

PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL MELALUI ARBITRASE MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 2 TAHUN 2004¹

Oleh: Meifi Meilani Paparang²

Abstrak

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui bagaimanakah terjadinya perselisihan dalam hubungan industrial yang melibatkan pengusaha dengan pekerja dan bagaimanakah penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Dengan menggunakan metode penelitian yuridis normatif, maka dapat disimpulkan: 1. Perselisihan dalam hubungan industrial yang melibatkan pengusaha dan pekerja dapat terjadi karena adanya perselisihan hak; perselisihan kepentingan; perselisihan pemutusan hubungan kerja; dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial hanya meliputi perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Arbiter yang berwenang menyelesaikan perselisihan hubungan industrial harus arbiter yang telah ditetapkan oleh Menteri. Wilayah kerja arbiter meliputi seluruh wilayah negara Republik Indonesia. Arbiter dalam menyelesaikan perselisihan atas dasar kesepakatan para pihak yang berselisih dan dinyatakan secara tertulis dalam surat perjanjian arbitrase. 2. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 harus diawali dengan upaya mendamaikan kedua belah pihak yang berselisih. Apabila perdamaian tercapai, maka arbiter atau majelis arbiter wajib membuat Akta Perdamaian yang ditandatangani oleh para pihak yang berselisih dan arbiter atau

majelis arbiter. Akta Perdamaian didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah arbiter mengadakan perdamaian. Apabila upaya perdamaian gagal, arbiter atau majelis arbiter meneruskan sidang arbitrase. Perselisihan hubungan industrial yang sedang atau telah diselesaikan melalui arbitrase tidak dapat diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Putusan arbitrase mempunyai kekuatan hukum yang mengikat para pihak yang berselisih dan merupakan putusan yang bersifat akhir dan tetap.

Kata kunci: Penyelesaian perselisihan, hubungan industrial, Arbitrase.

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Hubungan Industrial yang merupakan keterkaitan kepentingan antara pekerja/buruh dengan pengusaha, berpotensi menimbulkan perbedaan pendapat, bahkan perselisihan antara kedua belah pihak. 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.³

Sejalan dengan era keterbukaan dan demokratisasi dalam dunia industri yang diwujudkan dengan adanya kebebasan untuk berserikat bagi pekerja/buruh, maka jumlah serikat pekerja/serikat buruh di satu perusahaan tidak dapat dibatasi. Persaingan di antara serikat pekerja/serikat buruh di satu perusahaan ini dapat mengakibatkan perselisihan di antara serikat pekerja/serikat buruh yang pada umumnya berkaitan dengan masalah keanggotaan dan keterwakilan di dalam perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama. Peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial selama ini ternyata belum

¹ Artikel skripsi. Dosen Pembimbing : Prof.Dr. Telly Sumbu, SH, MH., NontjeRimbing, SH, MH., Dr.Wempie J.Kumendong, SH, MH

² Mahasiswa pada Fakultas Hukum Unsrat, NIM. 110711540

³ Penjelasan Atas Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. I. Umum.

mewujudkan penyelesaian perselisihan secara cepat, tepat, adil dan murah.⁴

Penyelesaian perselisihan yang terbaik adalah penyelesaian oleh para pihak yang berselisih sehingga dapat diperoleh hasil yang menguntungkan kedua belah pihak. Penyelesaian bipartit ini dilakukan melalui musyawarah mufakat oleh para pihak tanpa dicampuri oleh pihak manapun, namun demikian pemerintah dalam upaya untuk memberikan pelayanan masyarakat khususnya kepada masyarakat pekerja/buruh dan pengusaha, berkewajiban memfasilitasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial tersebut. Upaya fasilitasi dilakukan dengan menyediakan tenaga mediator yang bertugas untuk mempertemukan kepentingan kedua belah pihak yang berselisih.⁵ Dengan adanya era demokrasi di segala bidang, maka perlu diakomodasi keterlibatan masyarakat dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi atau arbitrase. Penyelesaian perselisihan melalui arbitrase pada umumnya, telah diatur di dalam Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa yang berlaku di bidang sengketa perdagangan. Oleh karena itu, arbitrase hubungan industri yang diatur dalam undang-undang ini merupakan pengaturan khusus bagi penyelesaian sengketa di bidang hubungan industrial.⁶

