ISSN: 14110-0614

Jurnal SIMBUR CAHAYA

Liberal Rights within Illiberal Democracy Debate on Citizenship and Corporatism in Scandinavian Experiences

Pemisahan Perseroan Terbatas (*Split off/Spin off*): Upaya Merestrukturisasi Perusahaan tanpa Mengabaikan Kepentingan Pemegang Saham Minoritas, Karyawan dan Kreditor

Mekanisme *Checks and Balances* dalam Sistem Ketatanegaraan Indonesia Pasca Amandemen UUD 1945

Sistem Ketatanegaraan Indonesia Pasca Perubahan Udang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Korupsi Berkembang dan Berjangkit dalam Komunitas Global (*Global Corruption Epidemic*)

Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial Berbasis *Win-win Solution*

Penyelesaian Perkara Kepailitan yang dalam Perjanjian Para Pihak Memuat Klausul Arbitrase

Pengaturan Internasional Tenaga Nuklir untuk Tujuan Damai

Dilema Asas Non-Retroaktif dalam Memberantas Tindak Pidana Terorisme

Perlindungan Hak Moral dalam Perspektif Hak Kekayaan Intelektual

FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS SRIWIJAYA
SUMATERA SELATAN

ILMU HUKUM	Volume XIX	No. 49	September 2012	ISSN: 14110-0614

DAFTAR ISI

DARI REDAKSI iii

DAFTAR ISI v

- Liberal Rights within Illiberal Democracy Debate on Citizenship and Corporatism in Scandinavian Experiences
  Oleh: **Vegitya Ramadhani Putri** 3209
- Pemisahan Perseroan Terbatas (Split off/Spin off): Upaya Merestrukturisasi Perusahaan tanpa Mengabaikan Kepentingan Pemegang Saham Minoritas, Karyawan dan Kreditor
  Oleh: **Muhammad Syaifuddin** 3225
- Mekanisme Checks and Balances dalam Sistem Ketatanegaraan Indonesia Pasca-Amandemen UUD 1945
  Oleh: **Fahmi Yoesmar** 3245
- Sistem Ketatanegaraan Indonesia Pasca Perubahan Udang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
  Oleh: **Zen Zanibar** 3259
- Korupsi Berkembang dan Berjangkit dalam Komunitas Global (Global Corruption Epidemic)
  Oleh: **Syahmin A.K.** 3267
- Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial Berbasis Win-Win Solution
  Oleh: **Meria Utama, Iza Rumesten RS, Irsan** 3281
- Penyelesaian Perkara Kepailitan yang dalam Perjanjian Para Pihak Memuat Klausul Arbitrase
  Oleh: **Putu Samawati** 3291
- Pengaturan Internasional Tenaga Nuklir untuk Tujuan Damai
  Oleh: **Usmawadi** 3305
- Dilema Asas Non Retroaktif dalam Memberantas Tindak Pidana Terorisme
  Oleh: **Rasyid Ariman** 3319
- Perlindungan Hak Moral dalam Perspektif Hak Kekayaan Intelektual
  Oleh: **Muhammad Rasyid, Arfiana Novera, Sri Handayani** 3331

