

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pemenuhan kebutuhan hidup menjadi faktor utama bagi manusia untuk selalu berusaha. Salah satu usaha yang banyak dilakukan adalah dengan memanfaatkan kemampuan yang dimilikinya untuk bekerja baik secara individu maupun secara bersama-sama mengikatkan dirinya kepada pihak lain.

Manusia mengandalkan kemampuannya untuk bekerja secara individual hal ini berarti bahwa dalam menjalankan pekerjaannya tidak terikat oleh pihak selain dirinya yang mana keterikatan tersebut dapat mempengaruhi akan hak-hak dan kewajibannya. Hal ini berbeda apabila bekerja tersebut dilakukan secara kolektif yang berarti dapat mempunyai ikatan terhadap pihak di luar dirinya yang juga akan mempengaruhi hak dan kewajibannya selama bekerja mengusahakan untuk pemenuhan kebutuhan hidupnya.

Pemenuhan kebutuhan hidup tiap-tiap orang mempunyai hak yang sama dalam rangka kesempatan memperoleh pekerjaan. Hak yang sama dapat diartikan dengan tidak melakukan diskriminasi ataupun pembedaan dalam memberikan pekerjaan. Dalam hal ini negara turut menjamin atas terciptanya hak tersebut dengan menerbitkan aturan-aturan dalam bidang ketenagakerjaan. Lain daripada itu aturan-aturan yang dibuat adalah juga mempunyai tujuan agar warga negaranya dapat menikmati dan merasakan penghidupan yang layak serta kemakmuran dalam hidupnya.

Seseorang yang bekerja, mengikatkan diri terhadap pihak lain selain dirinya menimbulkan perikatan hak dan kewajiban selama masing masing pihak masih berkomitmen untuk terus mengikatkan hak dan kewajibannya. Oleh karena itu dalam prosesnya perlu adanya aturan yang menjadi acuan pasti tentang hak dan kewajiban masing-masing pihak. Seseorang yang mengikatkan diri seperti hal ini, dalam kesehariannya disebut dengan tenaga kerja dan pihak yang mempekerjakan biasa disebut dengan pihak pengusaha.

Dinamika dunia ketenagakerjaan di Indonesia sampai saat ini telah berkembang jauh ke arah yang lebih kompleks seiring dengan perkembangan dan perubahan zaman serta teknologi yang akhirnya juga menciptakan perubahan besar dalam dunia industri sehingga berimbas cukup besar pula dalam sektor ketenagakerjaannya. Dengan kompleksitas dunia ketenagakerjaan yang ada, muncul beberapa kemungkinan perselisihan sebagai akibat hubungan industrial yang tidak seimbang maupun dari perbedaan penafsiran aturan.

Sering halnya perselisihan dalam lingkup ketenagakerjaan diawali dengan adanya perbedaan pemikiran dan rasa kurang puas dari para pekerja terhadap perilaku maupun kebijakan-kebijakan yang dijalankan oleh pengusaha. Padahal dalam pertimbangannya, sesungguhnya pengusaha berpikir demi kepentingan bersama untuk keberlangsungan usaha. Akan tetapi berawal dari rasa tidak puas tersebut lahirlah cara berfikir dan cara pandang yang berbeda dari apa yang difikirkan pihak pengusaha yang mana dapat berakibat penurunan motivasi dalam bekerja sehingga berujung dengan penurunan produktivitas dan tidak

terpenuhinya target pekerjaan yang sejatinya adalah sebuah kewajiban yang harus dipenuhi oleh pekerja.

Timbulnya perselisihan yang mana perselisihan itu diawali dari rasa kurang puas terhadap hal-hal yang berkisar pada masalah:¹ a) pengupahan; b) jaminan sosial; c) perilaku penugasan yang kadang-kadang dirasakan kurang sesuai kepribadian; d) daya kerja dan kemampuan kerja yang dirasakan kurang sesuai dengan pekerjaan yang harus diemban; e) adanya masalah pribadi.

Seseorang dapat melakukan usaha sendiri maupun bekerja sama dengan pihak lain serta dapat bekerja untuk pihak lain. Dengan seseorang bekerja pada orang lain tersebut maka akan menimbulkan keterkaitan dalam pemenuhan hak dan kewajiban masing-masing. Maka untuk itu diperlukan suatu aturan yang dapat menjembatani kebutuhan semua pihak.

Perselisihan perburuhan ini dibedakan antara perselisihan hak (*rechtsgeschillen*) dan perselisihan kepentingan (*belangen-geschillen*). Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena satu pihak tidak memenuhi isi perjanjian kerja, perjanjian perburuhan, peraturan majikan ataupun menyalahi ketentuan hukum. Sedangkan perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang terjadi akibat dari perubahan syarat-syarat perburuhan atau dengan kata lain perselisihan yang timbul berhubung dengan tidak adanya persesuaian paham mengenai syarat-syarat kerja dan atau keadaan perburuhan.²

Pengaturan ketenagakerjaan yang baru konsep yang dipakai adalah perselisihan hubungan industrial, yaitu perbedaan pendapat yang mengakibatkan

¹ H. Zainal Asikin, dkk, 2004, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Cetakan Kelima, Raja Grafindo Persada, Jakarta, h. 202.

² *ibid.*

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 antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Untuk mengatur hubungan tersebut maka diperlukan peraturan dalam bidang ketenagakerjaan yang dapat dipakai sebagai payung maupun aturan normatif dalam pelaksanaan kerja. Mengingat kedudukan pekerja yang lebih lemah dari pengusaha, maka dengan demikian hendaknya peraturan tersebut dapat mencapai keadilan sosial untuk melindungi pekerja atau buruh.

Sejatinya, perlindungan terhadap pekerja adalah bukan hanya kepentingan atau keperluan dari sisi pekerja itu sendiri saja akan tetapi juga merupakan keperluan dari sisi pihak pengusaha. Mengapa bisa demikian, karena pekerja merupakan aset berharga dari perusahaan. Apabila aset berharga tersebut tidak dilindungi oleh pengusaha itu sendiri yaitu dengan menempatkan pekerja-pekerjanya dalam situasi ataupun area yang nyaman selama bekerja tentunya mereka dengan naluri berubahnya akan berusaha mencari dan mencari area ataupun keadaanya yang membuatnya menjadi nyaman ketika kenyamanan itu tidak didapatnya di tempatnya yang lama. Sehingga dengan kehilangan aset berharganya dapat mempengaruhi daya ketahanan dan kesehatan perusahaan itu sendiri.