Putusan pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri yang menyangkut perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja dapat langsung dimintakan kasasi ke Mahkamah Agung, sedangkan putusan pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri antarasерikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan merupakan

putusan tingkat pertama dan terakhir yang tidak dapat dimintakan kasasi ke Mahkamah Agung. Pengadilan hubungan industrial merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum (Pasal 55 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004).

B. RUMUSAN MASALAH

1. Bagaimanakah terjadinya perselisihan dalam hubungan industrial yang melibatkan pengusaha dengan pekerja ?
2. Bagaimanakah penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ?

C. METODE PENELITIAN

1. Untuk menyusun Skripsi ini, penulis menggunakan metode penelitian hukum normatif;
2. Bahan-Bahan hukum primer yang digunakan dikumpulkan melalui studi kepustakaan yaitu:
 - a. bahan-bahan hukum primer: peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai perselisihan hubungan industrial;
 - b. bahan hukum sekunder: literatur-literatur, tulisan karya ilmiah hukum yang membahas materi mengenai perselisihan hubungan industrial;
 - c. bahan hukum tersier kamus hukum yang digunakan untuk menjelaskan beberapa istilah dan pengertiannya yang digunakan dalam penulisan ini.
3. Teknik pengolahan dan analisis bahan-bahan hukum menggunakan analisis kualitatif dan normatif.

PEMBAHASAN

A. PERSELISIHAN DALAM HUBUNGAN INDUSTRIAL YANG MELIBATKAN PENGUSAHA DENGAN PEKERJA

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Pasal 2 Jenis Perselisihan Hubungan Industrial meliputi :

- a. perselisihan hak;
- b. perselisihan kepentingan;

⁴ *Ibid.*

⁵ Penjelasan Atas Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. I. Umum. Pasal 3 ayat (1): Yang dimaksud dengan perundingan bipartit dalam Pasal ini adalah perundingan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja/buruh atau antara serikat pekerja/serikat buruh dan serikat pekerja/serikat buruh yang lain dalam satu perusahaan yang berselisih.

⁶ Penjelasan Atas Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. I. Umum.

- c. perselisihan pemutusan hubungan kerja; dan
- d. perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Pasal 3:

- (1) Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat.
- (2) Penyelesaian perselisihan melalui bipartit sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan.
- (3) Apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal.

Pasal 4:

- (1) Dalam hal perundingan bipartit gagal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (3), maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan.
- (2) Apabila bukti-bukti sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak dilampirkan, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan mengembalikan berkas untuk dilengkapi paling lambat dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal diterimanya pengembalian berkas.
- (3) Setelah menerima pencatatan dari salah satu atau para pihak, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase.
- (4) Dalam hal para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator.

(5) Penyelesaian melalui konsiliasi dilakukan untuk penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh.

(6) Penyelesaian melalui arbitrase dilakukan untuk penyelesaian perselisihan kepentingan atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh.

Pasal 5: Dalam hal penyelesaian melalui konsiliasi atau mediasi tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial.

Sengketa dapat disebabkan oleh berbagai macam faktor, di antaranya perbedaan kepentingan atau pun perselisihan antara pihak yang satu dengan pihak yang lainnya. Dapat juga disebabkan oleh adanya aturan-aturan kaku yang dianggap sebagai penghalang dan penghambat untuk dapat mencapai tujuan masing-masing pihak, karena setiap pihak akan berupaya semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan, sehingga potensi terjadinya sengketa menjadi besar.⁷