BIODATA PENULIS

PEDOMAN SISTEMATIKA DAN TEKNIK PENULISAN

PENYELESAIAN SENGKETA HUBUNGAN INDUSTRIAL BERBASIS WIN-WIN SOLUTION

Oleh:
Meria Utama
Iza Rumesten R.S.
Irsan

Abstrak: *Hubungan antara pekerja dan pengusaha seringkali dalam praktiknya mengalami hambatan dan seringkali juga bisa menimbulkan konflik. Umumnya permasalahan yang terjadi adalah mengenai cuti, pemutusan hubungan kerja, tunjangan lembur yang apabila tidak ditanggulangi dengan serius dapat menyebabkan pertikaian yang semakin meruncing dan bisa berakibat fatal baik bagi pekerja maupun perusahaan sendiri. Selama ini hukum di Indonesia sebenarnya telah mengakomodasi model penyelesaian sengketa ini dengan jalan bipartite ataupun tripartite, bahkan lembaga pengadilan pun turut berpartisipasi dalam menyelesaikan sengketa buruh yang terjadi selama ini. Namun cara ini kurang efektif karena pendekatan yang dilakukan sering kali merugikan salah satu pihak yang umumnya adalah pekerja. Sehingga dalam setiap pertikaian yang terjadi maka ujungnya adalah ketidakpuasan bagi pihak yang bertikai. Undang-undang juga mengakomodasi bentuk penyelesaian sengketa yang lain yaitu melalui jalur ADR untuk mendapatkan hasil yang win-win yaitu sama-sama menguntungkan bagi pihak yang bertikai. Berdasarkan hasil penelitian maka bentuk yang sebenarnya dari metode ADR yang win-win ini yaitu negosiasi, mediasi bahkan arbitrase juga akan bisa efektif dan merepresentasikan keinginan dari para pihak akan tetapi bentuk mediasi adalah bentuk yang paling bentuk ideal dari penyelesaian sengketa hubungan industrial yang berbasis win-win solution dikarenakan para pihak yaitu pekerja yang bersengketa memiliki kesempatan untuk mengutarakan kepentingannya dan menjembatani pula kepentingan dari pengusaha sehingga outcome dari metode ini adalah penyelesaian yang sama-sama menguntungkan para pihak.*

Kata Kunci: *sengketa, hubungan industrial, ADR, hukum perburuhan.*

A. Pendahuluan

Relasi antara pekerja[1] (termasuk organisasi pekerja) dan pengusaha[2] (termasuk organisasi pengusaha) dalam suatu perusahaan selalu seperti dua sisi mata uang. Di mana ada pekerja maka di situ ada pengusaha. Interaksi keduanya tidak dapat dipisahkan. Dalam konteks yang lebih luas, pekerja dan pengusaha merupakan para pelaku utama di tingkat perusahaan. Merekalah aktor intelektual yang berperan dalam menentukan sukses tidaknya kinerja perusahaan. Relasi di antara keduanya diwujudkan dalam bentuk hubungan kerja yang terjadi setelah diadakan perjanjian kerja.[3]

Secara filosofis, pengusaha dan pekerja mempunyai kepentingan yang sama yaitu kelangsungan hidup dan kemajuan perusahaan. Pengusaha dalam meningkatkan produktivitas kinerja perusahaannya, tentu membutuhkan jasa dan kinerja positif dari para pekerja. Begitu juga sebaliknya, pekerja juga membutuhkan upah dan insentif dari pengusaha sebagai output dari kinerjanya.

Namun demikian, tidak selamanya relasi tersebut berjalan mulus, karena relasi ini cende-

---

[1] Setelah berlakunya Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka istilah pekerja secara definitif telah menggantikan istilah buruh. Hal ini didasari bahwa penggunaan isilah buruh lebih berkonotasi negatif, dan bertendensi merendahkan martabat dan profesi seseorang.

[2] Sama seperti istilah pekerja, istilah pengusaha juga mengalami penghalusan makna. Di mana istilah ini menggantikan istilah majikan yang lebih bersifat tendensius.

[3] Iman Soepomo, 1986, *Pengantar-Hukum Perburuhan*, Cet-6, Jakarta: Penerbit Djambatan , hlm. 53.

rung bersifat fluktuatif. Hal ini disebabkan, bukan hanya karena posisi tawar (*bargaining position)* yang lemah dari pekerja, tapi juga tidak ada akses informasi yang diperoleh pekerja dalam bingkai transparansi. Sebagai pihak yang lemah, pekerja tentunya menjelma sebagai pihak pesakitan di mata pengusaha. Permasalahan kontrak kerja, pemutusan hubungan kerja (PHK)[4], tidak dibayarnya uang insentif, terlambatnya pembayaran uang pesangon, dan lain sebagainya menjadi potret nyata nan klasik betapa ketidakseimbangan peran terjadi di antara keduanya.

Secara yuridis, pekerja yang mengalami PHK, tetap berhak untuk mendapatkan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, serta uang pisah. Namun realitasnya, banyak kasus yang terjadi malah sebaliknya. Di mana pengusaha secara sepihak menentukan besarnya uang yang harus ganti rugi tanpa mempertimbangkan alas hukum yang sah dan kepentingan dari pekerja itu sendiri. Dinamika semacam ini sering kali menjadi perbedaan pendapat, bahkan bertendensi menimbulkan potensi konflik. Tidak heran apabila reaksi yang disuarakan oleh para pekerja menghasilkan tindakan yang anarkis. Oleh karenanya, permasalahan ini perlu diselesaikan secara bijak agar tidak menjadi suatu problematika yang berlarut-larut.