Menciptakan kenyamanan bagi pekerja merupakan agenda dalam perubahan untuk kemajuan yang banyak dilakukan oleh perusahaan. Karena ketika seorang pekerja sedang berada dalam zona atau tempat yang nyaman akan membantunya

dengan mudah untuk memaksimalkan kreatifitasnya dalam pembangunan kemajuan perusahaan dimana dia bekerja. Keberadaan zona nyaman tersebut dapat menumbuhkan kebanggaan serta rasa memiliki yang tinggi oleh pekerja maupun keluarganya. Bisnis yang mampu unggul dan bertahan adalah usaha bersama yang melibatkan keluarga pekerja sebagai indikator asset kesehatan perusahaan.³

Pembentukan peraturan ketenagakerjaan yang dapat mengakomodir kebutuhan para pihak dalam lingkup ketenagakerjaan berperan penting. Sebagaimana kita ketahui saat ini, peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan yang masih berlaku saat ini adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang saat ini sudah dirubah oleh Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang. Perubahan-perubahan tersebut berupa penghapusan pasal, perubahan bunyi pasal maupun penambahan pasal-pasal baru dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Jadi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tersebut masih berlaku termasuk aturan pelaksanaannya selama pasal-pasal tersebut tidak diubah oleh Undang-undang Cipta Kerja.

Asas yang terkandung dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah Pembangunan Ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektor antara pusat dan daerah, yang mana pada dasarnya asas ini sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas

³ Haery Sihombing, *“Myopia Mutu Sebagai Latent Dalam Persaingan dan Pertumbuhan (Kemampuan) Bisnis”*, h. 5.

demokrasi, asas adil, dan merata.⁴ Adanya undang-undang ini, selain bertujuan agar tercapainya keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan adalah juga untuk melindungi para pekerja dari kekuasaan yang tidak terbatas oleh pengusaha.⁵ Undang-undang ini mempunyai sifat hukum yang imperatif yaitu harus ditaati secara mutlak tidak boleh dilanggar, dan juga sifat hukum fakultatif yang artinya dapat dikesampingkan pelaksanaannya.⁶

Pasal-pasal dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah berisi tentang syarat-syarat dalam hubungan ketenagakerjaan secara umum. Sedangkan kondisi hubungan industrial di masing-masing perusahaan dapat berbeda-beda. Oleh karena itu dalam pelaksanaannya, Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak dapat serta merta dilakukan secara langsung. Diperlukan penjabaran maupun penjelasan lebih detail tentang syarat-syarat kerja yang mengatur hubungan industrial antara Pengusaha dan Pekerja. Salah satunya adalah penjabaran melalui media Perjanjian Kerja Bersama (selanjutnya disebut PKB).

Pasal 1 angka 21 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan definisi mengenai perjanjian kerja bersama sebagai perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, beberapa pengusaha, atau perkumpulan pengusaha yang membuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak. Dengan demikian peran para buruh/pekerja yang diwakilkan oleh serikat

⁴ Abdul Khakim, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Citra Aditya Bakti, Bandung, h. 6.

⁵ *Ibid.*

⁶ *Ibid.*

buruh/pekerja serta para pengusaha yang diwakili beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha sangat berarti dalam membuat perjanjian kerja bersama yang kesemuanya telah diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan.

Proses pembuatan Perjanjian Kerja Bersama haruslah mengikuti kaidah-kaidah tentang pembuatannya sampai dengan pengesahannya sebagaimana disebutkan dalam peraturan menteri tentang tata cara pembuatan pengesahan dan pendaftaran perjanjian kerja bersama sehingga penerapan Perjanjian Kerja Bersama mempunyai kekuatan hukum.

Perjanjian Kerja Bersama sebagai sebuah produk hasil perundingan ini merupakan salah satu perwujudan hasil dari ratifikasi atas Konvensi ILO No. 98 Tahun 1949 tentang Hak Berorganisasi dan Berunding Bersama. Jadi sejatinya dasar pemberlakuan Perjanjian Kerja Bersama di Indonesia ini sudah ada sejak tahun 1949 atau 73 tahun yang lalu. Perjanjian Kerja Bersama merupakan produk hukum privat yaitu sebuah perjanjian yang mana mempunyai karakter yang berbeda dibanding dengan sebuah perjanjian pada umumnya

Dapat dilihat bahwa dibuatnya Perjanjian Kerja Bersama adalah untuk mengatur syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak. Demikian pula bahwa Perjanjian Kerja Bersama adalah merupakan perjanjian induk yang harus diperhatikan dalam membuat perjanjian kerja. Oleh karena itu dalam pelaksanaan hubungan industrial, selain selalu mengacu dan patuh terhadap aturan-aturan ketenagakerjaan yang dibuat oleh Pemerintah juga membuat serta menerapkan dengan konsisten hal-hal yang menjadi kesepakatan dalam sebuah Perjanjian Kerja Bersama.

Sebagaimana telah disebutkan tentang pengertian Perjanjian Kerja Bersama dalam Undang-undang nomer 13 tahun 2003 bahwa Perjanjian Kerja Bersama merupakan perjanjian hasil perundingan antara Serikat Pekerja dan Pengusaha. Hal ini mengartikan bahwa subyek atau pelaku yang melakukan perundingan adalah bukan masing-masing individu dari pekerja maupun masing-masing individu dari pengusaha atau dengan kata lain dilakukan perwakilan kepada sekelompok orang yang mempunyai *legal standing* untuk melakukan perundingan.

Perjanjian Kerja Bersama idealnya dituntut untuk dapat mengakomodir keanekaragaman kemauan dan pemikiran masing-masing individu yang memiliki latar belakang dan karakter yang berbeda-beda baik pekerja maupun pengusaha. Usulan-usulan dalam perundingan pun jika disepakati diharapkan dapat dilaksanakan oleh kedua belah pihak selama proses hubungan industrial yang mana banyak faktor-faktor yang dapat menyebabkan sebuah klausul dalam Perjanjian Kerja Bersama tersebut dapat mengalami hambatan dalam pelaksanaannya dimana faktor tersebut seperti kondisi operasional perusahaan baik dari segi omzet maupun pengelolaan operasional, faktor kondisi ekonomi Negara dan global, serta faktor kondisi social hukum dan politik Negara dimana perusahaan menjalankan usahanya.

Sehingga dalam pelaksanaannya cukup rentan akan perbedaan-perbedaan pendapat ataupun dapat berbuah sebuah ketidakpuasan dalam pelaksanaannya yang berpotensi menimbulkan permasalahan hingga perselisihan dalam pelaksanaannya di kemudian hari, yang perlu adanya upaya penyelesaian yang tepat.

Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik untuk menulis karya ilmiah berjudul: "Alternatif Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara Serikat Pekerja dan Pengusaha Melalui Kombinasi Mediasi - Arbitrase."

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut dirumuskan perumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana penyelesaian perselisihan perjanjian kerja bersama menurut hukum positif ketenagakerjaan yang berlaku?
2. Bagaimana alternatif penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara serikat pekerja dan pengusaha melalui kombinasi Mediasi-Arbitrasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang ada, tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis penyelesaian perselisihan perjanjian kerja bersama menurut hukum positif ketenagakerjaan yang berlaku.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis alternatif penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara serikat pekerja dan pengusaha melalui kombinasi Mediasi-Arbitrasi.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan berguna secara teoritis maupun praktis, yaitu:

1. Kegunaan secara teoritis:

- a. Guna memperkaya perbendaharaan ilmu hukum khususnya mengenai hukum ketenagakerjaan.
 - b. Sebagai bahan masukan maupun informasi untuk penelitian sejenis selanjutnya.
1. Kegunaan secara praktis yaitu untuk memberikan masukan kepada perusahaan dalam pelaksanaan dan penerapan Perjanjian Kerja Bersama.

