dengan putusan Pengadilan Hubungan Industrial untuk memeriksa kembali sengketa tersebut pada peradilan yang lebih tinggi, karena persoalan PHK merupakan persoalan yang kompleks. Oleh karena itu, landasan pengujiannya selain ketentuan dalam KUH Perdata khususnya menyangkut perjanjian, juga ketentuan-ketentuan hukum publik (Undang-Undang Ketenagakerjaan).

Perselisihan antara serikat pekerja di perusahaan merupakan

³³ Pasal 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004.

jenis perselisihan baru yang tidak ditemukan dalam perundang-undangan sebelumnya. Perselisihan itu lahir untuk mengantisipasi perselisihan yang terjadi antar serikat pekerja/serikat buruh tingkat perusahaan yang timbul karena lahirnya Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Lingkup perselisihan yang terjadi tidak akan terlalu kompleks, yakni berkisar mengenai keanggotaan, keabsahan atau kewenangan dari serikat pekerja/serikat buruh tersebut dalam membuat perjanjian kerja bersama dengan pihak pengusaha. Sama halnya dengan perselisihan kepentingan, perselisihan antar serikat pekerja ini di tingkat pertama dan terakhir ditangani oleh Pengadilan Hubungan Industrial pada Peradilan Umum. Hal ini dimaksudkan untuk tercapainya peradilan yang cepat, murah dan biaya ringan (*justice delayed, justice denied*).³⁴

Peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial selama ini ternyata belum mewujudkan penyelesaian perselisihan secara cepat, tepat, adil, dan murah. Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan yang selama ini digunakan sebagai dasar hukum penyelesaian perselisihan hubungan industrial dirasa tidak dapat lagi mengakomodasi perkembangan-perkembangan yang terjadi, karena hak-hak pekerja/buruh perseorangan belum

terakomodasi untuk menjadi pihak dalam perselisihan hubungan industrial. Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 yang selama ini digunakan sebagai dasar hukum penyelesaian perselisihan hubungan industrial hanya mengatur penyelesaian perselisihan hak dan perselisihan kepentingan secara kolektif, sedangkan penyelesaian perselisihan hubungan industrial pekerja/buruh secara perseorangan belum terakomodasi. Oleh karena itu, muncullah Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004.

Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 pada prinsipnya penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat ditempuh melalui 2 (dua) alternatif, yaitu:

- a. Menyerahkan perselisihan itu secara sukarela pada seorang juru atau dewan pemisah. Penyelesaian seperti ini disebut juga dengan penyelesaian sukarela (*voluntary arbitration*), yaitu dapat melalui mediasi, konsiliasi, dan arbitrase.
- b. Menyerahkan perselisihan itu kepada Pengadilan Hubungan Industrial. Penyelesaian ini lazim disebut penyelesaian wajib (*compulsory arbitration*).

Pada dasarnya setiap perselisihan hubungan industrial wajib diselesaikan secara bipartit sebelum mencapai pada tingkat Pengadilan Hubungan Industrial. Para pihak dalam bipartit ini terdiri dari wakil pengusaha dan wakil pekerja dan atau serikat pekerja. Bila

³⁴ Munir Fuady, *Arbitrase Nasional Alternatif Penyelesaian Sengketa Bisnis*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2001, hlm. 11.

dalam hal perusahaan belum terbentuk serikat pekerja, wakil pekerja di bipartit dipilih mewakili unit-unit kerja dan atau kelompok profesional. Bila terdapat lebih dari satu serikat pekerja, wakil mereka di bipartit ditetapkan secara proporsional.

Kesepakatan atau kompromi yang dicapai di bipartit dirumuskan dalam bentuk persetujuan bersama dan ditandatangani oleh para pihak yang berselisih. Bila satu pihak tidak melaksanakan persetujuan bersama tersebut, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan penetapan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri setempat walaupun tidak diatur secara khusus dalam undang-undang, serikat-serikat pekerja di perusahaan dapat membentuk forum komunikasi antar serikat pekerja. Penyelesaian perselisihan antar serikat pekerja dianjurkan dilakukan secara bipartit dalam forum ini bila mereka enggan menyelesaikan di bipartit yang telah ada.