Sebelum reformasi dalam pembaharuan perundang-undangan perburuhan dan ketenagakerjaan, masalah penyelesaian sengketa buruh masih memakai undang-undang lama antara lain: (i) Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (lembaran Negara No.42 Tahun 1957), dan (ii) Undang-Undang No.12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta (Lembaga Negara No.93 Tahun 1964).

Dalam kedua produk Perundang-undangan ini, model penyelesaian perselisihan buruh yang ditawarkan lebih dititikberatkan pada musyawarah mufakat antara buruh dan majikan melalui Lembaga Bepartie, dan bila tidak terselesaikan dapat dilanjutkan ke Lembaga Tripartie, dan seterusnya dapat dilanjutkan ke Pengadilan P4D dan P4P.[5]

Akan tetapi pada zaman sekarang ini di mana semakin kompleksnya permasalahan perburuhan, undang-undang lama tersebut tidak dapat lagi memberikan jalan keluar dalam menyelesaikan perselisihan perburuhan, sehingga akhirnya diundangkanlah undang-undang lain, seperti Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, Undang-undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja, dan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Dalam ketentuan tersebut, telah diatur beberapa model penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah dicoba untuk diterapkan. Namun, dalam praktiknya, masih saja terdapat beberapa hambatan dan permasalahan sehingga menimbulkan ekses ketidakefektivitasan. Bukan hanya sekadar masalah efektivitas, tapi juga rasa kepuasan dari para pihak dalam menyelesaikan perselisihan juga menjadi sorotan. Walaupun perselisihan ketenagakerjaan ini tergolong sengketa publik karena menyangkut stabilitas nasional[6], namun pada dasarnya perselisihan ini lebih cenderung bernuansa privat, yang tentunya sangat bergantung dari seberapa

---

[4] Menurut teori yang berkembang, pada dasarnya bahwa buruh berhak pula untuk mengakhiri hubungan kerja, tetapi dalam praktik majikanlah yang mengakhirinya. Sehingga pengakhiran itu selalu merupakan pengakhiran hubungan kerja oleh pihak majikan yang berujung pada awal dari segala kesengsaraan bagi para pekerja. Selengkapnya baca *Ibid.*, hlm. 66.

[5] *http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/1522/1/hkmadm-kelelung.pdf*, diakses pada hari Kamis, tanggal 3 Maret 2011, pukul 21.05 WIB.

[6] *Ibid.*

besar hasil penyelesaian perselisihan tersebut dapat memuaskan semua pihak (*win-win solution*). Sehingga pemilihan model penyelesaian sengketa pun menjadi syarat penentu bagi langkah-langkah strategis berikutnya. Karena seperti yang sudah diketahui sebelumnya bahwa penyelesaian sengketa alternative bisa masuk ke berbagai bidang sebagai sebuah wacana penyelesaian sengketa yang saling menguntungkan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka permasalahan yang akan dibahas dalam tulisan ini adalah: Model penyelesaian perselisihan hubungan industrial bagaimanakah yang efektif untuk penyelesaian sengketa bagi pekerja dan perusahaan pada tingkat perusahaan yang berbasis *win-win solution*.

B. Pembahasan

1. Perjanjian Kerja dan Hubungan kerja

Perjanjian kerja diatur dalam Bab IX UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam Pasal 1 angka 14 disebutkan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.[7] Kemudian, dalam Pasal 1 angka 15 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.[8] Hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja. Dengan demikian jelaslah bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja.

Dari pengertian tersebut jelaslah bahwa hubungan kerja sebagai bentuk hubungan hukum lahir atau tercipta setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha. Substansi perjanjian kerja yang dibuat tidak boleh bertentangan dengan perjanjian perburuhan atau kesepakatan kerja bersama (KKB)/Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang ada, demikian halnya dengan peraturan perusahaan, substansinya tidak boleh bertentangan dengan KKB/PKB. Atas dasar itulah, dalam pembahasan mengenai hubungan kerja ketiganya akan dibahas secara terpadu karena merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan sebagai komponen hubungan industrial.

Berikut macam-macam perjanjian kerja:[9]

1. Perjanjian Kerja untuk Waktu Tertentu (PKWT), yaitu perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.
2. Perjanjian Kerja untuk Waktu Tidak Tertentu (PKWTT), yaitu perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja tetap.

2. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial untuk penyelesaian sengketa bagi pekerja dan perusahaan pada tingkat perusahaan

Mulai awal tahun 2005, berbagai kasus perselisihan dalam hubungan industrial, akan ditangani dengan mekanisme yang baru dengan waktu yang relatif lebih cepat."Dengan terbitnya UU No. 2 Tahun 2004 tentang PPHI (Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial), berbagai kasus perburuhan, bisa diselesaikan dalam waktu yang lebih cepat, tepat, efisien, dan

[7] F. X. Djumialdji, 2006, *Perjanjian Kerja*, Edisi Revisi, Jakarta: Sinar Grafika, hlm. 7.
[8] Lalu Husni, *Op. cit.*, hlm. 53.
[9] F. X. Djumialdji, *Loc. cit.*

murah,[10] Pembuatan UU PPHI tersebut merupakan upaya untuk mengakomodasikan berbagai perubahan yang terjadi. "Untuk berbagai kasus, selama ini kita menggunakan UU no. 12 tahun 1964 tentang PHK dan UU no. 12 tahun 1964 tentang Perselisihan. Dengan umur UU yang 40 tahun lebih, tentunya sulit mengakomodasi berbagai perubahan yang terjadi," katanya. Penyelesaian kasus perburuhan selama ini, cenderung berlarut-larut, karena terlalu banyaknya tahapan yang harus dilalui. Berdasarkan catatan Depnakertrans, ada beberapa kasus yang memerlukan waktu penyelesaian hingga lima tahun.

Dengan adanya UU No. 2/2004, hal tersebut tak akan terjadi. Karena selain tahapannya akan lebih pendek, juga adanya batasan waktu untuk penyelesaian. Sehingga penyelesaian kasus perburuhan, mulai dari nol hingga keluar putusan kasasi dari MA, maksimal diselesaikan dalam 140 hari. "Lamanya waktu penyelesaian kasus, merupakan salah satu hambatan serius dalam permasalahan ketenagakerjaan. Dalam setahun, kasus yang masuk ke P4P (panitia penyelesaian perselisihan perburuhan pusat) jumlahnya mencapai 2.800. Sedangkan di tingkat P4D ada 8.000 kasus. Sementara di Australia hanya ada 5 sampai 10 kasus per tahun,". Dalam PPHI tahapan penyelesaian kasus tak lagi menggunakan mekanisme P4D dan P4P. Jika kasus tak selesai melalui perundingan bipartit dan tripatit, akan dibawa ke pengadilan khusus yang dinamakan PHI (pengadilan hubungan industrial).

Untuk mencegah meluasnya dampak negatif suatu perselisihan, perlu segera dilakukan penyelesaian yang bersifat komprehensif. Dalam UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) menegaskan bahwa perselisihan hubungan industrial dapat diselesaikan dengan menempuh mekanisme:

1. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan.
2. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial di dalam pengadilan.

3. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Luar Pengadilan

Penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial dalam Undang-undang No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UUPPHI), memungkinkan penyelesaian sengketa Tenaga Kerja di luar pengadilan. Berikut lebih jelasnya.

a. Penyelesaian Melalui Bipartie

Pasal 6 dan Pasal 7 UUPPHI memberi jalan penyelesaian sengketa Buruh dan Tenaga Kerja berdasarkan musyawarah mufakat dengan mengadakan asas kekeluargaan antara buruh dan majikan. Pada dasarnya, lembaga bipatride ini merupakan forum komunikasi, konsultasi, dan musyawarah yang anggotanya terdiri dari unsur pekerja dan pengusaha. Keberadaan lembaga ini diatur dalam peraturan perundang-undangan dengan ketentuan bahwa setiap perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja 50 (lima puluh) orang atau lebih wajib membentuk Lembaga Kerja Sama Bipatride.[11] Dengan kata lain, penyelesaian perselisihan bipartit berarti penyelesaian hubungan industrial antara pekerja/serikat pekerja dengan pengusaha secara intern di dalam lingkungan perusahaan tanpa melibatkan pihak ketiga.[12]

Dalam penyelesaiannya melalui bipatride ini, dilakukan paling lama 30 (tiga puluh) hari.