1.5 Kajian Teoritis

1.5.1 Pengertian Perjanjian dan Ruang Lingkupnya

Pengertian perjanjian atau “*contract*”/“*agreement*” (Bahasa Inggris) atau “*Overeenkomst*” (Bahasa Belanda) sebagaimana disebutkan dalam KUHPerdara Pasal 1313 sebagai sebuah persetujuan adalah: “Suatu persetujuan adalah suatu perbuatan dimana satu orang atau lebih mengikatkan diri terhadap satu orang lain atau lebih”. Unsur dalam perjanjian: Para pihak; Persetujuan para pihak; Tujuan yang akan dicapai; Prestasi yang harus dilaksanakan; Bentuk Tertentu; dan Syarat tertentu.

Unsur-unsur tersebut memberikan pengertian bahwa dalam suatu perjanjian haruslah dilakukan oleh lebih dari satu pihak, yang mana antara pihak yang satu dengan yang lainnya membuat janji untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Adanya janji antara para pihak ini mempunyai tujuan tertentu yang jelas yang tidak mempunyai pertentangan dengan norma peraturan perundangan yang berlaku. Janji untuk melakukan atau tidak melakukan yang dapat disertai dengan pemenuhan persyaratan tertentu merupakan kewajiban dari masing-masing pihak

yang dijadikan sebuah prestasi wajib untuk pemenuhannya sehingga jika tidak terjadi pemenuhan atas prestasi tersebut maka dapat dilakukan sebuah aksi ketidakpuasan. Perjanjian dituangkan dalam bentuk tertentu seperti bentuk tertulis maupun lisan. Hampir seluruh perjanjian saat ini berbentuk tertulis dikarenakan untuk mempermudah pembuktian di masing-masing pihak.

Suatu kontrak dianggap sah dan dapat mengikat para pihak, apabila memenuhi syarat-syarat sah yang telah ditentukan. Syarat-syarat tersebut sebagai berikut:

Berdasarkan Pasal 1320 KUH Perdata.

- 1) Konsensus disebut juga kesepakatan kehendak;
- 2) Cakap atau wenang berbuat;
- 3) Perihal Tertentu;
- 4) Kausa Halal.

Pengertian lain menurut Munir Fuady: “adalah suatu perjanjian atau serangkaian perjanjian dimana hukum memberikan ganti rugi terhadap wanprestasi dari kontrak tersebut, dan oleh hukum, pelaksanaan dan kontrak tersebut dianggap merupakan suatu tugas yang harus dilaksanakan.”⁷

Semua perjanjian yang telah dibuat secara sah sesuai undang-undang adalah berlaku sama sebagai Undang-undang bagi para pihak yang membuatnya, sebagai mana hal ini dinyatakan dalam KUH Perdata pasal 1338 ayat (1).

1.5.2 Pengertian Perjanjian Kerja Bersama dan Ruang Lingkupnya

⁷ Munir Fuadi, 2002, “*Pengantar Hukum Bisnis – Menata Bisnis Modern di Era Global*”, Citra Aditya Bakti, Bandung, h. 9.

Pengertian Perjanjian Kerja Bersama dalam pembahasan ini diambil dari bunyi Pasal 1 angka 21 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 jo Pasal 1 angka 2 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER-28/MEN/VII/2014 yaitu perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak. Sehingga Perjanjian Kerja Bersama dapat menjadi acuan atau payung hukum bagi terselenggaranya hubungan kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

Terdapat dua hal yang perlu dipahami berkaitan dengan hak- hak pekerja/buruh didalam atau diluar hubungan kerja, yaitu pertama hak yang timbul dari perjanjian dan kedua hak yang timbul dari undang-undang/peraturan perundang-undangan. Hak yang timbul dari perjanjian atau kesepakatan, biasanya disebut sebagai hak non normatif, sedangkan hak yang timbul dari peraturan perundang-undangan, sering dikatakan sebagai hak normatif, dan sebagai satu bentuk hak yang timbul dari perundang-undangan, maka hak normatif seharusnya tidak dapat lagi diperselisihkan, namun dalam kenyataan menunjukkan sering terjadi perselisihan tentang hak-hak normatif ini karena rumusan peraturan perundang-undangan seringkali dicantumkan kembali didalam Perjanjian Kerja Bersama.⁸

⁸ Slamet Wibowo, 2006, "Pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama Antara Pengusaha Dengan Serikat Pekerja/Serikat Buruh di Kota Semarang", *Tesis*, Undip, Semarang, h. 25.

Pengertian Kesepakatan Kerja Bersama⁹ menurut Departemen Tenaga Kerja Republik Indonesia adalah:

“Perjanjian yang diselenggarakan oleh serikat pekerja atau serikat-serikat pekerja yang terdaftar pada Departemen Tenaga Kerja dengan pengusaha-pengusaha, perkumpulan pengusaha berbadan hukum yang pada umumnya atau semata-mata memuat syarat-syarat yang harus diperhatikan dalam perjanjian kerja”.

Sedangkan pengertian Perjanjian Kerja Bersama menurut KUH Perdata diambil dari pengertian mengenai Perjanjian Perburuhan Kolektif yang mana dalam pengertian Perjanjian Perburuhan Kolektif tersebut terdapat beberapa kemiripan dengan pengertian Perjanjian Kerja Bersama dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam KUH Perdata Pasal 1601n disebutkan:

“Bahwa perjanjian perburuhan kolektif adalah suatu peraturan yang dibuat oleh seorang majikan atau lebih, atau suatu perkumpulan majikan atau lebih yang merupakan badan hukum di satu pihak, dari suatu serikat buruh atau lebih yang merupakan suatu badan hukum di lain pihak, tentang syarat-syarat kerja yang harus diindahkan sewaktu membuat suatu perjanjian kerja¹⁰.

Perjanjian Kerja Bersama sebagai sebuah Perjanjian tunduk pada ketentuan hukum privat memiliki kekuatan hukum mengikat sebagai undang-undang untuk para pihak yang membuatnya yang sama dengan perjanjian yang lainnya ketika dalam pembuatannya telah memenuhi persyaratan sahnya suatu perjanjian Pasal

⁹ Semula disebut dengan istilah “Perjanjian Perburuhan”, kemudian berubah menjadi “Kesepakatan Kerja Bersama (KKB)”, dan terakhir menjadi “Perjanjian Kerja Bersama” berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003.

¹⁰ Djumadi, 2005, *Sejarah Keberadaan Organisasi Buruh di Indonesia*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, h. 80.

1320 KUH Perdata serta terpenuhinya syarat-syarat tertentu sesuai karakteristik perjanjiannya.

Salah satunya adalah syarat pembuatan Perjanjian Kerja Bersama sehingga dapat diberlakukan untuk seluruh pekerja dalam suatu perusahaan sebagaimana diatur dalam peraturan Menteri Ketenagakerjaan nomer PER-28/MEN/XII/2014 Pasal 14 sampai dengan Pasal 32.