Apabila secara bipartit gagal, maka para pihak atau salah satu pihak dapat menempuh alternatif penyelesaian secara tripartit melalui penyelesaian sukarela (*voluntary arbitration*) yang terdiri dari:

a. Mediasi oleh Mediator

Di setiap kantor pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan diangkat beberapa orang pegawai sebagai mediator yang berfungsi melakukan mediasi menyelesaikan perselisihan antara pengusaha dengan pekerja. Atas kesepakatan bersama, pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja

memilih seorang mediator dari daftar nama mediator yang tersedia di kantor pemerintah setempat, kemudian secara tertulis mengajukan permintaan untuk membantu menyelesaikan perselisihan mereka. Dalam 7 (tujuh) hari setelah menerima permintaan penyelesaian perselisihan, mediator sudah harus mempelajari dan menghimpun informasi yang diperlukan, kemudian segera paling lambat pada hari kedelapan mengadakan pertemuan atau sidang mediasi. Untuk itu, mediator dapat memanggil saksi dan atau saksi ahli.

Bila pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja mencapai kesepakatan, kesepakatan tersebut dirumuskan dalam persetujuan bersama yang ditandatangani oleh para pihak yang berselisih diketahui oleh mediator. Bila pengusaha dan atau serikat pekerja tidak mencapai kesepakatan, dalam waktu paling lama 10 (sepuluh) hari setelah sidang mediasi pertama, mediator harus sudah membuat surat anjuran tertulis kepada pihak-pihak yang berselisih. Kemudian dalam 10 (sepuluh) hari setelah menerima anjuran tertulis tersebut, para pihak yang berselisih harus sudah menyampaikan pendapat secara tertulis kepada mediator menyatakan menyetujui atau menolaknya.

Bila pihak-pihak yang berselisih menerima anjuran mediator, kesepakatan tersebut dirumuskan dalam persetujuan bersama. Bila anjuran tersebut ditolak, maka pihak yang menolak mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial setempat. Untuk itu, mediator

menyelesaikan dokumen yang diperlukan dalam 5 hari kerja. Dengan demikian, maka seluruh proses mediasi diselesaikan paling lama dalam waktu 40 (empat puluh) hari kerja.

b. Konsiliasi oleh Konsiliator

Konsiliator adalah anggota masyarakat yang telah berpengalaman di bidang hubungan industrial dan menguasai peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang ditunjuk oleh Menteri melakukan konsiliasi dan anjuran tertulis kepada pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja menyelesaikan perselisihan kepentingan dan perselisihan pemutusan hubungan kerja. Daftar konsiliator untuk wilayah kerja disediakan di kantor pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Atas kesepakatan para pihak yang berselisih, pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja memilih dan meminta konsiliator dari daftar konsilitor setempat untuk menyelesaikan perselisihan mereka mengenai kepentingan atau pemutusan hubungan kerja.

Sama halnya dengan mediator, konsiliator harus menghimpun informasi yang diperlukan selama dalam waktu 7 (tujuh) hari setelah menerima permintaan konsiliasi, dan paling lambat pada hari kedelapan sudah memulai usaha konsiliasi. Paling lama dalam waktu 14 (empat belas) hari sesudah sidang konsiliasi pertama, kesepakatan pengusaha dan pekerja sudah dirumuskan dalam perjanjian

bersama, atau bila pihak yang berselisih tidak mencapai kesepakatan, konsiliator sudah menyampaikan anjuran tertulis. Pengusaha dan pekerja harus sudah menyampaikan pernyataan menerima atau menolak anjuran konsiliator paling lama dalam waktu 14 (empat belas) hari. Bila kedua belah pihak menerima anjuran, perjanjian kerja bersama untuk itu diselesaikan dalam waktu 5 (lima) hari. Bila pengusaha dan pekerja menolak anjuran, pihak yang menolak menggugat pihak yang lain ke Pengadilan Hubungan Industrial. Secara keseluruhan, konsiliator harus menyelesaikan satu kasus perselisihan maksimum dalam waktu 40 (empat puluh) hari. Dalam proses konsiliasi, konsiliator dapat memanggil saksi dan saksi ahli. Pemerintah membayar konsiliator, serta biaya perjalanan dan akomodasi saksi dan saksi ahli.