[10] Dirjen Pembinaan Hubungan Industrial Depnakertrans, Muzni Tambusi dalam "lokakarya UU no. 2 tahun 20043 , yang dilangsungkan Apindo (Asosiasi Pengusaha Indonesia) Jabar, di Hotel Panghegar, Jln. Merdeka, Bandung.
[11] Soedardji, *Op. cit.*, hlm. 36.
[12] Juanda Pangaribuan, 2005, *Tuntunan Praktis Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Jakarta: Bumi Intitama Sejahtera, hlm. 8.

Hal ini wajib dilakukan oleh pengusaha maupun pekerja di dalam mereka menyelesaikan perselisihan.[13] Bila terdapat kesepakatan antara buruh dan majikan atau antara serikat pekerja dengan majikan, maka dapat dituangkan dalam perjanjian kesepakatan kedua belah pihak yang disebut dengan perjanjian bersama. Dalam perjanjian bersama atau kesepakatan tersebut harus ditandatangani kedua belah pihak sebagai dokumen bersama dan merupakan perjanjian perdamaian.[14]

b. Penyelesaian Melalui Mediasi

Dalam UUPPHI disebutkan bahwa mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antarserikat pekerja hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator netral.[15]

Mediator berperan dalam proses di mana pihak ketiga berusaha mendorong serikat pekerja dan pengusaha untuk mencapai suatu persetujuan. Namun, mediator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial ini tidak diperkenankan untuk mengambil keputusan, haruslah bersifat netral, dan tidak memihak, serta hanya boleh mendengarkan, mengusulkan, menghubungkan, membujuk, dan menasihati. Keputusan perselisihan diserahkan sepenuhnya kepada kedua belah pihak yang bertentangan.[16]

Pemerintah dapat mengangkat seorang Mediator yang bertugas melakukan Mediasi atau Juru Damai yang dapat menjadi penengah dalam menyelesaikan sengketa antara Buruh dan Majikan. Seorang Mediator yang diangkat tersebut mempunyai syarat-syarat sebagaimana dituangkan dalam Pasal 9 UUPPHI dan minimal berpendidikan S-1. Dalam waktu 7 (tujuh) hari setiap menerima pengaduan si Buruh, Mediator telah mengadakan duduk perkara sengketa yang akan diadakan dalam pertemuan Mediasi antara para pihak tersebut.[17]

Pengangkatan dan akomodasi mediator ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja. Bila telah tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan melalui Mediator tersebut dibuatkan perjanjian bersama yang ditandatangani para pihak dan mediator tersebut, kemudian perjanjian tersebut didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.

c. Penyelesaian Melalui Konsiliasi

Definisi konsolidasi menurut UUPPHI adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antara serikat pekerja hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsoliator resmi.[18]

Konsiliator sendiri merupakan pejabat Konsiliasi yang bukan dari pejabat pemerintah, melainkan dari swasta[19] yang diangkat dan diber-

---

[13] Soedardji, *Op. cit.*, hlm. 54.

[14] *http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/1522/1/hkmadm-kelelung.pdf*, diakses pada hari Kamis, tanggal 7 Maret 2011, pukul 09.25 WIB.

[15] Juanda Pangaribuan, *Op. cit.*, hlm. 12.

[16] D. Koeshartono dan M. F. Shellyana Junaedi, 2005, *Hubungan Industrial: Kajian Konsep dan Permasalahan*, Yogyakarta: Penerbit Universitas Atmajaya Yogyakarta, hlm. 85.

[17] *http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/1522/1/hkmadm-kelelung.pdf*, diakses pada hari Kamis, tanggal 7 Maret 2011, pukul 09.25 WIB.

[18] Juanda Pangaribuan, *Op. cit.*, hlm. 16.

[19] Soedardji, *Op. cit.*, hlm. 55; Lihat juga Juanda Pangaribuan, *Loc. cit.* Ia menyatakan bahwa konsoliator merupakan pejabat yang kompeten di bidang ketenagakerjaan. Konsoliator bukan pegawai negeri sipil seperti mediator. Konsoliator merupakan orang dengan status sebagai swasta murni. Oleh karena, itu atas penggunaan jasa-jasanya sebagai konsoliator dalam suatu perselisihan, maka dia berhak mendapatkan honorarium dari para pihak yang berselisih.

hentikan oleh Menteri Tenaga Kerja berdasarkan saran organisasi serikat pekerja atau serikat buruh. Segala persyaratan menjadi pejabat Konsiliator tersebut di dalam pasal 19 UUPPHI. Di mana tugas terpenting dari Kosiliator adalah memanggil para saksi atau para pihak terkait dalam tempo selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari sejak menerima penyelesaian Konsiliator tersebut.[20]

