

BAB II

PENYELESAIAN PERSELISIHAN PERJANJIAN KERJA BERSAMA MENURUT HUKUM POSITIF KETENAGAKERJAAN YANG BERLAKU

2.1 Kedudukan Perjanjian Kerja Bersama Dalam Pelaksanaan Hubungan Industrial

2.1.1 Perjanjian Kerja Bersama

Perjanjian Kerja Bersama sebagai landasan aturan hukum ketenagakerjaan yang berlaku pada tingkatan unit kerja perusahaan. Perjanjian Kerja Bersama, yang dalam bahasa Inggris dikenal dengan istilah *Collective Labour Agreement* (CLA), atau dalam bahasa Belanda disebut dengan istilah *Collective Arbeids Overenkomst* (CAO), telah dikenal dalam khasanah hukum Indonesia berdasarkan ketentuan dalam Kitab Undang-undang Hukum Perdata (KUH Perdata).²⁸ Dalam KUH Perdata Pasal 1601a disebutkan bahwa, “Perjanjian Perburuhan adalah peraturan yang dibuat oleh seorang atau beberapa orang perkumpulan majikan yang berbadan hukum, dan atau beberapa serikat buruh berbadan hukum, mengenai syarat-syarat kerja yang harus diindahkan pada waktu membuat perjanjian kerja”.²⁹

Perjanjian Kerja Bersama dalam dunia ketenagakerjaan Indonesia, juga telah diatur dan ditegaskan posisinya sebagai salah satu sarana untuk membangun hubungan industrial, seperti yang tercantum di dalam Undang-Undang Nomor 13

²⁸ Lalu Husni, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, h. 50.

²⁹ *Ibid.*

Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 103 yang menyebutkan bahwa hubungan industrial dilaksanakan melalui sarana:

- a. Serikat pekerja/serikatburuh;
- b. Organisasi pengusaha;
- c. Lembaga kerjasama bipartit;
- d. Lembaga kerjasam atripartit;
- e. Peraturan perusahaan;
- f. Perjanjian kerja bersama;
- g. Peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan; dan
- h. Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Hal tersebut di atas, menjelaskan bahwa untuk membangun hubungan industrial, harus dilandasi oleh seperangkat aturan-aturan sistematis mengenai hak dan kewajiban masing-masing pihak. Salah satu aturan yang diakui oleh peraturan perundang- undangan kita adalah Perjanjian Kerja Bersama. Lebih lanjut dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 21 menyebutkan bahwa, “Perjanjian kerja bersama adalah 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”.

Berdasarkan pengertian Perjanjian Kerja Bersama tersebut di atas, maka rumusan mengenai Perjanjian Kerja Bersama ini dapat dibagi atas beberapa unsur, yaitu sebagai berikut:

- a. Perjanjian Kerja Bersama adalah perjanjian; oleh karena itu asas hukum perjanjian harus melekat pada Perjanjian Kerja Bersama;
- b. Subjek hukum Perjanjian Kerja Bersama terdiri atas serikat pekerja/buruh dan pengusaha; kemungkinan lainnya adalah gabungan

serikat pekerja/buruh dan beberapa atau perkumpulan pengusaha; hal yang ingin ditekankan adalah bahwa pekerja/buruh sebagai individu tidak dapat tampil sebagai subjek hukum di dalam Perjanjian Kerja Bersama; Memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak, yaitu pengusaha dan pekerja/buruh; hal yang ingin ditekankan disini adalah bahwa Perjanjian Kerja Bersama hendak menyediakan pedoman, wujudnya perjanjian, bagi pengusaha dan pekerja/buruh; dengan demikian tercipta kepastian hukum.³⁰

Black Law Dictionary memberikan pengertian *collective-bargaining agreement* sebagai “*A contract that is made between an employer and a labor union and that regulate employment conditions. Also termed collective labor agreement or trade agreement*”.³¹

Rumusan *Blacklaw Dictionary* ini mirip dengan rumusan Perjanjian Kerja Bersama di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Hal yang ditekankan oleh *Blacklaw Dictionary* adalah *collective agreement* merupakan hasil dari *collective bargaining negotiation*. Hal ini logis karena hal-hal yang tercantum di dalam *collective agreement* harus merupakan kompromi antara pengusaha dan serikat pekerja/buruh. *Blacklaw Dictionary* memberikan rumusan *collective bargaining negotiation* sebagai “*negotiation between an employer and the representatives of organized employees to determine the conditions of employment, such as wages, hours, and fringe benefits*”³².

Berdasarkan rumusan *collective agreement* oleh *Blacklaw Dictionary* tersebut dapat ditegaskan bahwa di Negara penganut *common law system* pun pekerja/buruh secara individual tidak dapat tampil sebagai subjek hukum di dalam

³⁰ Abdul R. Budiono, 2008, *Hukum Perburuhan*, PT Indeks, Jakarta, h. 106.