c. Arbitrase oleh Arbiter

Arbitrase merupakan salah satu bentuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang didasarkan pada proses yuridisial sebagaimana dikemukakan oleh Priyatna Abdurrasyid, sebagai berikut:

“Arbitrase adalah suatu proses pemeriksaan suatu sengketa yang dilakukan secara yudisial seperti yang dikehendaki oleh para pihak yang bersengketa dan pemecahannya akan didasarkan kepada bukti-bukti yang diajukan oleh para pihak”.³⁵

Penyelesaian melalui arbitrase dalam koridor masyarakat yang sadar hukum,

³⁵ Priyatna Abdurrasyid dalam Sudiarto & Zaeni Asyhadie, *Mengenal Arbitrase Salah Satu Alternatif Penyelesaian Sengketa Bisnis*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2004, hlm. 28-29.

tidak dapat dihindari muncul pelbagai perilaku yang saling menuntut satu sama yang lain, dan di masa depan yang dekat kuantitas dan kompleksitas perkara, terutama perkara-perkara ketenagakerjaan akan sangat tinggi. Metode penyelesaian sengketa lewat arbitrase telah menjadi suatu wacana alternatif yang dapat menyelesaikan sebagian kecil dari begitu banyak benang kusut yang dihadapi oleh orang-orang yang berkecimpung di bidang ketenagakerjaan, karena berbenturan dengan tembok-tembok hukum yang krusal, kelam, kaku, dan menyheramkan. Oleh karena itu, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 diharapkan akan menjadi tonggak sejarah progresivitas hukum, khususnya yang berkenaan dengan aspek-aspek formalitas dan hukum acara dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase dikategorikan sebagai *Alternative Dispute Resolution (ADR)*,³⁶ yaitu kehendak bebas yang diatur dari pihak-pihak yang bersengketa untuk menyelesaikan perselisihannya di luar hakim negara.³⁷ Penyelesaian cara ini juga diakui dalam Pasal 58, Pasal 59, dan Pasal 60 Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman.³⁸ Pasal 58 Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 menyatakan, bahwa: "Upaya penyelesaian sengketa perdata dapat dilakukan di luar

pengadilan negara melalui arbitrase atau alternatif penyelesaian sengketa".

Sementara itu, Pasal 59 Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 menyatakan sebagai berikut:

- "(1) Arbitrase merupakan cara penyelesaian suatu sengketa perdata di luar pengadilan yang didasarkan pada perjanjian arbitrase yang dibuat secara tertulis oleh para pihak yang bersengketa.
- (2) Putusan arbitrase bersifat final dan mempunyai kekuatan hukum tetap dan mengikat para pihak.
- (3) Dalam hal para pihak tidak melaksanakan putusan arbitrase secara sukarela, putusan dilaksanakan berdasarkan perintah ketua pengadilan negeri atas permohonan salah satu pihak yang bersengketa".

Selanjutnya, Pasal 60 Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 menyatakan sebagai berikut:

- "(1) Alternatif penyelesaian sengketa merupakan lembaga penyelesaian sengketa atau beda pendapat melalui prosedur yang disepakati para pihak, yakni penyelesaian di luar pengadilan dengan cara konsultasi, negosiasi, mediasi, konsiliasi, atau penilaian ahli.
- (2) Penyelesaian sengketa melalui alternatif penyelesaian sengketa sebagaimana dimaksud pada ayat (1) hasilnya dituangkan dalam kesepakatan tertulis.

³⁶ Ada beberapa bentuk *Arbitration Disputes Resolution (ADR)*, selain arbitrase, yaitu mediasi, dan konsiliasi.

³⁷ Suyud Margono, "Pelebagaan *Alternative Dispute Resolution (ADR)* di Indonesia", *Prospek dan Pelaksanaan Arbitrase di Indonesia (Mengenang Alm. Prof. Dr. Komar Kantaatmadja)*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2001, hlm. 21.