Pejabat Konsiliator dapat memanggil para pihak yang bersengketa dan membuat perjanjian bersama apabila kesepakatan telah tercapai. Pendaftaran perjanjian bersama yang diprakarsai oleh Konsiliator tersebut dapat didaftarkan di depan pengadilan Negeri setempat. Demikian juga eksekusinya dapat dijalankan di Kepaniteraan Pengadilan Negeri setempat tersebut.

d. Penyelesaian Melalui Arbitrase

UUPPHI telah mengintrodusasi Arbitrase sebagai media penyelesaian perselisihan yang meliputi perselisihan kepentingan dan perselisihan antar-serikat pekerja dan pengusaha di dalam suatu 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.[21]

Arbitrase memiliki perbedaan dengan mediasi dan konsolidasi. Perbedaan itu terletak pada tata cara pemeriksaan perselisihan dan akibat hukum hasil pemeriksaannya. Pemeriksaan pada arbitrase dilakukan dengan hukum acara yang mirip dengan hukum acara Pengadilan Hubungan Industrial. Hasil pemeriksaan arbiter dituangkan dalam suatu putusan tertulis. Sedangkan hasil pemeriksaan mediator dan konsoliator, dituangkan dalam bentuk anjuran tertulis.[22]

Untuk ditetapkan sebagai seorang Arbiter sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 31 ayat (1) UUPPHI berbunyi:

a. beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa
b. cakap melakukan tindakan hukum
c. warga negara Indonesia
d. berumur sekurang-kurangnya 45 (empat puluh lima) tahun
e. pendidikan sekurang-kurangnya Strata Satu (S-1)
f. berbadan sehat sesuai dengan surat keterangan dokter
g. menguasai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan yang dibuktikan dengan sertifikat atau bukti kelulusan telah mengikuti ujian arbitrase dan
h. memiliki pengalaman di bidang hubungan industrial sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun.

Pengangkatan arbiter berdasarkan keputusan Menteri Ketenagakerjaan. Para pihak yang bersengketa dapat memilih Arbiter yang mereka sukai seperti yang ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja. Menurut ketentuan Pasal 44 UUPPHI, seorang arbiter harus membuat Akta Perdamaian yang ditandatangani oleh kedua belah pihak dengan disaksikan seorang Arbiter atau Majelis Arbiter.

Penetapan Akta Perdamaian tersebut didaftarkan di muka pengadilan, dan dapat pula dieksekusi oleh Pengadilan atau putusan tersebut, sebagaimana lazimnya. Putusan Kesepakatan Arbiter tersebut dibuat rangkap 3 (tiga)

[20] *http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/1522/1/hkmadm-kelelung.pdf*, diakses pada hari Kamis, tanggal 7 Maret 2011, pukul 09.25 WIB.
[21] Soedardji, *Op. cit.*, hlm. 56.
[22] Juanda Pangaribuan, *Op. cit.*, hlm. 22.

dan diberikan kepada masing-masing pihak satu rangkap, serta didaftarkan di depan Pengadilan Hubungan Industrial terhadap putusan tersebut yang telah berkekuatan hukum tidak dapat dimajukan lagi atau sengketa yang sama tersebut tidak dapat dimajukan lagi ke Pengadilan Hubungan Industrial.[23]

4. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dalam Pengadilan[24]

Sebelum keluarnya Undang-undang Hubungan Industrial penyelesaian sengketa perburuhan diatur di dalam Undang-Undang No.22 tahun 1957 melalui peradilan P4D dan P4P. Untuk mengantisipasi penyelesaian dan penyaluran sengketa Buruh dan Tenaga Kerja sejalan dengan tuntutan kemajuan zaman dibuat dan diundangkan UUPPHI sebagai wadah peradilan Hubungan Industrial di samping peradilan umum.

Pengadilan Hubungan Industrial sendiri merupakan pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili, dan memberi putusan terhadap suatu perselisihan hubungan industrial.[25]

Pengadilan Hubungan Industrial berada pada setiap pengadilan negeri. Namun, untuk pertama kali menurut UUPPHI, makan akan dibentuk pada setiap pengadilan negeri kabupaten/kota yang merupakan ibukota provinsi dan di kabupaten/kota yang padat industri.[26]

Dalam Pasal 56 UUPPHI mengatakan Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutuskan:

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

Adapun susunan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri terdiri dari:
a. Hakim
b. Hakim ad Hoc
c. Panitera Muda, dan
d. Panitera Pengganti.