³¹ Bryan A. Gardner, *Black Law Dictionary*, dikutip oleh Abdul R. Budiono, 2008, *Hukum Perburuhan*, PT Indeks, Jakarta, h. 106.

³² *Ibid.*

pembuatan *collective agreement*. Hal ini menunjukkan kekhasan *collective agreement* atau Perjanjian Kerja Bersama sebagai suatu perjanjian.

Sebagai suatu perjanjian, maka Perjanjian Kerja Bersama tidak terlepas dari ketentuan syarat sahnya suatu perjanjian pada umumnya, yang menurut Pasal 1320 KUH Perdata harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

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

Untuk lebih jelasnya, maka perlu kiranya dijelaskan keempat syarat di atas.

Uraian penjelasan syarat-syarat tersebut sebagai berikut :

- a. Sepakat mereka yang mengikatkan diri maksudnya antara para pihak tersebut haruslah seiya sekata terhadap apa yang diperjanjikan. Apabila ada paksaan atau *dwang*, kekhilafan atau *dwaling*, dan penipuan atau *bedrog*, maka berarti tidak ada perjanjian. Pasal 1321 KUH Perdata menyatakan : “Tiada sepakat yang sah apabila sepakat itu diberikan karena kekhilafan atau diperolehnya dengan paksaan atau penipuan”. Arti paksaan itu sendiri telah ditegaskan dalam Pasal 1323, 1324 dan 1325 KUH Perdata, dan dapat dirinci sebagai berikut: Paksaan yang dilakukan terhadap orang yang membuat suatu perjanjian, merupakan alasan untuk batalnya perjanjian, juga bila paksaan itu dilakukan oleh pihak ketiga untuk kepentingan pihak tertentu.

1. Paksaan telah terjadi, bila perbuatan itu menakutkan orang yang berpikiran sehat dan orang yang bersangkutan merasa terancam.

2. Paksaan juga membatalkan perjanjian, apabila paksaan dilakukan terhadap suami atau istri atau anak-anak atau keluarga.
- b. Kecakapan membuat suatu perjanjian persyaratannya ini mengacu pada kemampuan atau kecakapan dari pelaku yang dapat membuat perjanjian tersebut, sedangkan yang dapat menjadi pelaku itu ialah pendukung hak dan kewajiban. Jika yang membuat perjanjian adalah suatu badan hukum, maka badan hukum tersebut harus memenuhi syarat-syarat badan hukum yang antara lain sebagai berikut:
1. Adanya harta kekayaan yang terpisah,
 2. Mempunyai tujuan tertentu,
 3. Mempunyai kepentingan sendiri,
 4. Ada organisasi.

Sedangkan jika para pihak yang membuat perjanjian adalah orang, maka orang yang dianggap sebagai subyek hukum yang bisa melakukan hubungan hukum dengan pihak lain, adalah orang-orang yang tidak termasuk dalam pengertian Pasal 1330 KUHPdata sebagai berikut:

1. Orang-orang yang belum dewasa,
2. Mereka yang ditaruh di bawah pengampuan,
3. Orang perempuan dalam hal-hal yang ditetapkan oleh undang-undang telah melarang membuat suatu perjanjian-perjanjian tertentu.

Sesuai dengan ketentuan tersebut di atas, maka mereka yang termasuk dalam kriteria tersebut di atas tidak bisa membuat suatu perjanjian, dan

sebaliknya jika mereka tidak termasuk dalam ketiga kriteria tersebut di atas, maka mereka mempunyai hak untuk membuat suatu perjanjian.

- c. Suatu Hal Tertentu Pengertian suatu hal tertentu ialah bahwa perjanjian itu harus menjadikan objek itu tertentu atau dengan kata lain harus mempunyai obyek spesifik yang diperjanjikan. Hal ini diatur dalam Pasal 1333 KUHPerdara bahwa barang yang menjadi obyek suatu perjanjian harus ditentukan jenisnya.
- d. Suatu Sebab Yang Halal Yang dimaksud disini adalah sebab- sebab yang tidak dilarang oleh Undang-undang, tidak bertentangan dengan kesusilaan dan ketertiban umum, ketentuan ini disebutkan pada Pasal 1337 KUHPerdara.

Keempat syarat tersebut bersifat kumulatif, artinya harus dipenuhi semuanya baru dapat dikatakan bahwa perjanjian tersebut sah. Syarat sepakat mereka yang mengikatkan diri dan kecakapan untuk membuat suatu perjanjian dalam hukum perdata disebut sebagai syarat subjektif karena menyangkut mengenai orang yang membuat perjanjian, sedangkan syarat suatu hal tertentu dan suatu sebab yang halal disebut sebagai syarat objektif karena menyangkut objek perjanjian³³.

Bila syarat objektif tidak dipenuhi, maka perjanjian itu batal demi hukum artinya dari semula perjanjian tersebut dianggap tidak pernah ada. Sementara jika yang tidak dipenuhi adalah syarat subjektif, maka akibat hukum dari perjanjian tersebut dapat dibatalkan.³⁴

³³ Djumaldi, 2002, *Hukum Perburuhan dan Perjanjian Kerja*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, h. 15-16.