³⁸ Ketentuan mengenai arbitrase dan penyelesaian sengketa di luar pengadilan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 58, Pasal 59, dan Pasal 60 diatur dalam undang-undang.

-
- (3) Kesepakatan tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (2) bersifat final dan mengikat para pihak untuk dilaksanakan dengan itikad baik”.

Dalam praktik sengketa yang muncul diserahkan kepada masing-masing pihak, apakah akan melalui proses peradilan atau menggunakan cara penyelesaian lain, seperti arbitrase. Dalam kenyataannya terhadap perselisihan hubungan industrial para pihak yang berselisih menginginkan sistem penyelesaian sederhana, cepat, dan biaya ringan atau *formal procedure and can be put in motion quickly*. Dalam arti lain, bahwa model penyelesaian perselisihan hubungan industrial tetap berada dalam jalur sistem hukum atau formal yang dibenarkan oleh hukum. Penyerahan kepada arbiter dinyatakan dengan surat perjanjian antara kedua belah pihak di hadapan Pegawai Kementerian Ketenagakerjaan.

Secara teoritis penyelesaian perselisihan melalui arbitrase mempunyai banyak keuntungan, di antaranya:³⁹

- 1) Dijamin kerahasiaan sengketa para pihak.
- 2) Dapat dihindari kelambatan yang diakibatkan karena hal prosedural dan administratif.
- 3) Para pihak dapat memilih arbiter yang menuut keyakinannya mempunyai pengetahuan, pengalaman serta latar belakang yang cukup mengenai masalah yang disengketakan, jujur, dan adil.

- 4) Para pihak dapat menentukan pilihan hukum untuk menyelesaikan masalahnya serta proses dan tempat penyelenggaraan arbitrase.
- 5) Putusan arbitrase merupakan putusan yang mengikat para pihak dan dengan melalui tata cara (prosedur) sederhana saja ataupun langsung dapat dilaksanakan.

Di dalam praktik, penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase tidak begitu diminati. Kendala yang muncul selain bersifat teknis, psikologis juga masalah kepercayaan terhadap profesionalisme arbiter, tidak mudah untuk menentukan arbiter yang dapat diterima oleh kedua belah pihak. Jika penyelesaiakan melalui arbitrase tidak dikehendaki, baik oleh salah satu pihak atau kedua belah pihak, maka para pihak dapat meminta kepada Kantor Kementerian Ketenagakerjaan setempat dengan tembusan kepada LPPHI Daerah disertai bukti-bukti perundingan untuk diselesaikan melalui pemerantaraan.

Berdasarkan fakta empiris tersebut, tentunya penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan melalui arbitrase dapat dijadikan sebagai alternatif, mengingat penyelesaian sengketa melalui pengadilan banyak kelemahannya, baik inherent maupun tidak, antara lain karena penyelesaiannya yang berbelit-belit dan cost and time consuming. Oleh karena itu, wajar jika

³⁹ Muhammad Aulia Gisliir, “Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Melalui Arbitrase”, *Jurnal Keadilan*, Vol. 3 No. 4, Jakarta, Tahun 2003/2004, hlm. 9-10.

mencari alternatif penyelesaian melalui arbitrase. Tujuan utamanya bermuara untuk mencari keadilan dengan sederhana, cepat dan biaya ringan (*justice delayed, justice denied*).

Arbitrase adalah penyelesaian perselisihan oleh seorang atau tiga orang arbiter yang atas kesepakatan para pihak yang berselisih diminta menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antara serikat pekerja. Dalam hal pihak yang berselisih memilih 3 (tiga) orang arbiter, dalam 3 (tiga) hari masing-masing pihak dapat menunjuk seorang arbiter dan paling lambat 7 (tujuh) hari sesudah itu, kedua arbiter tersebut menunjuk arbiter ketiga sebagai Ketua Majelis Arbiter. Sama halnya dengan juru atau dewan pemisah dalam Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957, arbiter menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 ini harus memenuhi syarat tertentu yang ditetapkan oleh pemerintah dan didaftar di Kantor Pemerintah yang membidangi ketenagakerjaan.