Pihak yang melakukan perundingan dalam proses pembuatan PKB adalah sekelompok orang yang mempunyai *legal standing* untuk mewakili seluruh pekerja dalam suatu perusahaan maupun perwakilan dari pengusaha sebagaimana dalam pengaturan tata cara pembuatan Perjanjian Kerja Bersama pasal 116 sampai 133 undang-undang nomer 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan pasal 14 sampai dengan pasal 32 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomer 28 tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama. Perwakilan dari pekerja biasa diwakili oleh organisasi pekerja yaitu Serikat Pekerja yang telah secara resmi mencatatkan organisanya tersebut kepada Dinas yang membidangi urusan tenaga kerja di masing-masing daerah yang kemudian di delegasikan dan dimandatkan kepada Pimpinan Unit Kerja dari Serikat Pekerja tersebut sesuai dengan tata aturan/anggaran dasar organisasi serikat pekerja tersebut. Adapun perwakilan dari pihak pengusaha dapat dilakukan dengan langsung maupun memberikan kuasa sebagai perunding mewakili pengusaha yang diterjemahkan dalam sebuah surat kuasa khusus.

Pengertian Serikat pekerja/serikat disebutkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 17, Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja Pasal 1 angka 1, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pasal 1 angka 8, dan dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama Pasal 1 angka 6:

“Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya”.

Walaupun Perjanjian Kerja Bersama dibuat dan dirundingkan oleh tidak semua pekerja atau semua anggota serikat pekerja melainkan perwakilannya saja akan tetapi keberlakuan Perjanjian Kerja Bersama tetap dapat berlaku untuk semua/seluruh pekerja dalam suatu perusahaan yang mempunyai Perjanjian Kerja Bersama tersebut. Berlakunya Perjanjian Kerja Bersama untuk seluruh pekerja ini sesuai dengan bunyi Pasal 118 UU No. 13 Tahun 2003 yaitu “dalam satu perusahaan hanya dapat dibuat 1 Perjanjian Kerja Bersama yang berlaku bagi seluruh pekerja atau buruh di perusahaan”. Hal ini seakan bertentangan dengan asas *privity of contract* dimana hanya pihak-pihak yang membuatnya saja yang dapat terikat oleh suatu perjanjian.

Fungsi dan peranan serikat pekerja dalam pembentukan maupun pelaksanaan perjanjian kerja bersama:

1. sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan industrial;
2. sebagai wakil pekerja/buruh dalam lembaga kerja sama di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya;
3. sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
4. sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya;
5. sebagai perencana, pelaksana, dan penanggung jawab pemogokan pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundangundangan yang berlaku;
6. sebagai wakil pekerja/buruh dalam memperjuangkan kepemilikan saham dalam perusahaan.

Persyaratan yang harus dipenuhi oleh serikat pekerja agar dapat berperan serta dalam perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama diatur dalam Pasal 119 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang mensyaratkan sebagai berikut:

1. Jika di satu perusahaan hanya terdapat satu serikat pekerja/serikat buruh, serikat pekerja/serikat buruh tersebut berhak mewakili pekerja/buruh dalam perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama dengan pengusaha jika memiliki jumlah anggota lebih dari 50% dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.

2. Jika di satu perusahaan hanya terdapat satu serikat pekerja/serikat buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tetapi tidak memiliki jumlah anggota lebih dari 50% dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan, serikat pekerja/serikat buruh dapat mewakili pekerja/buruh dalam perundingan dengan pengusaha jika serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan telah mendapat dukungan lebih 50% dari jumlah seluruh pekerja/buruh di perusahaan melalui pemungutan suara.
3. Jika dukungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak tercapai, serikat pekerja/serikat buruh yang bersangkutan dapat mengajukan kembali permintaan untuk merundingkan perjanjian kerja bersama dengan pengusaha setelah melampaui jangka waktu enam bulan terhitung sejak dilakukannya pemungutan suara dengan mengikuti prosedur sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (2). Persyaratan untuk pemungutan suara sebagaimana yang diatur pada Pasal 119 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 diselenggarakan oleh panitia yang ditunjuk oleh wakil pekerja dan pengurus serikat pekerja dengan disaksikan oleh pejabat yang bertanggungjawab di bidang tenaga kerja dan juga oleh pengusaha. Prosedur itu diatur pada Pasal 122 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang mengatur bahwa pemungutan suara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 119 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 diselenggarakan oleh panitia yang terdiri wakil-wakil pekerja/buruh dan pengurus serikat pekerja/serikat buruh yang disaksikan oleh pihak pejabat yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dan pengusaha.

Ketentuan pada Pasal 119 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 berlaku jika hanya terdapat satu serikat pekerja pada perusahaan yang bersangkutan. Lalu, bagaimana jika dalam suatu perusahaan terdapat lebih dari satu serikat pekerja. Hal ini diatur pada Pasal 120 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 sebagai berikut:

- a. Jika di satu perusahaan terdapat lebih dari satu serikat pekerja/serikat buruh, yang berhak mewakili pekerja/buruh melakukan perundingan dengan pengusaha yang jumlah keanggotaannya lebih dari 50% dari seluruh jumlah pekerja/buruh di perusahaan tersebut.
- b. Jika ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak terpenuhi, serikat pekerja/serikat buruh dapat melakukan koalisi sehingga tercapai jumlah lebih dari 50% dari seluruh jumlah pekerja/buruh di perusahaan tersebut untuk mewakili dalam perundingan dengan pengusaha.
- c. Jika ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) atau ayat (2) tidak terpenuhi, para serikat pekerja/serikat buruh membentuk tim perunding yang keanggotaannya ditentukan secara proporsional berdasarkan jumlah anggota masing-masing serikat pekerja/serikat buruh.