³⁴ *Ibid.*

2.1.2 Hubungan Kerja

Pengertian hubungan kerja menurut Undang-undang nomer 13 tahun 2003 sebagaimana tertulis dalam pasal 1 angka 15 adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Sehingga seseorang dikatakan mempunyai hubungan kerja dengan pengusaha apabila antara orang tersebut sepakat membuat perjanjian kerja dengan pengusaha.

a. Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja yang dalam bahasa Belanda disebut *Arbeidsoverenkoms*, mempunyai beberapa pengertian. Pasal 1601 a KUHPerduta memberikan pengertian sebagai berikut: “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak kesatu (siburuh), mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah”³⁵.

Sedangkan berdasarkan Undang-Undang No 13 Tahun 2003, Pasal 1 angka 14 memberikan pengertian yakni: “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak”. Selain pengertian normatif seperti tersebut di atas, Imam Soepomo berpendapat bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (buruh), mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua yakni

³⁵ Lalu Husni, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Edisi Revisi, Raja Grafindo Persada, Jakarta, h. 54-55.

majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk memperkerjakan buruh dengan membayar upah.

b. Unsur-Unsur Perjanjian Kerja

Berdasarkan pengertian perjanjian kerja di atas, dapat ditarik beberapa unsur dari perjanjian kerja yakni:³⁶

1) Adanya unsur *work* atau pekerjaan

Sebuah pekerjaan haruslah dikerjakan dengan sendiri kecuali telah mendapatkan izin dari majikan, sebagaimana disebutkan dalam KUHPerdara Pasal 1603a yang berbunyi: “Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya; hanya dengan seizin majikan ia dapat menyuruh orang ketiga menggantikannya”.

2) Adanya unsur perintah

Manifestasi dari pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha adalah pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan. Disinilah perbedaan hubungan kerja dengan hubungan lainnya, misalnya hubungan antara dokter dengan pasien, pengacara dengan klien. Hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja karena dokter, pengacara tidak tunduk pada perintah pasien atau klien.

3) Adanya unsur upah

Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja (perjanjian kerja), bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama seorang pekerja bekerja pada pengusaha adalah untuk memperoleh upah. Sehingga jika tidak ada unsur

³⁶ *Ibid.*

upah, maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja. Seperti seorang narapidana yang diharuskan untuk melakukan pekerjaan tertentu, seorang mahasiswa perhotelan yang sedang melakukan praktik lapangan di hotel.

c. Syarat Sah Perjanjian Kerja

Sebagai bagian dari perjanjian pada umumnya, maka perjanjian kerja harus memenuhi syarat syahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdara. Ketentuan ini juga tertuang dalam Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar:³⁷

- 1) Kesepakatan kedua belah pihak;
- 2) Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- 3) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan;
- 4) Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Keempat syarat tersebut bersifat kumulatif artinya harus dipenuhi semuanya baru dapat dikatakan bahwa perjanjian tersebut sah.

d. Bentuk Dan Jangka Waktu Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja dapat dibuat dalam bentuk tertulis atau lisan (Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang No 13 Tahun 2003). Secara normatif bentuk tertulis menjamin kepastian hak dan kewajiban para pihak, sehingga jika terjadi perselisihan akan sangat membantu proses pembuktian.

³⁷ *Ibid.*

Dalam Pasal 54 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat keterangan :

- 1) Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha;
- 2) Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja / buruh;
- 3) Jabatan atau jenis pekerjaan;
- 4) Tempat pekerjaan;
- 5) Besarnya upah dan cara pembayaran;
- 6) Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja atau buruh;
- 7) Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- 8) Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat;
- 9) Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja.

2.1.3 Perjanjian Kerja Bersama (PKB)

a. Pengertian Perjanjian Kerja Bersama (PKB)

Materi Perjanjian Kerja Bersama diatur dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 dalam Bab XI mengenai hubungan industrial yaitu dalam Bagian Ketiga. Kemudian dalam Pasal 133 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa mengenai persyaratan serta tata cara pembuatan, perpanjangan, perubahan, dan pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama diatur dengan keputusan menteri. Adapun keputusan menteri yang dimaksud adalah Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor

PER-28/MEN/XII/2014 Tentang Tata Cara Pembuatan Dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan Dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama.

Perjanjian Perburuhan/Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) atau istilah yang dipergunakan dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 adalah Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dalam bahasa Inggris dikenal dengan istilah *Collective Labour Aggrement* (CLA), atau dalam bahasa Belanda disebut dengan *Collective Arbeids Overemkomst* (CAO), perjanjian ini dikenal dalam khasanah hukum Indonesia berdasarkan ketentuan dalam hukum KUHPerduta³⁸. Sedangkan pengertian perjanjian perburuhan menurut Philipp Lotmar, *Tarifvertrage* ialah suatu perjanjian antara seorang majikan atau lebih dengan sekelompok buruh yang memuat syarat-syarat upah dan kerja untuk perjanjian-perjanjian kerja yang akan diadakan kemudian³⁹.