Dalam hal kesepakatan memilih penyelesaian arbitrase, pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja membuat surat perjanjian arbitrase yang antara lain memuat pokok persoalan perselisihan yang diserahkan kepada arbiter, jumlah arbiter yang akan dipilih dan kesiapan untuk tunduk pada dan menjalankan keputusan arbitrase. Arbiter pertamanya mengupayakan penyelesaian secara

bipartit. Bila penyelesaian berhasil, arbiter membuat akta perdamaian. Bila kedua belah pihak tidak mencapai titik perdamaian, arbiter melanjutkan sidang-sidang arbitrase dengan mengundang kedua belah pihak dan bila perlu mengundang saksi. Secara keseluruhan, arbiter wajib menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dalam waktu 30 (tiga puluh) hari kerja sejak penandatanganan surat perjanjian penunjukan arbiter.

Atas persetujuan kedua belah pihak yang berselisih, arbiter hanya dapat memperjuangkan waktu penyelesaian paling lama 14 (empat belas) hari kerja. Putusan arbiter merupakan putusan yang bersifat akhir, tetap dan mempunyai kekuatan hukum yang mengikat para pihak yang berselisih. Bila salah satu pihak tidak melaksanakan keputusan arbitrase, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan kepada Pengadilan Negeri untuk memerintahkan pihak tersebut melaksanakan keputusan arbitrase (*final and binding*) sebagai undang-undang.⁴⁰

Dalam waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari sejak keputusan arbiter, salah satu pihak dapat mengajukan permohonan peninjauan kembali kepada Mahkamah Agung, hanya apabila:⁴¹

- 1) Surat atau dokumen yang diajukan dalam pemeriksaan, ternyata diakui atau terbukti palsu.
- 2) Pihak lawan terbukti secara sengaja menyembunyikan dokumen yang bersifat menentukan dalam pengambilan keputusan.

⁴⁰ Sudargo Gautama, *Undang-Undang Arbitrase Baru 1999*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1999, hlm. 128.

⁴¹ Lihat Pasal 40 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004.

-
- 3) Keputusan arbitrase terbukti didasarkan pada tipu muslihat pihak lawan.
 - 4) Putusan melampaui kewenangan arbiter.
 - 5) Putusan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

Di dalam sejarah penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia, arbitrase merupakan satu-satunya cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara sukarela, namun dengan disahkannya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, telah menawarkan bentuk lain penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara sukarela yang bukan hanya arbitrase, tetapi juga konsiliasi dan mediasi. Ketiga bentuk penyelesaian sukarela tersebut untuk masa yang akan datang diharapkan mempunyai prospek sebagai tonggak progresivitas dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia, misalnya mediasi merupakan proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang paling fleksibel dan kreatif, memberikan kendali maksimum kepada kedua belah pihak, sedangkan arbitrase merupakan ekstrim yang lain dari proses ini dengan prosedur-prosedur formilnya, dan mengemukakan suatu hasil akhir yang mengikat oleh seseorang yang bukan dari kedua belah pihak. Beda utama antara

mediasi dan arbitrase adalah mediasi itu pada pokoknya merupakan suatu prosedur negosiasi, sedangkan arbitrase itu pada pokoknya merupakan suatu proses pertimbangan (penentuan).

Para arbitrator dan mediator memerlukan keahlian yang berbeda, tetapi mereka memiliki beberapa persyaratan penting yang sama, baik para arbitrator maupun para mediator, harus memiliki kepentingan dari perselisihan itu (diperlukan pernyataan tidak akan ada beda kepentingan, sebelum dia menerima setiap penugasan), mereka tidak memiliki prefensi di antara beberapa kemungkinan hasil dari perselisihan itu, mereka harus tidak memihak, seimbang dan adil dalam menjalankan proses.⁴²

Apabila penyelesaian secara bipartit maupun secara tripartit (sukarela) juga gagal, maka penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat ditempuh melalui Pengadilan Hubungan Industrial sebagai badan atau wadah yang memberikan keadilan, sedangkan peradilan menunjukkan pada proses memberikan keadilan dalam rangka menegakkan hukum.⁴³ Dalam rangka memberikan keadilan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, maka Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 mengatur bentuk penyelesaian perselisihan dalam hubungan industrial

⁴² Mei L. Bicker, "Employment Dispute Resolution in the United State", *Makalah Disampaikan pada Semiloka Penyelesaian Perselisihan Perburuhan di Indonesia dan Prospek Penerapan Sistem Arbitrase di Indonesia*, Universitas Katolik Parahyangan, Bandung, 28 Juli 2001, hlm. 7.