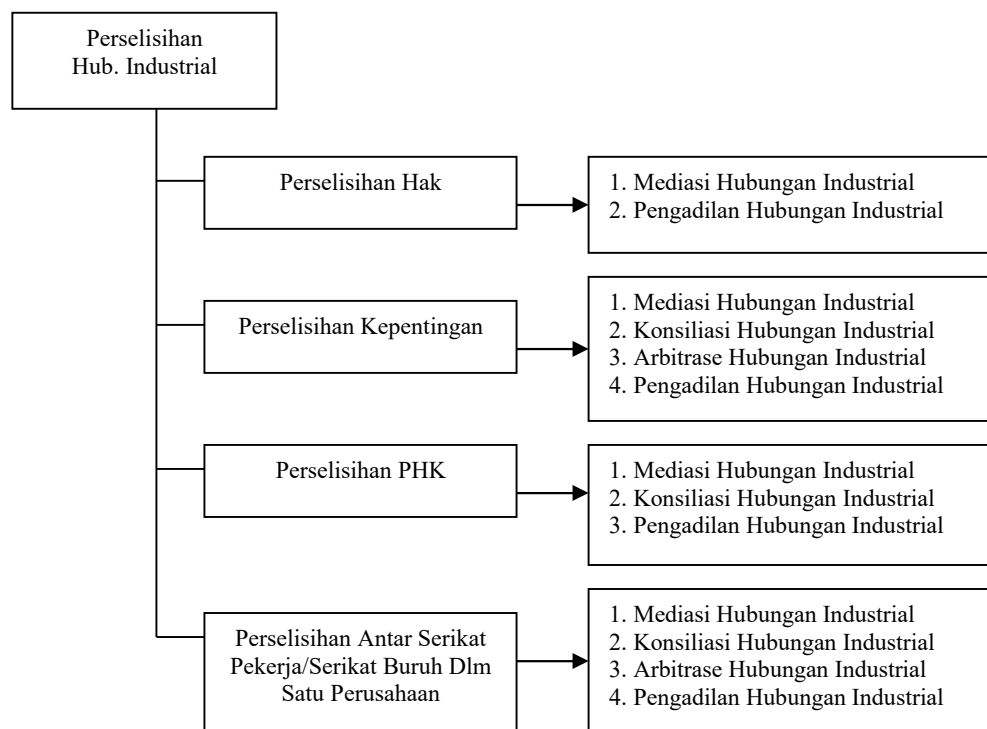
Ketika Perjanjian Kerja Bersama telah diberlakukan pada sebuah perusahaan maka hubungan kerja yang ada Antara pekerja/buruh dengan pengusaha/gabungan pengusaha di dalam perusahaan harus mengacu serta berdasar pada kesepakatan yang sudah ada dalam Perjanjian Kerja Bersama. Sebagai sebuah perjanjian maka Perjanjian Kerja Bersama mengikat semua pihak dan harus ditaati. Dari hal tersebut maka Perjanjian Kerja Bersama tersebut sudah menjadi hukum bagi semua pihak yang terlibat.

1.5.3 Perselisihan Hubungan Industrial dan Cara Penyelesaiannya

Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan

pekerja/buruh atau serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.¹¹

Pihak-pihak yang berselisih adalah Pengusaha dengan pekerja/buruh; atau Pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh.



1.5.3.1 Jenis Perselisihan Hubungan Industrial

1. Perselisihan Hak

¹¹ Pasal 1 UU No. 2 Tahun 2004.

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.

2. Perselisihan Kepentingan

yaitu perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai perbuatan dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

3. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja yaitu perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.

4. Perselisihan Antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh Dalam Satu Perusahaan

yaitu perselisihan antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh dengan Serikat Pekerja/Serikat Buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak dan kewajiban keserikatpekerjaan.

1.5.3.2 Model Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

1. Mediasi Hubungan Industrial

yaitu penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar Serikat Pekerja/Serikat

Buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih Mediator yang netral.

2. Konsiliasi Hubungan Industrial

yaitu penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih Konsiliator yang netral.

3. Arbitrase Hubungan Industrial

yaitu penyelesaian suatu perselisihan kepentingan dan perselisihan antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh hanya dalam satu perusahaan, di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.

4. Pengadilan Hubungan Industrial

yaitu pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.

Berdasarkan UU No.13/2004 Jo UU No.2/2004 Hubungan Industrial menganut prinsip:

1. Musyawarah. Penyelesaian melalui musyawarah untuk mufakat secara Bipartit adalah wajib.
2. Bebas memilih lembaga penyelesaian perselisihan Para pihak untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, berdasarkan kesepakatan

bebas memilih lembaga Arbitrase, Konsiliasi, ataupun mediasi, untuk menyelesaikan perselisihan yang mereka hadapi

3. Cepat, tepat, adil dan murah
 - a. Cepat, tidak memakan waktu yang lama yaitu 140 hari kerja.
 - b. Tepat, para pihak dapat memilih proses penyelesaian melalui arbitrase, konsiliasi atau mediasi.
 - c. Adil, pihak yang berselisih dapat menempuh upaya hukum sampai dengan ke MA.
 - d. Murah, gugatan yang diajukan ke PHI dengan tuntutan maksimal Rp.150.000.000,- dibebaskan dari biaya perkara (prodeo).

1.5.3.3 Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Mekanisme penyelesaian perselisihan terbagi dalam 2 (dua) kelompok:

1. Proses penyelesaian di luar pengadilan

a. Penyelesaian melalui Bipartit

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

Dalam hal perundingan bipartit gagal, maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan. Apabila bukti-bukti 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. 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 atau melalui Pengadilan Hubungan Industrial.

b. Penyelesaian melalui Mediasi

Jalur mediasi dilakukan ketika para pihak yang berselisih memilih untuk menyelesaikan perselisihannya melalui Pengadilan Hubungan Industrial atau karena para pihak tidak memilih jalur penyelesaian melalui Konsiliasi atau Arbitrase setelah kedua jalur penyelesaian alternatif tersebut ditawarkan oleh instansi yang bertanggung jawab di bidang Ketenagakerjaan setempat. Upaya Mediasi merupakan sebuah prasyarat dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Pengadilan Hubungan Industrial.

- 1) Penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota.
- 2) 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.
- 3) 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.
- 4) Tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka:
 - a) mediator mengeluarkan anjuran tertulis;
 - b) anjuran tertulis tsb. 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 dianggap menolak anjuran tertulis;
 - e) dalam hal para pihak menyetujui anjuran tertulis, 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.
- 5) Pendaftaran Perjanjian Bersama di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri 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 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 pada Pengadilan Negeri di wilayah domisili pemohon eksekusi untuk diteruskan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang berkompeten melaksanakan eksekusi.

- 6) Anjuran tertulis ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, maka para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.
- 7) Penyelesaian perselisihan tersebut dilaksanakan dengan pengajuan gugatan oleh salah satu pihak di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.
- 8) Mediator menyelesaikan tugasnya dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan.

c. Penyelesaian melalui Konsiliasi

- 1) Penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi dilakukan oleh konsiliator yang terdaftar pada kantor instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota.
- 2) Penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui konsiliasi dilakukan oleh konsiliator yang wilayah kerjanya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja.

- 3) Penyelesaian oleh konsiliator dilaksanakan setelah para pihak mengajukan permintaan penyelesaian secara tertulis kepada konsiliator yang ditunjuk dan disepakati oleh para pihak.
- 4) Para pihak dapat mengetahui nama konsiliator yang akan dipilih dan disepakati dari daftar nama konsiliator yang dipasang dan diumumkan pada kantor instansi Pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat.
- 5) Selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima permintaan penyelesaian perselisihan secara tertulis, konsiliator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan selambat-lambatnya pada hari kerja kedelapan harus sudah dilakukan sidang konsiliasi pertama.
- 6) Tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh konsiliator dan didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.
- 7) Hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi, maka:
 - a) konsiliator mengeluarkan anjuran tertulis;

- b) anjuran tertulis tersebut dalam waktu selambat- lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang konsiliasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak;
- c) para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada konsiliator 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 dianggap menolak anjuran tertulis;
- e) para pihak menyetujui anjuran tertulis, maka dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, konsiliator harus sudah selesai membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama untuk kemudian didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

Pendaftaran Perjanjian Bersama di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri 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 tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi di

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

Hal anjuran tertulis ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, maka salah satu pihak atau para pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada pengadilan negeri setempat. Penyelesaian perselisihan dilaksanakan dengan pengajuan gugatan oleh salah satu pihak. Konsiliator menyelesaikan tugasnya dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima permintaan penyelesaian perselisihan.

d. Penyelesaian melalui Arbitrase

- 1) Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase meliputi perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.
- 2) Arbiter yang berwenang menyelesaikan perselisihan hubungan industrial harus arbiter yang telah ditetapkan oleh Menteri.