Berdasarkan 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/XII/2014, Perjanjian Kerja Bersama yaitu perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau

³⁸ *Ibid.*

³⁹ F.X. Djumaldji & Wiwoho Soejono, 1987, *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila*, Bina Aksara, Jakarta, h. 13.

beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.⁴⁰

Dari pengertian diatas terdapat kesamaan yaitu bahwa baik perjanjian perburuhan atau Perjanjian Kerja Bersama adalah dimaksudkan untuk mengatur hubungan antara kedua belah pihak dalam melakukan hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan majikan/pengusaha. Begitu juga bahwa hal tersebut dimaksudkan juga sebagai acuan dasar atau sebagai induk dalam membuat perjanjian kerja. Namun demikian dapat dilihat bahwa pengertian PKB dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 mempunyai pengertian yang lebih luas.

b. Kewenangan Pembuatan PKB

Kewenangan pembuatan PKB adalah berkaitan dengan pihak yang dapat dan mempunyai wewenang untuk membuat Perjanjian Kerja Bersama. Dari pengertian Perjanjian Kerja Bersama tersebut diatas sudah dapat diketahui siapa saja para pihak yang dapat melakukan pembuatan Perjanjian Kerja Bersama. Para pihak tersebut adalah Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan Pengusaha/gabungan pengusaha sebagaimana disebutkan dalam pasal 116 ayat (1) undang-undang nomor 13 tahun 2003.

c. Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Perjanjian Kerja Bersama hanya dapat dirundingkan dan disusun oleh serikat pekerja yang didukung oleh sebagian besar pekerja di perusahaan yang bersangkutan. Dengan demikian para pihak atau subjek yang membuat Perjanjian Kerja Bersama adalah dari pihak buruh/pekerja diwakili oleh

⁴⁰ Happy Budyana Sari, 2006, "Peranan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) di PT. FUMIRA Semarang Dalam Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB)", *Tesis*, Undip, Semarang, h. 33.

serikat pekerja/buruh atau beberapa serikat pekerja/buruh di perusahaan itu dengan pengusaha atau perkumpulan pengusaha. Maksud dengan perwakilan tersebut supaya pekerja lebih kuat posisinya dalam melakukan perundingan dengan majikan karena pengurus serikat pekerja umumnya dipilih orang yang mampu memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya.⁴¹

2.2 Perselisihan dan Penyelesaian Perselisihan Perjanjian Kerja Bersama

Dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyebutkan Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam suatu perusahaan. Atas dasar itu, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial membagi perselisihan hubungan industrial menjadi:

1. Perselisihan Hak

Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial disebutkan bahwa perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama.

⁴¹ Lalu Husni, *op. cit.*, h. 67.

Dari pengertian di atas jelaslah bahwa perselisihan hak (*rechtsgeschil*) merupakan perselisihan hukum karena perselisihan ini terjadi akibat pelanggaran kesepakatan yang telah dibuat oleh para pihak termasuk di dalamnya hal-hal yang sudah ditentukan dalam peraturan perusahaan serta peraturan perundang-undangan yang berlaku. Karena itu, menurut Iman Soepomo bahwa perselisihan hak ini terjadi karena tidak adanya persesuaian paham mengenai pelaksanaan hubungan kerja.⁴²

Sedangkan H.P. Rajagukguk menyebut bahwa perselisihan hak ini sebagai perselisihan hukum, yakni perselisihan kolektif atau perselisihan perseorangan antara majikan atau serikat majikan dengan serikat buruh atau buruh perorangan mengenai pelaksanaan atau penafsiran perjanjian perburuhan atau perjanjian kerja.⁴³

Literatur asing mengenai perselisihan hak (*rights disputes*) diartikan ‘‘on the other hand, refer to the violation of an existing right established by individual or collective agreements or by law. These disputes include labour standard violation in the form of money claims, violation of security of tenure through complaints of unjust dismissals and preventive suspensions and violation of an existing collective agreement’’.⁴⁴ Dapat diartikan sebagai pelanggaran hak dalam sebuah perjanjian kerja atau perjanjian kerja Bersama yang meliputi perhitungan uang, pelanggaran keamanan dan Kesehatan kerja, pemutusan hubungan kerja sepihak dan pelanggaran kesepakatan yang sudah dibuat.

⁴² Iman Soepomo, 2003, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, h. 97.

⁴³ Lalu Husni, *op.cit.*, h. 44.

⁴⁴ Mumuddin Khan, 1989, *Labour Administration Profile on the Philippines*, ILO Asia & Pacific Region Centre for Labour Administration, Bangkok, h. 24.