Sengketa yang terjadi tentunya harus dapat diselesaikan oleh para pihak. Penyelesaian sengketa tersebut dapat dilakukan melalui pengadilan atau di luar pengadilan. Penyelesaian sengketa melalui pengadilan berpedoman pada hukum acara yang mengatur persyaratan-persyaratan yang harus dipenuhi agar suatu sengketa dapat diajukan serta upaya-upaya yang dapat dilakukan, sedangkan penyelesaian sengketa di luar pengadilan adalah penyelesaian sengketa yang dilakukan berdasarkan kesepakatan para pihak dan prosedur penyelesaian atas suatu sengketa diserahkan sepenuhnya kepada para pihak yang bersengketa. Penyelesaian sengketa di luar pengadilan dapat dilakukan dengan berbagai cara, di antaranya negosiasi, mediasi, konsiliasi dan arbitrase.⁸

B. PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL MELALUI ARBITRASE MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 2

⁷ Jimmy, Joses Sembiring, *Cara Menyelesaikan Sengketa Di Luar Pengadilan (Negosiasi, Mediasi, Konsiliasi dan Arbitrase*, Cetakan Pertama, Visimedia, 2011, hal. 1

⁸ *Ibid*, hal. 2

TAHUN 2004 TENTANG PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

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".⁹

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Pasal 3:

- (1) Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat.
- (2) Penyelesaian perselisihan melalui bipartit sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan.
- (3) Apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal.

Pasal 4:

- (1) Dalam hal perundingan bipartit gagal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (3), maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan.
- (2) Apabila bukti-bukti sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak dilampirkan, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan mengembalikan berkas untuk dilengkapi paling lambat dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal diterimanya pengembalian berkas.
- (3) Setelah menerima pencatatan dari salah satu atau para pihak, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat wajib

menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase.

- (4) Dalam hal para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator.
- (5) Penyelesaian melalui konsiliasi dilakukan untuk penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh.
- (6) Penyelesaian melalui arbitrase dilakukan untuk penyelesaian perselisihan kepentingan atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh.

Pengertian konflik/perselisihan/percekcokan adalah adanya pertentangan atau ketidaksesuaian antara para pihak yang akan dan sedang mengadakan hubungan atau kerjasama. Dalam pengertian lain, konflik dapat dimaknakan sebagai suatu kondisi di mana pihak yang satu menghendaki agar pihak yang lain berbuat atau tidak berbuat sesuai dengan yang diinginkan, tetapi pihak lain menolak keinginan itu. Dengan demikian, dapat ditarik unsur-unsur dari konflik/perselisihan/percekcokan tersebut, adalah:¹⁰

- 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.
- Konflik harus segera diselesaikan agar tidak mempunyai dampak yang meluas, langkah-langkah yang dapat ditempuh, adalah:¹¹
- a. Bersikap tenang;
 - b. Pilih pendekatan yang terbaik yang dapat diterima oleh para pihak;
 - c. Tentukan waktu dan lakukan musyawarah serta putuskan pihak-pihak yang akan dilibatkan;
 - d. Cari orang atau pihak lain untuk membantu menyelesaikan konflik;

⁹Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan & Di Luar Pengadilan*, Edisi 1. Cet. 1. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2004. hal. 2.

¹⁰ *Ibid*, hal. 2

¹¹ *Ibid*, hal. 6-7.

- e. Bersama-sama memahami masalah dan kepentingan yang terdapat pada konflik tersebut;
- f. Mengevaluasi keefektifan proses penyelesaian dan solusinya.

Pasal 5: Dalam hal penyelesaian melalui konsiliasi atau mediasi tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial.