Untuk Pengadilan Kasasi di Mahkamah Agung terdiri dari:
a. Hakim Agung
b. Hakim ad Hoc pada Mahkamah Agung; dan
c. Panitera

Syarat-syarat untuk dapat diangkat menjadi Hakim Ad Hoc pada Pengadilan Hubungan Industrial dan Hakim Ad Hoc pada Mahkamah Agung RI harus mempunyai syarat-syarat sebagai berikut:
a. warga negara Indonesia
b. bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa
c. setia kepada Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
d. berumur paling rendah 30 (tiga puluh) tahun

---

[23] *http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/1522/1/hkmadm-kelelung.pdf*, diakses pada hari Kamis, tanggal 7 Maret 2011, pukul 09.25 WIB.
[24] *http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/1522/1/hkmadm-kelelung.pdf*, diakses pada hari Kamis, tanggal 7 Maret 2011, pukul 09.25 WIB.
[25] Juanda Pangaribuan, *Op. cit.*, hlm. 28.
[26] Juanda Pangaribuan, *Loc. cit.*

e. berbadan sehat sesuai dengan keterangan dokter
f. berwibawa, jujur, adil, dan berkelakuan tidak tercela
g. berpendidikan serendah-rendahnya Strata Satu (S-1) kecuali bagi Hakim Ad Hoc pada Mahkamah Agung, syarat pendidikan Sarjana Hukum, dan
h. berpengalaman di bidang hubungan industrial minimal 5 (lima) tahun.

Pengangkatan dan penunjukan Hakim Ad Hoc tersebut pad pengadilan Hubungan Industrial berdasarkan SK. Presiden atas usul Ketua Mahkamah Agung Republik Indonesia. Sebelum memangku jabatan Hakim Ad Hoc wajib disumpah atau memberikan janji menurut agama dan kepercayaannya masing-masing serta Hakim Ad Hoc tersebut tidak boleh merangkap Jabatan sebagaimana dituangkan dalam Pasal 66 UUPPHI.

Hukum acara yang dipakai untuk mengadili sengketa perburuan tersebut adalah Hukum Acara Perdata yang berlaku di lingkungan Pengadilan Umum, kecuali di atur secara khusus oleh UUPPHI serta menunggu keputusan Presiden untuk menentukan Tata Cara pengangkatan Hakim Ad Hoc Ketenagakerjaan.

Sebelum Undang-Undang ini berlaku secara efektif di dalam masyarakat dalam penyelesaian pemutusan Hubungan Kerja masih memakai KEP/MEN/150 Tahun 2000 dan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

5. Peranan pemerintah dalam penyelesaian sengketa hubungan industrial

Berkaitan dengan peranan pemerintah dalam sengketa perburuhan, sebenarnya pemerintah di sini merupakan pihak ketiga di mana aktor utamanya adalah pengusaha dan buruh sendiri. Namun dalam praktiknya penyimpangan dalam penyelesaian sengketa perburuhan sering terjadi maka di buatlah berbagai aturan terkait dengan masalah perburuhan ini. Dengan adanya penyelesaian sengketa buruh di dalam pengadilan dan di luar pengadilan merupakan satu bentuk nyata pengakuan eksistensi dari perusahaan dan buruh serta peran serta Negara dalam membantu proses penyelesaiannya. Namun tetap ada beberapa hal teknis yang dilakukan pemerintah misalnya Ada pula Penyelesaian Sengketa Buruh Melalui Komisi Nasional Hak Asasi Manusia.

Penyelesaian sengketa Buruh melalui Komisi Nasional Hak Asasi Manusia masih belum banyak diketahui karena relative masih baru, Undang-undang No.39 Tahun 1999 memberi peluang sengketa buruh dapat diselesaikan melalui Komisi Hak Asasi Manusia. Pada pasal 89 ayat 3 sub h, dikemukakan Komnasham dapat menyelesaikan dan memberi pendapat atas sengketa publik, baik terhadap perkara buruh yang sudah disidangkan maupun yang belum disidangkan.