2. Perselisihan Kepentingan

Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan atau PKB (Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004). Perselisihan kepentingan atau disebut pula *belangen geschil*, menurut Iman Soepomo terjadi karena ketidaksesuaian paham dalam perubahan syarat-syarat kerja dan atau keadaan perburuhan.⁴⁵

Menurut Mumuddi Khan, perselisihan kepentingan (*interest disputes*) adalah “*involve disagreement over the formulation of standars terms and condition of employment, as exist in a deadlock ini collective bergaining negosiations*”.⁴⁶

Pengertian tersebut jelaslah perbedaan antara kedua jenis perselisihan tersebut yakni Tentang perselisihan hak, objek sengketya adalah tidak dipenuhinya hak yang telah ditetapkan karena adanya perbedaan dalam implementasi atau penafsiran ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau PKB yang melandasi hak yang dipersengketakan. Sedangkan dalam perselisihan kepentingan, objek sengketya karena tidak adanya kesesuaian paham/ pendapat mengenai pembuatan dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau PKB. Dengan kata lain, dalam perselisihan hak yang dilanggar adalah hukumnya, baik yang ada dalam

⁴⁵ Imam Soepomo, *op.cit.*, h. 97.

⁴⁶ Mumuddin Khan, *op.cit.*, h. 25.

peraturan perundang-undangan, dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau PKB. Sedangkan dalam perselisihan kepentingan adalah hanya berkaitan adanya perbedaan penafsiran/pendapat menyangkut pembuatan hukum dan/atau perubahan terhadap substansi hukum yang sudah ada, bukan karena adanya pelanggaran.

Ditetapkannya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka perbedaan antara perselisihan hak dan perselisihan kepentingan yang dikenal selama ini dalam kepustakaan didasarkan atas para pihak yang bersengketa, yakni buruh perseorangan, terlibat dalam perselisihan hak, sedangkan buruh secara kolektif/organisasi menjadi para pihak dalam perselisihan kepentingan sudah tidak dijadikan acuan lagi. Buruh, baik secara pribadi maupun kolektif, saat ini dapat menjadi para pihak dalam perselisihan hak maupun perselisihan kepentingan. Yang penting adalah adanya objek yang disengketakan.

3. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja

Menurut Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial disebutkan bahwa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.

Perselisihan mengenai PHK selama ini paling banyak terjadi karena tindakan PHK yang dilakukan oleh satu pihak tetapi pihak lain tidak dapat

menerimanya. PHK dapat terjadi atas inisiatif dari pihak pengusaha maupun pekerja/buruh. Dari pengusaha dilakukan karena pekerja/buruh melakukan berbagai tindakan atau pelanggaran. Demikian sebaliknya, PHK juga dapat dilakukan atas permohonan buruh/pekerja karena pihak pengusaha tidak melaksanakan kewajiban yang telah disepakati atau berbuat sewenang-wenang kepada pekerja/buruh.

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

Di dalam Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial disebutkan bahwa perselisihan antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah perselisihan antara Serikat Pekerja/Serikat Buruh dengan Serikat Pekerja/Serikat Buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya penyesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak dan kewajiban keserikat-pekerjaan.

Sejalan dengan era keterbukaan dan demokratisasi, dalam dunia industri yang diwujudkan dengan adanya kebebasan untuk berserikat bagi pekerja/bumh, sehingga jumlah serikat pekerja/ serikat buruh di suatu perusahaan tidak dapat dibatasi. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh memberikan kemudahan bagi buruh untuk membentuk Serikat Pekerja/Serikat Buruh (SP/SB) Tingkat Perusahaan (TP), yakni minimum sepuluh orang anggota. Undang-undang ini juga menekankan bahwa siapapun dilarang menghalangi atau memaksa

pembentukan atau tidak membentuk Serikat Pekerja/ Serikat Buruh (SP/SB). Ketentuan ini mengandung makna bahwa tidak seorang pun yang dapat menghalangi pekerja/buruh untuk menjadi pengurus atau anggota serikat SP/SB TP atau melarang serikat tersebut melakukan atau tidak melakukan aktivitasnya.

Kondisi yang demikian, di suatu perusahaan akan terdapat beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang bernaung di bawah bendera yang berbeda. Dengan jumlah yang cukup besar dan diperkirakan akan terus meningkat, dalam melakukan aktivitasnya SP/SB tersebut akan sangat berpotensi untuk melahirkan konflik antara satu dengan yang lain, khususnya dalam perundingan pembuatan Perjanjian Kerja Bersama dengan pihak pengusaha. Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang satu mengklaim bahwa dirinya yang berwenang membuat perjanjian tersebut dengan pihak pengusaha, sementara Serikat Pekerja/Buruh yang lain juga mengatakan hal yang sama. Kasus serupa juga dapat terjadi berkaitan dengan masalah keanggotaan dari masing-masing serikat pekerja/buruh dalam suatu perusahaan.