1. Penyelesaian Melalui Bipartit

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Pasal 6

- (1) Setiap perundingan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 harus dibuat risalah yang ditandatangani oleh para pihak.
- (2) Risalah perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) sekurang-kurangnya memuat :
 - a. nama lengkap dan alamat para pihak;
 - b. tanggal dan tempat perundingan;
 - c. pokok masalah atau alasan perselisihan;
 - d. pendapat para pihak;
 - e. kesimpulan atau hasil perundingan; dan
 - f. tanggal serta tanda tangan para pihak yang melakukan perundingan.¹²

Pasal 7:

- (1) Dalam hal musyawarah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 dapat mencapai kesepakatan penyelesaian, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak.
- (2) Perjanjian Bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) mengikat dan menjadi hukum serta wajib dilaksanakan oleh para pihak.
- (3) Perjanjian Bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib didaftarkan oleh para pihak yang melakukan perjanjian pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah para pihak mengadakan Perjanjian Bersama.
- (4) Perjanjian Bersama yang telah didaftar sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) diberikan akta bukti pendaftaran Perjanjian Bersama dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Perjanjian Bersama.

- (5) Apabila Perjanjian Bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (4) tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah Perjanjian Bersama didaftar untuk mendapat penetapan eksekusi.
- (6) Dalam hal pemohon eksekusi berdomisili di luar Pengadilan Negeri tempat pendaftaran Perjanjian Bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (3), maka pemohon eksekusi dapat mengajukan permohonan eksekusi melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah domisili pemohon eksekusi untuk diteruskan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang berkompeten melaksanakan eksekusi.

2. Penyelesaian Melalui Mediasi

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Pasal 8: Penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/ Kota. Pasal 9: Mediator sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 harus memenuhi syarat sebagai berikut :

- a. beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
- b. warga negara Indonesia;
- c. berbadan sehat menurut surat keterangan dokter;
- d. menguasai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan;
- e. berwibawa, jujur, adil, dan berkelakuan tidak tercela;
- f. berpendidikan sekurang-kurangnya Strata Satu (S1); dan
- g. syarat lain yang ditetapkan oleh Menteri.¹³

Pasal 10: Dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan, mediator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan segera mengadakan sidang mediasi.

¹² Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

¹³ Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Pasal 11:

- (1) Mediator dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir dalam sidang mediasi guna diminta dan didengar keterangannya.
- (2) Saksi atau saksi ahli yang memenuhi panggilan berhak menerima penggantian biaya perjalanan dan akomodasi yang besarnya ditetapkan dengan Keputusan Menteri.

Pasal 12:

- (1) Barang siapa yang diminta keterangannya oleh mediator guna penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan undang-undang ini, wajib memberikan keterangan termasuk membukakan buku dan memperlihatkan surat-surat yang diperlukan.
- (2) Dalam hal keterangan yang diperlukan oleh mediator terkait dengan seseorang yang karena jabatannya harus menjaga kerahasiaan, maka harus ditempuh prosedur sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (3) Mediator wajib merahasiakan semua keterangan yang diminta sebagaimana dimaksud dalam ayat (1).¹⁴

Pasal 13:

- (1) Dalam hal tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator serta didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.
- (2) Dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka:
 - a. mediator mengeluarkan anjuran tertulis;
 - b. anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang mediasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak;

- c. para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis;
- d. pihak yang tidak memberikan pendapatnya sebagaimana dimaksud pada huruf c dianggap menolak anjuran tertulis;
- e. dalam hal para pihak menyetujui anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a, maka dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, mediator harus sudah selesai membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama untuk kemudian didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.¹⁵

- (3) Pendaftaran Perjanjian Bersama di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) huruf e dilakukan sebagai berikut :

- a. Perjanjian Bersama yang telah didaftar diberikan akta bukti pendaftaran dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Perjanjian Bersama;
- b. apabila Perjanjian Bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) huruf e tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah Perjanjian Bersama didaftar untuk mendapat penetapan eksekusi;
- c. dalam hal pemohon eksekusi berdomisili di luar wilayah hukum Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tempat pendaftaran Perjanjian Bersama, maka pemohon eksekusi dapat mengajukan permohonan eksekusi melalui Pengadilan Hubungan Industrial

¹⁴ Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

¹⁵ Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

pada Pengadilan Negeri di wilayah domisili pemohon eksekusi untuk diteruskan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang berkompeten melaksanakan eksekusi.