- 3) Wilayah kerja arbiter meliputi seluruh wilayah negara Republik Indonesia.
- 4) Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbiter dilakukan atas dasar kesepakatan para pihak yang berselisih.
- 5) Kesepakatan para pihak yang berselisih dinyatakan secara tertulis dalam surat perjanjian arbitrase, dibuat rangkap 3 (tiga) dan masing-masing pihak mendapatkan 1 (satu) yang mempunyai kekuatan hukum yang sama.

Surat perjanjian arbitrase sekurang-kurangnya memuat:

- 1) nama lengkap dan alamat atau tempat kedudukan para pihak yang berselisih;
- 2) pokok-pokok persoalan yang menjadi perselisihan dan yang diserahkan kepada arbitrase untuk diselesaikan dan diambil putusan;
- 3) jumlah arbiter yang disepakati;
- 4) pernyataan para pihak yang berselisih untuk tunduk dan menjalankan keputusan arbitrase; dan
- 5) tempat, tanggal pembuatan surat perjanjian, dan tanda tangan para pihak yang berselisih.

2. Proses penyelesaian di pengadilan

Adapun tahapan cara penyelesaian perselisihan lembaga industrial melalui Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri setempat adalah dilakukan dengan cara: 1. Pengajuan Gugatan dan 2. Proses Pemeriksaan.

Pengajuan gugatan perselisihan hubungan industrial diajukan kepada pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri yang daerah hukumnya

meliputi tempat pekerja/buruh bekerja. Pengajuan gugatan tersebut wajib dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi. Kalau tidak lampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi berkas dikembalikan kepada para pihak yang mengajukan gugatan.

Gugatan dapat dicabut penggugat sebelum tergugat memberi jawaban. Dalam keadaan ini maka proses peradilan selanjutnya tidak dilakukan. Hal ini dapat disebabkan adanya perdamaian antara tergugat dengan penggugat meskipun penggugat telah memasukkan gugatannya ke pengadilan.

Terhadap Gugatan tersebut maka Pengadilan Negeri dalam 7 (tujuh) hari kerja menetapkan Majelis Hakim yang terdiri dari 1 (satu) orang hakim sebagai ketua majelis dan 2 (dua) orang hakim adhoc sebagai anggota majelis yang memeriksa dan memutus perselisihan. Dalam proses pemeriksaan perkara pada Pengadilan Hubungan Industrial pemeriksaan dapat dilakukan dengan dua cara yaitu: a). Pemeriksaan dengan acara biasa, dan b). Pemeriksaan dengan acara cepat.

Pada pemeriksaan dengan acara biasa Majelis Hakim dalam 7 (tujuh) hari kerja menetapkan sidang, pemanggilan saksi atau saksi ahli. Saksi atau saksi ahli wajib memberikan kesaksian dibawah disumpah dan Hakim wajib merahasiakan semua keterangan yang diminta. Sidang pemeriksaan dengan acara biasa terbuka untuk umum, kecuali mejelis hakim menetapkan lain. Dalam hal salah satu pihak tidak menghadiri sidang tanpa alasan yang dapat dipertanggungjawabkan, majelis hakim dapat menetapkan hari sidang berikutnya.

Pelaksanaan hari sidang berikutnya selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari terhitung sejak tanggal penundaan. Penundaan sidang karena salah satu atau para

pihak diberikan sebanyak-banyaknya 2 kali penundaan. Dalam hal penggugat atau kuasa hukumnya yang sah setelah dipanggil secara patut tidak datang menghadap pengadilan pada sidang penundaan terakhir maka majelis hakim dapat memeriksa dan memutus perselisihan tanpa dihadiri tergugat. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial juga menjelaskan bahwa setiap orang yang hadir dalam persidangan wajib menghormati persidangan.

Pemeriksaan dengan Acara Cepat, dilakukan apabila terdapat kepentingan para pihak dan atau salah satu pihak yang cukup mendesak yang harus dapat disimpulkan dari alasan-alasan permohonan dari yang berkepentingan, para pihak atau salah satu pihak dapat memohon kepada pengadilan hubungan industrial supaya pemeriksaan sengketa dipercepat, ketua pengadilan negeri mengeluarkan penetapan tentang dikabulkan atau tidak dikabulkannya permohonan tersebut selama 7 (tujuh) hari kerja setelah diterimanya permohonan, terhadap penetapan pemeriksaan dengan acara pemeriksaan cepat tidak digunakan upaya hukum.

Permohonan dengan acara pemeriksaan cepat dikabulkan ketua pengadilan negeri dalam jangka 7 hari kerja, setelah dikeluarkannya penetapan menentukan Majelis Hakim, Hari, Tempat dan Waktu Sidang tanpa melalui prosedur pemeriksaan. Tenggang waktu untuk jawaban dan pembuktian kedua belah pihak masing-masing ditentukan tidak melebihi 14 hari kerja.

Sudikno Mertokusumo mengatakan putusan sela adalah putusan yang bukan putusan akhir atau disebut juga putusan antara, yang fungsinya tidak lain untuk

memperlancar pemeriksaan perkara.¹² Putusan sela ini menurut Pasal 185 Ayat (1) HIR (Pasal 196 ayat (1) Rbg) sekalipun harus diucapkan di dalam persidangan tidak dibuat secara terpisah, tetapi ditulis dalam berita acara persidangan.

Menurut M. Nur Rasaid putusan sela adalah putusan yang diadakan sebelum hakim memutus perkaranya, yaitu untuk memungkinkan atau mempermudah kelanjutan pemeriksaan perkara.¹³ Jadi putusan sela ini merupakan putusan yang diambil oleh hakim sebelum ia menjatuhkan putusan akhir.

Dalam hubungannya dengan Peradilan Hubungan Industrial maka keberadaan putusan ini adalah:

- a. Apabila dalam persidangan pertama secara nyata-nyata pihak pengusaha terbukti tidak melaksanakan kewajibannya membayar upah dan hak-hak yang biasa di terima pekerja, hakim ketua sidang harus segera menjatuhkan putusan sela berupa perintah kepada pengusaha untk melaksanakan kewajibannya kepada pekerja/buruh,
- b. Putusan sela dapat dijatuhkan pada hari persidangan itu juga atau pada hari persidangan kedua,
- c. Dalam hal selama pemeriksaan sengketa masih berlangsung dan putusan sela tidak juga dilaksanakan oleh pengusaha, hakim ketua sidang memerintah sita jaminan dalam sebuah penetapan Pengadilan Hubungan Industrial,
- d. Putusan sela dan penetapan pengadilan hubungan industrial tidak dapat diajukan perlawanan dan atau tidak dapat digunakan upaya hakim.