Perselisihan antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh di perusahaan sebagaimana sudah dijelaskan di atas merupakan jenis perselisihan baru yang tidak ditemukan dalam perundang-undangan sebelumnya. Perselisihan ini lahir untuk mengantisipasi perselisihan yang terjadi antar serikat pekerja/ serikat buruh tingkat perusahaan (SPTP/SBTP) yang timbul karena lahirnya Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Buruh/Serikat Pekerja. Lingkup perselisihan yang terjadi tidak akan terlalu kompleks, yakni berkisar mengenai

keanggotaan, keabsahan atau kewenangan dari serikat pekerja/serikat buruh tersebut dalam membuat Perjanjian Kerja Bersama dengan pihak pengusaha. Untuk itu, sama halnya dengan perselisihan kepentingan, perselisihan antar serikat pekerja ini di tingkat pertama dan terakhir ditangani oleh Pengadilan Hubungan Industrial pada Peradilan Negeri.

Perjanjian Kerja Bersama yang didalamnya memuat tentang ketentuan-ketentuan yang telah disepakati antara pekerja dan pengusaha yang meliputi hak dan kewajiban para pihak selama berjalannya hubungan industrial seiring dengan kondisi fluktuasi perekonomian global ini rentan untuk terjadinya perselisihan karena perbedaan pendapat/penafsiran dalam pelaksanaan hak, kepentingan maupun pelaksanaan pemutusan hubungan kerja. Perselisihan/sengketa tentang pelaksanaan ketentuan dalam Perjanjian Kerja Bersama termasuk dalam kategori Perselisihan Hubungan Industrial karena ketentuan-ketentuan dalam Perjanjian Kerja Bersama tersebut merupakan ketentuan yang menyangkut hak, kepentingan-kepentingan maupun pembahasan tata cara dan proses pemutusan hubungan kerja, sehingga ketika terjadi perselisihan dalam pelaksanaan ketentuan Perjanjian Kerja Bersama diselesaikan sesuai dan tunduk dengan ketentuan dalam undang-undang nomer 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Penyelesaian perselisihan tersebut dapat dilakukan melalui dua pilihan yaitu melalui jalur diluar pengadilan atau melalui jalur pengadilan.

Dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, para pihak yang berselisih diberikan keluwesan untuk memilih jalur penyelesaiannya. Terhadap kedua jalur penyelesaian tersebut, pada dasarnya tetaplah diwajibkan terlebih

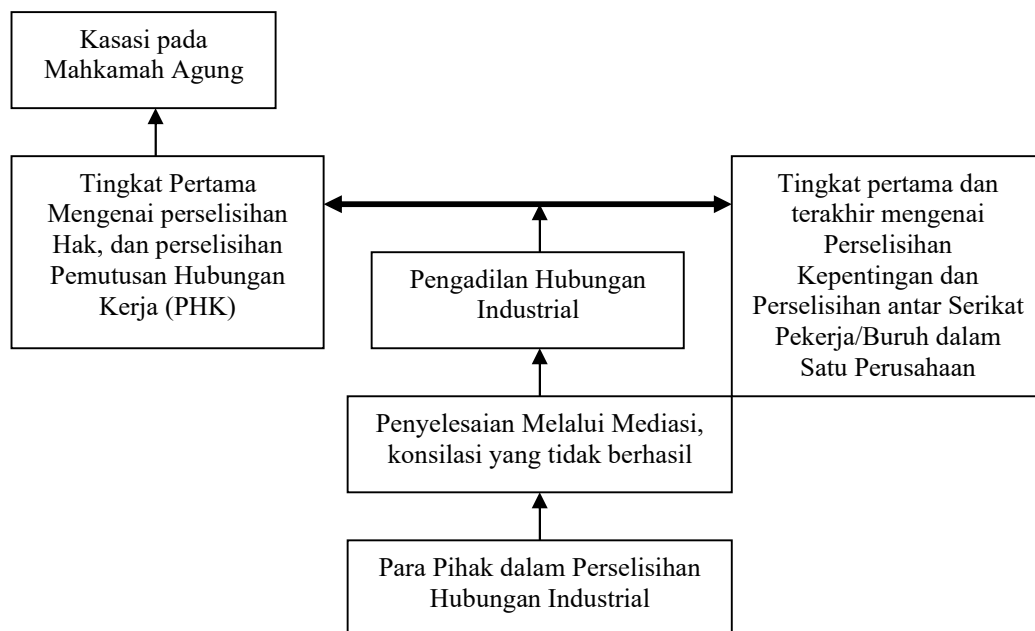
dahulu untuk melakukan upaya penyelesaian jalur luar pengadilan yaitu melalui musyawarah yang diwujudkan dalam sebuah perundingan bipartit yaitu perundingan antara serikat pekerja dan pengusaha untuk mencari jalan keluar sebuah perselisihan. Ketika tidak tercapai jalan keluar penyelesaian perselisihan melalui perundingan bipartit para pihak masih dapat memilih menyelesaikan melalui jalur di luar pengadilan yang lain yaitu melalui konsiliasi maupun Arbitrase atau memilih jalur pengadilan yang didahului dengan sebuah Mediasi oleh Mediator dari instansi yang berwenang di bidang Ketenagakerjaan setempat. Menurut penulis, perselisihan yang tidak berkaitan dengan nominal sejumlah uang, sudah sepatutnya diselesaikan melalui jalur di luar pengadilan saja, baik itu melalui bipartit atau tripartit melalui konsiliator/arbiter dan mediator, contoh hal yang diperselisihkan adalah seperti adanya penerapan perbedaan pengaturan jam masuk dan pulang kerja, pada penerapannya adalah dilakukan perubahan oleh pengusaha terhadap ketentuan Perjanjian Kerja Bersama yang ada. Perselisihan semacam ini hendaknya bisa selesai lebih cepat dan murah hanya di tingkat bipartit saja atau tripartit tanpa harus melalui jalur pengadilan yang notabene perlu strategi dan mekanisme khusus untuk prosesnya, sedangkan pihak pekerja/buruh tidak semua punya wawasan dan kemampuan mengenai proses pengadilan.