Pasal 14

- (1) Dalam hal anjuran tertulis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (2) huruf a ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, maka para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.
- (2) Penyelesaian perselisihan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilaksanakan dengan pengajuan gugatan oleh salah satu pihak di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.

Pasal 15: Mediator menyelesaikan tugasnya dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (4).

Pasal 16: Ketentuan mengenai tata cara pengangkatan dan pemberhentian mediator serta tata kerja mediasi diatur dengan Keputusan Menteri.¹⁶

3. Penyelesaian Melalui Konsiliasi

Penyelesaian sengketa di luar pengadilan bagi bangsa Indonesia merupakan hal yang menjadi falsafah bangsa Indonesia sejak dahulu kala, hanya penamaannya tidak memakai kalimat penyelesaian sengketa di luar pengadilan. Penyelesaian sengketa merupakan falsafah nenek moyang bangsa Indonesia yang telah berkembang ditengah-tengah masyarakat, misalnya masyarakat antardaerah yang bertikai lebih mengutamakan penyelesaiannya dalam bentuk musyawarah. Musyawarah ini telah diangkat kepermukaan oleh pendiri bangsa Indonesia dengan mencantulkannya dalam UUD 1945.¹⁷

Joni Emerzon, menyatakan bahwa penyelesaian sengketa melalui lembaga-

lembaga alternatif penyelesaian sengketa (*Alternative Dispute Resolution/ADR*) secara tak langsung sudah berkembang dalam kehidupan masyarakat Indonesia, seperti negosiasi, mediasi, konsolidasi, dan arbitrase, walaupun tidak persis sama dengan apa yang dilakukan di Australia dan Amerika yang sudah melembaga. Lembaga-lembaga ini perlu dikembangkan untuk membantu atau setidaknya tidaknya mengurangi beban pengadilan dalam menyelesaikan perkara-perkara (perdata/bisnis) yang makin lama, makin menumpuk dan bahkan tidak terselesaikan.¹⁸

Pihak-pihak yang terlibat dalam proses penyelesaian sengketa melihat adanya factor peluang untuk menyelesaikan masalah dengan baik terutama, karena ada unsur tawar menawar dan harapan keberhasilan yang langgeng, sedangkan aspek yang tidak ada peluang yang menyangkut proses perhitungan bahwa masalah mereka tidak mungkin dapat diselesaikan dengan cara lain (misalnya pengadilan) kecuali perundingan karena mereka merasa akan menghadapi masalah yang lebih rumit dan berkepanjangan.¹⁹

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Pasal 17: Penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi dilakukan oleh konsiliator yang terdaftar pada kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota.

4. Penyelesaian Melalui Arbitrase

Alternatif Penyelesaian Sengketa (APS) merupakan mekanisme penyelesaian sengketa selain dari litigasi di pengadilan, mekanisme ini dilandasi oleh prinsip pemecahan masalah dengan bekerja sama yang disertai dengan itikat baik (*tegoede trouw*) oleh kedua belah pihak. Bagi orang awam, istilah alternatif dalam APS dapat menimbulkan kerancuan, seolah-olah mekanisme ini dapat menggantikan proses litigasi di pengadilan. Oleh karena itu, perlu dipahami terlebih dahulu bahwa APS adalah mekanisme yang berdampingan dengan penyelesaian sengketa melalui litigasi di pengadilan. Mekanisme APS ini terdiri dari

¹⁶ Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

¹⁷ Supriadi, *Hukum Lingkungan di Indonesia Sebuah Pengantar*, Cetakan Kedua, Sinar Grafika, Jakarta, April 2008, hal. 213.

¹⁸ *Ibid.*

¹⁹ *Ibid*, hal.

berbagai bentuk penyelesaian sebagaimana telah dibahas sebelumnya²⁰.