¹² Sudikno Mertokusumo, 2002, h. 222.

¹³ Rasaid, 200, h. 49.

Putusan Akhir, dilakukan pada setiap putusan yang dijatuhkan oleh hakim dalam perkara hubungan industrial harus mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan dan keadilan. Majelis hakim wajib menyelesaikan selambat-lambatnya 50 (lima puluh) hari kerja sejak sidang pertama. Putusan pengadilan hubungan industrial mengenai perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja dapat diajukan kasasi ke Mahkamah Agung dalam waktu 14 (empat belas) hari kerja.

Putusan pengadilan hubungan industrial ditandatangani oleh hakim, Hakim Ad. Hoc dan panitera pengganti. Panitera pengganti hubungan industrial selambat-lambatnya menyampaikan pemberitahuan putusan kepada pihak yang tidak hadir dalam sidang.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial merupakan rangkaian dari Undang-Undang yang mengatur kedudukan dan kekuasaan Peradilan di Negara Republik Indonesia. Selain itu undang-undang tersebut juga merupakan lanjutan yang melengkapi Undang-Undang Mahkamah Agung Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung yang selanjutnya diubah dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2004.

Dengan lahirnya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, setiap lingkungan peradilan yang disebut dalam Pasal 10 Undang-undang Nomor 4 Tahun 2004 Tentang Kekuasaan Kehakiman yang berbunyi:

1. Kekuasaan kehakiman dilakukan oleh sebuah Mahkamah Agung dan badan peradilan yang berada dibawahnya dan oleh sebuah mahkamah konstitusi.
2. Badan peradilan yang berada dibawah mahkamah agung meliputi badan peradilan dalam lingkungan peradilan umum, peradilan agama, peradilan militer dan peradilan tata usaha.

Hal lainnya yang diatur secara khusus dalam undang-undang penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah ketentuan mengenai hakim ad Hoc dan kepanitraan dalam pengadilan hubungan industrial. Selain itu terdapat pula hal-hal yang baru yang tidak lazim, dalam Undang-undang penyelesaian perselisihan hubungan industrial ini seperti misalnya terdapat ketentuan pembebasan biaya perkara dan juga pembebasan biaya eksekusi bagi gugatan yang nilainya dibawah Rp. 150 juta. Ketentuan mengenai pembebasan biaya perkara ini seharusnya dipertimbangkan dengan matang, karena harus diatur alokasi pembiayaan yang tidak sedikit bagi pengadilan hubungan industrial dalam memproses suatu perkara.

1.5.4 Alternatif Penyelesaian Perselisihan Perdata

Hubungan Industrial dapat dikategorikan sebagai lingkup bisnis atau keperdataan, karena itu penyelesaian sengketaanya dapat dibedakan menjadi berapa macam, yaitu:

1. Adjudikatif

Mekanisme penyelesaian secara adjudikatif ditandai dengan kewenangan pengambilan keputusan oleh pihak ketiga dalam sengketa yang berlangsung diantara para pihak. Pihak ketiga dapat bersifat voluntary (sukarela) ataupun involuntary) tidak sukarela. Pada umumnya penyelesaian dengan cara ini menghasilkan putusan yang bersifat win-lose solution. Sujud Margono membagi proses adjudikasi menjadi dua bagian yaitu :

a. Litigasi (Litigation)

Litigasi diartikan sebagai "proses administrasi dan peradilan (court and administrative proceedings)".¹⁴ Litigasi adalah "proses gugatan atas suatu konflik yang diaktualisasikan untuk mengantikan konflik sesungguhnya, dimana para pihak yang bertentangan".¹⁵ Jalur litigasi merupakan mekanisme penyelesaian perkara melalui jalur pengadilan dengan menggunakan pendekatan hukum (law approach) melalui aparat atau lembaga penegak hukum yang berwenang sesuai dengan aturan perundang-undangan. Pada dasarnya jalur litigasi merupakan the last resort atau ultimum remedium, yaitu sebagai upaya terakhir manakala penyelesaian sengketa secara kekeluargaan atau perdamaian di luar pengadilan ternyata tidak menemukan titik temu atau jalan keluar.¹⁶

b. Arbitrase

Perbedaan arbitrase dengan litigasi melalui pengadilan adalah dilibatkannya litigasi sengketa pribadi dalam arbitrase. Sifat pribadi dari arbitrase memberikan keuntungan-keuntungan melebihi adjudikasi melalui Pengadilan Negeri. Arbitrase pada dasarnya menghindari pengadilan.¹⁷

Di dalam pasal 1 ayat (1) Undang-Undang No. 30 tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa di Luar Pengadilan, menyebutkan bahwa:

¹⁴ Suyud Margono, 2000, *Alternatif Dispute Resolution & Arbitrase Proses Pelembagaan dan Aspek Hukum*, Ghalia Indonesia, Jakarta, h. 23.

¹⁵ *Ibid.*, h. 24.

¹⁶ Bambang Sutiyoso, 2006, *Penyelesaian Sengketa Bisnis: Solusi dan Antisipasi dan Peminat Bisnis Dalam Menghadapi Sengketa Kini dan Mendatang*, Citra Media, Yogyakarta, h. 9.

¹⁷ Suyud Margono, 2000, *Alternatif Dispute Resolution & Arbitrase Proses Pelembagaan dan Aspek Hukum*, Ghalia Indonesia, Jakarta, h. 26.

Arbitrase adalah cara penyelesaian sengketa perdata diluar pengadilan umum yang didasarkan pada perjanjian arbitrase yang dibuat secara tertulis oleh para pihak yang bersengketa. Dengan demikian hanya perkara perdata saja yang dapat diselesaikan dan diputuskan oleh lembaga arbitrase.¹⁸

2. Konsensus/Kompromi

Mekanisme penyelesaian sengketa secara konsensual ditandai dengan cara penyelesaian sengketa secara kooperatif untuk mencapai solusi yang bersifat win-win Solution. Kehadiran pihak ketiga walaupun ada tidak memiliki kewenangan mengambil keputusan.¹⁹

3. Quasi Adjudikatif

Mekanisme penyelesaian sengketa yang merupakan kombinasi antara unsur konsesual dan adjudikatif. Model penyelesaian ini sering disebut adjudikatif semu atau penyelesaian hibrida.²⁰ Bentuk penyelesaian sebagaimana tersebut di atas, dalam lingkup perdata sering disebut dengan penyelesaian melalui jalur pengadilan (Litigasi) dan di luar pengadilan (non litigasi). Perkembangan instrumen hukum perdata melalui jalur pengadilan mengalami perkembangan yang cepat seiring dengan kemajuan perkembangan ilmu dan teknologi. Di Indonesia penyelesaian perkara perdata lewat Pengadilan atau biasa disebut litigasi (litigation) dapat melalui gugatan perdata, gugatan Perwakilan

¹⁸ *Ibid.*

¹⁹ Termasuk dalam jenis penyelesaian ini adalah negosiasi (perundingan), mediasi (penengahan), dan konsultasi (permufakatan).