Tercapainya peradilan yang cepat, mudah dan biaya ringan merupakan cita-cita dan tujuan yang ingin dicapai dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sehingga melahirkan Pengadilan Hubungan Industrial yang secara khusus hanya menangani sengketa di bidang ketenagakerjaan. Proses penyelesaian perselisihan di Pengadilan Hubungan Industrial dibatasi dengan

tidak adanya kesempatan untuk melakukan upaya hukum Banding ke Pengadilan Tinggi terkait putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang menyangkut Perselisihan Hak dan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, melainkan dapat langsung dimintakan Kasasi ke Mahkamah Agung. Sedangkan untuk putusan yang menyangkut Perselisihan Kepentingan dan Perselisihan antar Serikat Pekerja dalam satu perusahaan adalah putusan tingkat pertama dan terakhir yang tidak dapat dimintakan kasasi ke Mahkamah Agung. Pembatasan ini merupakan langkah konkrit untuk menjamin penyelesaian yang Capat, tepat, adil dan murah.

Berikut alur penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Pengadilan Hubungan Industrial berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sebagai berikut:

Alur Penyelesaian Perselisihan melalui Pengadilan Hubungan Industrial



Selain wewenang absolut sebagaimana disebutkan di atas, dalam Hukum acara perdata juga dikenal wewenang nisbi atau kompetensi relatif dari Pengadilan, untuk menjawab pertanyaan, Pengadilan manakah yang berwenang mengadili suatu sengketa? Jawaban pertanyaan ini disebutkan dalam Pasal 118 ayat (1) HIR, Pasal 142 ayat (1) RBg bahwa Pengadilan di tempat tinggal/alamat tergugat yang berwenang memeriksa suatu gugatan. Ketentuan ini adalah sangat bijaksana karena seorang tergugat tidak dapat dipaksa untuk menghadap ke Pengadilan tempat tinggal penggugat hanya karena digugat oleh penggugat yang belum tentu terbukti kebenarannya atau dikabulkan oleh Pengadilan. Selain itu, tergugat harus dihormati hak-haknya dan harus dianggap pihak yang benar sampai ada Putusan Pengadilan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap.

Ketentuan di atas berlaku untuk perkara perdata pada umumnya, sedangkan mengenai wewenang nisbi atau kompetensi relatif dari Pengadilan Hubungan Industrial adalah Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja yang memeriksa suatu gugatan.

Perselisihan hubungan industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/ buruh bekerja atau tempat perusahaan berada. Perselisihan hubungan industrial antara pekerja/buruh dengan pengusaha terjadi di perusahaan tempat pekerja/buruh bekerja, karena itu sangat tepat jika dipergunakan sebagai acuan tempat memasukkan gugatan perselisihan hubungan industrial.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial oleh Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Umum dilakukan dengan pengajuan gugatan oleh salah satu pihak. Pembuatan surat gugatan dalam sengketa perdata di Pengadilan harus dilakukan secara jelas dan cermat. Sebab, jika tidak dapat berakibat gugatan tidak dapat diterima. lebih-lebih dalam perselisihan hubungan industrial, gugatan ini merupakan masalah baru yang sebelumnya dalam penyelesaian pada P4D/P4P cukup dengan membuat surat permohonan. Karena itu, perlu mendapat perhatian dari para pihak apalagi jika para pihak tidak menggunakan jasa pengacara.

HIR atau RBg hanya mengatur mengenai cara mengajukan gugatan, sedangkan persyaratan mengenai isi dari gugatan tidak ada ketentuannya. Kekurangan ini diatasi oleh adanya Pasal 119 HIR/Pasal 143 RBg yang memberi wewenang kepada Ketua Pengadilan Negeri untuk memberi nasihat dan bantuan kepada Pihak Penggugat dalam mengajukan gugatan. Hal ini dimaksudkan untuk menghindari gugatan yang kurang jelas atau kurang lengkap.⁴⁷

Ketentuan mengenai persyaratan isi gugatan dapat dijumpai dalam Pasal 8 No. 3 Rv yang menetapkan gugatan harus memuat:

- a. Identitas para pihak,
- b. Dalil-dalil konkret Tentang adanya hubungan hukum yang merupakan dasar serta alasan-alasan tuntutan atau yang dikenal dengan istilah *fundamentum petendi*,
- c. Tuntutan atau petitum.