⁴³ Peradilan merupakan suatu kekuasaan (dalam arti fungsi) yang berdiri sendiri berdampingan dengan kekuasaan lainnya. Lihat Sjachran Basah, *Eksistensi dan Tolok Ukur Badan Peradilan Administrasi di Indonesia*, Alumni, Bandung, 1989, hlm. 23. Bdgk dengan Rochmat Soemitro, *Masalah Peradilan Administrasi dalam Hukum Pajak di Indonesia*, Eresco, Bandung, 1976, hlm. 4.

yang dapat ditempuh melalui jalur Pengadilan Hubungan Industrial.

Pengadilan Hubungan Industrial ini dibentuk di Pengadilan Negeri dan pada Mahkamah Agung yang berwenang memeriksa, mengadili, dan memberikan putusan terhadap setiap penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Untuk pertama kali, Pengadilan Hubungan Industrial dibentuk di Pengadilan Negeri yang berada di Ibukota Propinsi. Secara bertahap, Pengadilan Hubungan Industrial akan dibentuk di Pengadilan Negeri yang berada di Kabupaten atau Kota yang padat industri. Susunan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri terdiri dari Hakim, Hakim *ad-hoc*, Panitera Muda, dan Panitera Muda Pengganti.

Hakim adalah hakim karier di Pengadilan Negeri yang diangkat untuk memeriksa perkara perselisihan industrial, dan diberhentikan oleh Ketua Mahkamah Agung. Hakim *ad-hoc* adalah hakim Pengadilan Hubungan Industrial, diangkat dan diberhentikan oleh Presiden atas usulan serikat pekerja dan organisasi pengusaha melalui Ketua Mahkamah Agung dan Menteri. Di masing-masing Pengadilan Negeri diangkat 5 (lima) orang hakim *ad-hoc* mewakili unsur serikat pekerja dan 5 (lima) orang mewakili unsur asosiasi pengusaha. Hakim *ad-hoc* diangkat untuk masa tugas 5 (lima) tahun dan dapat diangkat kembali maksimum 1 (satu) kali masa jabatan. Hakim *ad hoc* tidak boleh merangkap jabatan sebagai anggota lembaga tinggi dan tertinggi negara,

kepala daerah, pengacara, mediator, konsiliator, arbiter. Ketua Pengadilan Negeri mengawasi pelaksanaan tugas hakim, hakim *ad-hoc*, penitera muda dan panitera muda pengganti.

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri berwenang memeriksa dan memutuskan:⁴⁴

- 1) Perselisihan hak untuk tingkat pertama dan terakhir.
- 2) Perselisihan kepentingan untuk tingkat pertama.
- 3) Perselisihan pemutusan hubungan kerja untuk tingkat pertama.
- 4) Perselisihan antara serikat pekerja untuk tingkat pertama dan terakhir.

Paling lama 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima permohonan penyelesaian perselisihan, Ketua Pengadilan Negeri telah menetapkan Majelis Hakim yang terdiri dari seorang hakim sebagai Ketua Majelis, satu orang hakim *ad-hoc* mewakili unsur serikat pekerja dan satu orang mewakili unsur asosiasi pengusaha. Paling lama 7 (tujuh) hari sejak penetapan Majelis Hakim, Ketua Majelis Hakim harus sudah menetapkan jadwal sidang. Majelis Hakim dapat memanggil pihak-pihak yang berselisih, saksi dan saksi ahli. Majelis Hakim wajib menyelesaikan perselisihan paling lama 50 (lima puluh) hari kerja sejak sidang pertama.