²⁰ Termasuk dalam mekanisme ini adalah *med-arb*, *mini trial*, *ombudsman*, *Summary Jury Trial*, dan *Early Neutral Evaluation*.

Kelompok atau Class Action, gugatan Organisasi Legal Standing dan Citizen Law Suit.²¹

Sedangkan Jalur non litigasi adalah mekanisme penyelesaian sengketa di luar pengadilan, tetapi menggunakan mekanisme yang hidup dalam masyarakat yang bentuk dan macamnya sangat bervariasi, seperti cara musyawarah, perdamaian dan kekeluargaan, penyelesaian adat dll. Salah satu cara yang sedang berkembang dan diminati oleh para pelaku bisnis adalah melalui Alternative Dispute Resolution (ADR).²²

Alternative Dispute Resolution (ADR) sering disebut juga Mekanisme Penyelesaian Sengketa secara Kooperatif (MPSSK) atau Alternatif Penyelesaian Sengketa (APS).²³ ADR adalah penyelesaian sengketa hukum yang dilakukan di luar lembaga peradilan, misalnya melalui konsiliasi, mediasi, negosiasi, arbitrase atau melalui mini trial and summary jury trial.²⁴

Sistem penyelesaian sengketa tersebut memiliki kesamaan dengan sistem penyelesaian sengketa yang diatur sejak tahun 1970 dalam the Dispute Law yang sering digunakan masyarakat Jepang dalam menyelesaikan sengketa di luar pengadilan.²⁵

²¹ Fauzie Yusuf Hasibuan, 2006, *Seri Pendidikan Advokat Praktek Hukum Acara Perdata di Pengadilan Negeri*, Cet. 1, Fauzie & Partners, Jakarta, h. 31.

²² *Ibid.* Bentuk ADR meliputi Konsultasi, Negosiasi, Mediasi, Konsiliasi, Arbitrase, *Good Offices*, *Mini-Trial*, *Summary Jury Trial*, *Rent a Judge*, dan *Med-Arb*.

²³ Mohammad Askin, 2008, *Rangkaian Sari Kuliah Hukum Lingkungan*, Cet. I, Yayasan Peduli Energi Indonesia/Indonesian Energy Care Foundation, Jakarta, h. 165.

²⁴ E. Sundari, 2002, *Pengajuan Gugatan Secara Class Action (Suatu Studi Perbandingan & Penerapannya di Indonesia)*, Edisi Pertama, Cet. I, Universitas Atma Jaya, Yogyakarta, h. 2.

²⁵ Siti Sundari Rangkuti, 1987, "Hukum Lingkungan dan Kebijakan Lingkungan Dalam Proses Pembangunan Hukum Nasional Indonesia", Tesis, Surabaya, h. 181.

1.6 Metode Penelitian

1.6.1 Metode Pendekatan

Metode merupakan suatu cara untuk mencapai tujuan dimana dengan tujuan tersebut digunakan langkah-langkah apa yang sebenarnya dipakai, sehingga tujuan tersebut dapat dicapai. Berkaitan dengan penyusunan laporan ini, metode yang digunakan adalah suatu cara untuk menyelesaikan masalah yang telah dirumuskan dengan mengadakan penelitian serta pengumpulan data-data.

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu yuridis normatif. Hal yang diteliti dalam penelitian ini yaitu mengenai asas hukum, dimana dilakukan terhadap hukum positif yang dibuat secara tertulis.²⁶

Pendekatan yuridis, digunakan untuk menganalisa berbagai peraturan hukum yang mempunyai korelasi dengan pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) sebagai obyek penelitian, untuk itu diperlukan bahan-bahan hukum yaitu:

1. Bahan hukum primer meliputi:
 - a. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 amandemen ke-4
 - b. Kitab Undang-undang Hukum Perdata.
 - c. Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
 - d. Undang-undang nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
 - e. Undang-undang nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja

²⁶ Soerjono Soekanto, 2006, *Pengantar Penelitian Hukum*, Universitas Indonesia, Jakarta, h. 51.

- f. Undang-undang nomor 30 tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa.
 - g. Undang-Undang nomor 6 tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.
 - h. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021.
 - i. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi no PER.16/MEN/XI/2011 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama.
 - j. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan nomer 28 tahun 2014 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama.
 - k. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP-48/MEN/IV/2004 tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama;
 - l. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 115/PUU-VII/2009
 - m. Perjanjian Kerja Bersama PT Indofood Sukses Makmur Tbk divisi Bogasari periode tahun 2018-2020;
2. Bahan-bahan hukum sekunder yaitu bahan-bahan yang erat hubungannya dengan bahan hukum primer dan dapat membantu menganalisis dan

memahami bahan hukum primer, adalah: Hasil karya ilmiah dan penelitian para sarjana; dan Informasi bacaan dari laman situs internet.

1.6.2 Metode Pengumpulan Bahan Hukum

Pengumpulan bahan hukum yang dilakukan oleh penulis yaitu melalui studi kepustakaan atau studi dokumen²⁷ yang dilakukan dengan cara mencari dan mempelajari mengenai permasalahan yang terjadi kaitannya dengan pokok masalah yang ada, pada gilirannya untuk menjawab permasalahan sebagaimana dirumuskan di atas.

1.7 Pertanggungjawaban Sistematika

Dalam penulisan tesis ini dipilah menjadi 4 (empat) bab yang masing-masing mempunyai kaitan satu dengan yang lainnya. Bentuk dan gambaran dari tesis ini adalah sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan. Uraian secara garis besar latar belakang penelitian dan rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kajian teoritis, metode penelitian dan pertanggungjawaban sistematika penulisan Tesis.

Bab II Pembahasan atas permasalahan kesatu, Penyelesaian perselisihan perjanjian kerja bersama menurut hukum positif ketenagakerjaan yang berlaku, dengan sub tema: kedudukan perjanjian kerja bersama dalam pelaksanaan hubungan industrial, dan prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial,

²⁷ Soerjono Soekanto, 2015, *Pengantar Penelitian Hukum*, Penerbit Universitas Indonesia, Jakarta, h. 66.

serta penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara serikat pekerja dan pengusaha.

Bab III Pembahasan atas permasalahan kedua, Alternatif penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara serikat pekerja dan pengusaha melalui kombinasi Mediasi-Arbitrasi, dengan subtema Penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan di Pengadilan Hubungan Industrial, dan Alternatif penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara serikat pekerja dan pengusaha melalui kombinasi Mediasi-Arbitrase.

Bab IV Penutup. Bagian bab ini bersisi kesimpulan yang diperoleh dari usaha untuk mencari jawab terhadap permasalahan yang diajukan. Kemudian setelah disimpulkan ditutup dengan beberapa saran sebagai masukan untuk pihak yang berkepentingan.