Penjelasan undang-undang tersebut mengatakan sengketa publik yang dimaksud di dalam Undang-undang Hak Asasi Manusia tersebut termasuk 3 (tiga) golongan sengketa besar, antara lain sengketa pertanahan, sengketa ketenagakerjaan dan sengketa lingkungan hidup. Sengketa ketenagakerjaan tergolong sengketa publik dapat mengganggu ketertiban umum dan stabilitas Nasional, maka peluang pengaduan pelanggaran Hak-hak Buruh tersebut dapat disalurkan ke Komisi Nasional Hak Asasi Manusia sesuai dengan isi Pasal 90 Undang-undang No.39 Tahun 1999 yang berbunyi pada ayat 1 " Setiap orang atau kelompok orang yang memiliki alasan kuat bahwa Hak Asasinya telah dilanggar dapat memajukan laporan dan pengaduan lisan atau tertulis pada Komisi Nasional Hak Asasi Manusia". Kemudian dikuatkan lagi dalam Bab VIII Pasal 101 Undang-undang No. 39 Tahun 1999

tersebut Lembaga Komnasham dapat menampung seluruh laporan masyarakat tentang terjadinya pelanggaran Hak Asasi Manusia.

C. Penutup

Berdasarkan penjelasan di atas berkaitan dengan penyelesaian sengketa berbasis *win-win solution* maka sebaiknya cara yang diambil adalah melalui bi partied atau mediasi. Dikarenakan dengan kedua metode ini harapannya adalah hubungan baik ke depannya dan perselisihan perburuhan dapat segera terselesaikan. Dengan karakteristiknya masing-masing keberpihakan kepada salah satu pihak seminimal mungkin dapat dihindari. Namun untuk proses mediasi maka mediator yang dipilih sebaiknya adalah mediator yang netral dan tanpa intervensi. Bisa saja melalui lembaga mediasi misalnya PMN (Pusat Mediasi Nasional), yang merupakan organisasi yang khusus membantu pihak yang ingin menyelesaikan kasus mereka melalui mediasi.

Selain melalui komnasham dan cara lainnya, pemerintah juga mendorong Penyelesaian masalah melalui persetujuan bersama (PB) merupakan pilihan populer yang paling banyak ditempuh oleh pengusaha dan dapat diterima oleh P/B sekaligus dianjurkan pemerintah.

Pasal 6 dan Pasal 7 Undang-undang No.2 Tahun 2004 memberi jalan penyelesaian sengketa Buruh dan Tenaga Kerja berdasarkan musyawarah mufakat dengan mengadakan asas kekeluargaan antara buruh dan majikan. Bila terdapat kesepakatan antara buruh dan majikan atau antara serikat pekerja dengan majikan, maka dapat dituangkan dalam perjanjian kesepakatan kedua belah pihak yang disebut dengan perjanjian bersama. Dalam perjanjian bersama atau kesepakatan tersebut harus ditandatangani kedua belah pihak sebagai dokumen bersama dan merupakan perjanjian perdamaian. Dalam men-*support* penyelesaian sengketa perburuhan melalui perjanjian bersama ini, pemerintah juga melalui Disnaker terus menjalankan sosialisasi ke perusahaan dan kerjasama dengan ikatan atau asosiasi kerja dengan harapan penyelesaian sengketa buruh bisa cepat diselesaikan tidak harus ke pengadilan akan tetapi dalam level perusahaan atau di luar pengadilan tetap bisa mendapatkan sebuah solusi yang efektif dan menguntungkan bersama.

Daftar Pustaka

Buku

Djumialdji, F.X., 2006, *Perjanjian Kerja*, Edisi Revisi, Sinar Grafika, Jakarta.

Husni,Lalu, 2008, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Edisi Revisi, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Koeshartono, D. dan M. F. Shellyana Junaedi, 2005, *Hubungan Industrial: Kajian Konsep dan Permasalahan*, Penerbit Universitas Atmajaya Yogyakarta.

Pangaribuan, Juanda, 2005, *Tuntunan Praktis Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Bumi Intitama Sejahtera, Jakarta.

Soedardji, 2008, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia: Panduan bagi Pengusaha, Pekerja, dan Calon Pekerja*, Pustaka Yustisia, Yogyakarta.

Soepomo, Iman, 1986, *Pengantar-Hukum Perburuhan*, Cet-6, Penerbit Djambatan, Jakarta.

Internet

http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/1522/1/hkmadm-kelelung.pdf, diakses pada hari Kamis, tanggal 3 Maret 2011, pukul 21.05 WIB.

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.