Mekanisme APS tidak dianggap sebagai pengaganti dari mekanisme penyelesaian sengketa melalui litigasi di pengadilan, namun APS merupakan jawaban dari praktisi-praktisi hukum yang mempunyai pandangan kritis dari sistem peradilan, misalnya lamanya suatu proses litigasi di pengadilan untuk mencapai status final dan mengikat (*inkracht van gewijsde*), korupsi yudisial, pemeriksaan kasus yang terbuka untuk umum, maraknya makelar kasus, dan lain-lain.²¹

Penggunaan mekanisme penyelesaian sengketa di luar pengadilan merupakan hal yang dibutuhkan oleh masyarakat Indonesia. Hal ini diperlukan sebelum masyarakat khususnya para praktisi hukum menjadi masyarakat yang *litigious minded*. Dalam praktiknya, penyelesaian sengketa melalui proses litigasi di pengadilan sering dijadikan pilihan oleh para pihak yang bersengketa dikarenakan berbagai faktor, yang di antaranya adalah para pihak yang bersengketa biasanya tidak berorientasi pada pemecahan masalah yang mengedepankan *win-win solution* melainkan lebih kepada pencarian putusan menang-kalah.²²

APS dapat mencapai hasil yang lebih baik dari pada mekanisme litigasi di pengadilan, hal itu dikarenakan 2 (dua) alasan, yaitu:²³

- a. Jenis perselisihan membutuhkan cara pendekatan yang berlainan dan para pihak yang bersengketa menrancang mekanisme khusus untuk penyelesaian berdasarkan musyawarah.
- b. Mediasi dan bentuk APS lainnya melibatkan partisipasi yang lebih intensif dan langsung dalam usaha penyelesaian dari semua pihak dan akibatnya dikatakan bahwa APS merupakan suatu cara penyelesaian perselisihan yang bukan lagi alternatif.

Berbeda dengan penyelesaian sengketa melalui litigasi di pengadilan, di dalam APS tidak ada pihak ketiga yang mengambil keputusan,

namun demikian, apabila di dalam pelaksanaan APS tersebut melibatakan pihak ketiga, maka peranannya adalah hanya dalam rangka mengusahakan agar para pihak mencapai kesepakatan untuk menyelesaikan sengketa yang ada. Karakteristik lain dari mekanisme APS adalah kesukarelaan. Apabila tidak ada kesukarelaan di antara para pihak, maka mekanisme APS tidak akan bisa terlaksana. Kesukarelaan ini meliputi pilihan APS dan isi dari kesepakatan.²⁴ Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Pasal 29; Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase meliputi perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

PENUTUP

A. KESIMPULAN

1. Perselisihan dalam hubungan industrial yang melibatkan pengusaha dan pekerja dapat terjadi karena adanya perselisihan hak; perselisihan kepentingan; perselisihan pemutusan hubungan kerja; dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial hanya meliputi perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Arbiter yang berwenang menyelesaikan perselisihan hubungan industrial harus arbiter yang telah ditetapkan oleh Menteri. Wilayah kerja arbiter meliputi seluruh wilayah negara Republik Indonesia. Arbiter dalam menyelesaikan perselisihan atas dasar kesepakatan para pihak yang berselisih dan dinyatakan secara tertulis dalam surat perjanjian arbitrase.
2. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial oleh arbiter harus

²⁰Frans Hendra Winarta, *Hukum Penyelesaian Sengketa, (Arbitrase Nasional Indonesia dan Internasional)*, Cetakan Pertama, Sinar Grafika, Jakarta, 2011, hal. 28

²¹*Ibid*, hal. 28

²²*Ibid*, hal. 29

²³*Ibid*.

²⁴*Ibid*.

diawali dengan upaya mendamaikan kedua belah pihak yang berselisih. Apabila perdamaian tercapai, maka arbiter atau majelis arbiter wajib membuat Akta Perdamaian yang ditandatangani oleh para pihak yang berselisih dan arbiter atau majelis arbiter. Akta Perdamaian didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah arbiter mengadakan perdamaian. Apabila upaya perdamaian gagal, arbiter atau majelis arbiter meneruskan sidang arbitrase. Perselisihan hubungan industrial yang sedang atau telah diselesaikan melalui arbitrase tidak dapat diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Putusan arbitrase mempunyai kekuatan hukum yang mengikat para pihak yang berselisih dan merupakan putusan yang bersifat akhir dan tetap.