Dalam mengambil keputusan, Majelis Hakim mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan dan keadilan. Paling lama 7 (tujuh) hari kerja setelah putusan Majelis dibacakan,

⁴⁴ Pasal 56 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004.

Panitera pengganti harus sudah menyampaikan pemberitahuan putusan kepada pihak yang tidak hadir pada saat pembacaan putusan Majelis Hakim. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial mengenai perselisihan hak dan perselisihan antar serikat pekerja merupakan putusan akhir dan bersifat tetap.

Putusan Pengadilan Hubungan Industrial mengenai perselisihan kepentingan dan perselisihan pemutusan hubungan kerja mempunyai hukum yang tetap apabila dalam waktu 14 (empat belas) hari kerja setelah mendengar langsung atau menerima pemberitahuan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial, tidak ada di antara yang berselisih mengajukan permohonan kasasi kepada Mahkamah Agung. Permohonan kasasi diajukan melalui kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri. Permohonan kasasi atas putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri diperiksa dan diputus oleh Majelis Hakim Kasasi.

Untuk itu pada Mahkamah Agung dibentuk dan diangkat Hakim Agung, Hakim Agung *ad-hoc*, dan Panitera. Hakim Agung adalah hakim agung yang ditugaskan di Mahkamah Agung. Hakim Agung *ad-hoc* diangkat dan diberhentikan oleh Presiden atas usul serikat pekerja dan asosiasi pengusaha melalui Mahkamah Agung dan Menteri. Sama halnya dengan Hakim *ad-hoc*, Hakim Agung *Ad-hoc* dipilih untuk masa jabatan 5 (lima) tahun dan dapat diperpanjang maksimum satu periode. Hakim Agung *Ad-hoc* tidak boleh merangkap jabatan sebagai anggota

lembaga tinggi negara, kepala daerah, pengacara, mediator, konsiliator, atau arbiter.

Setelah menerima kasasi atas Putusan Pengadilan Hubungan Industrial, Ketua Mahkamah Agung menetapkan susunan Majelis Hakim Kasasi yang terdiri dari seorang Hakim Agung, seorang Hakim Agung *ad-hoc* dari unsur serikat pekerja, dan seorang Hakim Agung *ad-hoc* dari unsur asosiasi pengusaha. Majelis Hakim kasasi harus menyelesaikan kasus perselisihan dimaksud paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak tanggal penerimaan permohonan kasasi.

C. PENUTUP

Pada dasarnya setiap perselisihan hubungan industrial wajib diselesaikan secara bipartit sebelum mencapai pada tingkat Pengadilan Hubungan Industrial. Para pihak dalam bipartit ini terdiri dari wakil pengusaha dan wakil pekerja dan atau serikat pekerja, bila dalam hal perusahaan belum terbentuk serikat pekerja, wakil pekerja di bipartit dipilih mewakili unit-unit kerja dan atau kelompok profesional. Kesepakatan atau kompromi yang dicapai di bipartit dirumuskan dalam bentuk persetujuan bersama dan ditandatangani oleh para pihak yang berselisih. Bila satu pihak tidak melaksanakan persetujuan bersama tersebut, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan penetapan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri setempat walaupun tidak diatur secara khusus dalam undang-undang, serikat-serikat pekerja di perusahaan dapat membentuk

forum komunikasi antar serikat pekerja. Penyelesaian perselisihan antar serikat pekerja dianjurkan dilakukan secara bipartit dalam forum ini bila mereka enggan menyelesaikan di bipartit yang telah ada. Apabila secara bipartit gagal, maka para pihak atau salah satu pihak dapat menempuh alternatif penyelesaian secara tripartit melalui penyelesaian sukarela (*voluntary arbitration*) yang terdiri dari mediasi, konsiliasi, dan arbitrase atau dapat menyerahkan perselisihan itu kepada Pengadilan Hubungan Industrial yang lazim disebut penyelesaian wajib (*compulsory arbitration*).