B. SARAN

1. Perselisihan dalam hubungan industrial yang melibatkan pengusaha dan pekerja menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial memerlukan penyelesaian dengan menggunakan mekanisme penyelesaian yang berlaku baik dan wajib diupayakan melalui penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat sebelum menempuh upaya penyelesaian melalui konsiliasi untuk penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dan penyelesaian melalui arbitrase dilakukan untuk penyelesaian perselisihan kepentingan atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh.
2. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dalam hal putusan arbitrase tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan fiat eksekusi di Pengadilan Hubungan Industrial pada

Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat kedudukan pihak terhadap siapa putusan itu harus dijalankan, agar putusan diperintahkan untuk dijalankan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi As' Edi, *Hukum Acara Perdata Dalam Perspektif Mediasi (ADR) di Indonesia*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2012.
- Anonim, *Kamus Hukum*, PT. Citra Umbara, Bandung, 2008.
- Husni Lalu, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan & Di Luar Pengadilan*, Ed.I. Cet. I. PT. RadjaGrafindo Persada. Jakarta, 2004.
- Irawan Chandra, *Aspek Hukum dan Mekanisme Penyelesaian Sengketa di Luar Pengadilan (Alternative Dispute Resolution) di Indonesia*, Cetakan Kesatu, Mandar Maju, Bandung, 2010.
- Rahmadi Takdir, *Mediasi: Penyelesaian Sengketa Melalui Mufakat*, PT. RajaGrafindo, Cetakan Ke-1. Jakarta, 2010.
- Sampara Said, *dkk, Buku Ajar Pengantar Ilmu Hukum*, cetakan II, Total Media, Yogyakarta, 2011.
- Sembiring Joses Jimmy, *Cara Menyelesaikan Sengketa Di Luar Pengadilan (Negosiasi, Mediasi, Konsiliasi dan Arbitrase*, Cetakan Pertama, Visimedia, 2011.
- Soedarjadi, *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia, Panduan Bagi Pengusaha, Pekerja dan Calon Pekerja*, Pustaka Yustisia, Cetakan I. Yogyakarta, 2008.
- Sukadana Made I., *Mediasi Peradilan (Mediasi Dalam Sistem Peradilan Perdata Indonesia Dalam Rangka Mewujudkan Proses Peradilan Yang Sederhana, Cepat dan Biaya Ringan)*, Cetakan Pertama, PT. Prestasi Pustaka Publisher. Jakarta, 2012.
- Supriadi, *Hukum Lingkungan di Indonesia Sebuah Pengantar*, Cetakan Kedua, Sinar Grafika, Jakarta, April 2008.
- Syamsuddin M.S., *Norma Perlindungan Dalam Hubungan Industrial*, Cetakan Pertama, Sarana Bhakti Persada, Jakarta, 2004.
- Tutik Triwulan Titik, *Pengantar Hukum Perdata di Indonesia*, Cetakan Pertama, September, Jakarta. 2006.

Umam Khotibul, *Penyelesaian Sengketa di Luar Pengadilan*, Cet-1. Pustaka Yustisia, Yogyakarta, 2010.

Winarta Hendra Frans, *Hukum Penyelesaian Sengketa, (Arbitrase Nasional Indonesia dan Internasional)*, Cetakan Pertama, Sinar Grafika, Jakarta, 2011.

Witanto D.Y., *Hukum Acara Mediasi (Dalam Perkara Perdata di Lingkungan Peradilan Umum dan Peradilan Agama Menurut PERMA No. 1 Tahun 2008 tentang Prosedur Mediasi di Pengadilan)*, Cetakan Kesatu, Alfabeta, 2011.

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

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 1999 Tentang Arbitrase Dan Alternatif Penyelesaian Sengketa.