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003.
- Achmad Rustandi, *Rule of Law Persi Islam*, Al-Maa'rif, Bandung, 1977.
- C.F.G. Sunarjati Hartono, *Kapita Selekta Perbandingan Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1989.
- Gunawi Kartasapoetra, et. al., *Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, Sinar Grafika Persada, Jakarta, 1994.
- Hadi Setia Tunggal, *Undang-Undang Kejaksaan Republik Indonesia (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2004)*, Harvarindo, Jakarta, 2005.
- Hartono Widodo & Judiantoro, *Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*, Rajawali Pers, Jakarta, 1992.
- Jimly Asshiddiqie, *Struktur Ketatanegaraan Indonesia Setelah Perubahan Keempat UUD Tahun 1945*, Disampaikan dalam Symposium Nasional yang dilakukan oleh Badan Pembinaan Hukum Nasional, Departemen Kehakiman dan HAM, Jakarta, 2000.
- Johannes Ibrahim, *Pengimpasan Pinjaman (Kompensasi) dan Asas Kebebasan Berkontrak dalam Perjanjian Kredit Bank*, Utomo, Bandung, 2003.
- K. Wantjik Saleh, *Kehakiman dan Peradilan*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1977.
- Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan & di Luar Pengadilan*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2004.
- Lili Rasjidi & I. B. Wyasa Putra, *Hukum sebagai Suatu Sistem*, Mandar Maju, Bandung, 2003.
- Marhaenis Abdul Hay, *dasar-dasar Ilmu Hukum*, Pradnya Paramita, Jakarta, 1986.
- Mei L. Bicker, "Employment Dispute Resolution in the United State", *Makalah* Disampaikan pada Semiloka Penyelesaian Perselisihan Perburuhan di Indonesia dan Prospek Penerapan Sistem Arbitrase di Indonesia,

-
- Universitas Katolik Parahyangan, Bandung, 28 Juli 2001.
- Muhammad Aulia Gisliir, "Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Melalui Arbitrase", *Jurnal Keadilan*, Vol. 3 No. 4, Jakarta, Tahun 2003/2004.
- Munir Fuady, *Arbitrase Nasional Alternatif Penyelesaian Sengketa Bisnis*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2001.
- Priyatna Abdurrasyid dalam Sudiarto & Zaeni Asyhadie, *Mengenal Abitrarse Salah Satu Alternatif Penyelesaian Sengketa Bisnis*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2004.
- Retnowulan Sutantio & Oeripkartawinata, *Hukum Acara Perdata dalam Teori dan Praktek*, Mandar Maju, Bandung, 1997.
- Rochmat Soemitro, *Masalah Peradilan Administrasi dalam Hukum Pajak di Indonesia*, Eresco, Bandung, 1976.
- Sjachran Basah, *Eksistensi dan Tolok Ukur Badan Peradilan Administrasi di Indonesia*, Alumni, Bandung, 1989.
- Sudargo Gautama, *Undang-Undang Arbitrase Baru 1999*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1999.
- Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum (Suatu Pengantar)*, Liberty, Yogyakarta, 1996.
- _____, *Hukum Acara Perdata Indonesia*, Liberty, Yogyakarta, 1998.
- Sudjono Dirdjosisworo, *Pengantar Ilmu Hukum*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, 1999.
- Surojo Wignyodipuro, *Pengantar Ilmu Hukum*, Gunung Agung, Jakarta, 1982.
- Suyud Margono, "Pelebagaan *Altenative Dispute Resolution (ADR)* di Indonesia", *Prospek dan Pelaksanaan Arbitrase di Indonesia (Mengenang Alm. Prof. Dr. Komar Kantaatmadja)*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2001.
- Ujang Charda S., *PPHI Secara Non Litigasi*, Kertas Kerja pada Diskusi Terbatas Bentuk-bentuk Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pada Fakultas Hukum Universitas Subang, Subang, 2006.
- _____, "Reaktulisasi Supremasi Hukum dalam Merekonstruksi Lembaga Peradilan Menuju Indonesia Baru", *Jurnal Jurista Insentif'06*, Vol. 1 No. 1, Kopertis Wilayah IV Jabar – Banten, Bandung, 2006.