Identitas para pihak maksudnya adalah ciri-ciri dari Penggugat dan Tergugat, meliputi nama, umur, jenis kelamin, alamat dan lain-lain yang dianggap perlu dapat dicantumkan pada bagian ini.

⁴⁷ Sudikno Mertokusumo, 1998, *Hukum Acara Perdata*, Liberty, Yogyakarta, h. 50.

Dasar tuntutan atau *fundamentum petendi* terdiri dari dua bagian, yakni bagian yang menguraikan Tentang kejadian-kejadian atau peristiwa dan bagian yang menguraikan Tentang hukum. Uraian Tentang kejadian-kejadian merupakan penjelasan Tentang duduknya perkara, sedangkan uraian Tentang hukum ialah uraian Tentang adanya hubungan hukum yang menjadi dasar yuridis dari tuntutan. Dalam gugatan tidak cukup disebutkan peristiwa hukum yang menjadi dasar tuntutan saja, akan tetapi juga harus disebutkan kejadian-kejadian nyata yang mendahului peristiwa hukum yang menjadi dasar gugatan itu. Bagi penggugat tidak cukup hanya mengatakan Pemutusan Kubungan Kerja (PHK) yang dilakukan oleh tergugat adalah tidak sah karena tidak sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku, tetapi juga harus menyebutkan peraturan perundangan dimaksud.

Tuntutan atau petitum adalah apa yang oleh penggugat minta atau harapkan agar diputuskan oleh Hakim. Jadi petitum ini akan mendapatkan jawabannya di dalam dictum atau amar putusan. Karena itu, penggugat harus merumuskan petitum dengan jelas dan tegas. Karena dalam perkara perdata Hakim itu pasif termasuk dalam kaitannya dengan putusan ini akan memutus hal-hal yang diminta oleh penggugat. Selain petitum atau tuntutan pokok, penggugat juga dapat meminta tuntutan tambahan sebagai pelengkap dari tuntutan pokok seperti:

- a. Tuntutan agar tergugat dihukum membayar uang perkara (biaya kepaniteraan, saksi, juru bahasa dan lain-lain),
- b. Tuntutan agar putusan dapat dilaksanakan lebih dahulu (*uitvoerbaar bij voorraad*) meskipun putusannya dilakukan upaya hukum, dalam perselisihan

hubungan industrial hanya dimungkinkan terhadap perselisihan hak dan perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dapat diajukan kasasi ke Mahkamah Agung tanpa melalui upaya hukum Banding,

- c. Tuntutan agar tergugat membayar bunga, hal ini dilakukan terhadap gugatan atas pembayaran sejumlah uang tertentu. Bunga dibebankan sebagai ganti kerugian karena terlambat memenuhi isi perjanjian yang diperhitungkan sejak gugatan dimasukkan ke Pengadilan. Misalnya jika Pengusaha terlambat membayar upah atau kenaikan upah yang harus dibayar kepada pekerja/ buruh sebagaimana diatur pada Pasal 19 Peraturan Pemerintah RI Nomor 8 Tahun 1981 Tentang Perlindungan Upah.

Selain tuntutan pokok, tuntutan tambahan seperti tersebut di atas, juga tuntutan dapat ditambah dengan tuntutan pengganti (subsider) yang biasanya berbunyi “mohon putusan yang seadil-adilnya”. Maksudnya adalah sebagai tuntutan cadangan, jika tuntutan primer ditolak, masih ada kemungkinan dikabulkannya gugatan yang didasarkan atas kebebasan dan keadilan Hakim.

Setelah gugatan selesai dibuat, selanjutnya penggugat atau kuasanya menandatangani gugatan tersebut dan mendaftarkan gugatan itu ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri dalam wilayah hukum tempat pekerja/buruh bekerja. Khusus perkara hubungan industrial di dalam Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 disebutkan bahwa dalam proses beracara di Pengadilan Hubungan Industrial, pihak-pihak yang berperkara tidak dikenakan biaya termasuk biaya eksekusi yang nilai gugatannya di bawah Rp. 150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah). Dengan demikian, yang dikenakan biaya perkara

termasuk biaya eksekusi hanya gugatan yang nilainya di atas Rp. 150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah).

Bagi penggugat yang tidak dapat membaca dan menulis, gugatan dapat diajukan secara lisan kepada Ketua Pengadilan Negeri yang bersangkutan. Semakin berkurangnya penduduk yang buta huruf serta banyak pengacara berpraktik, semakin berkurang jumlah penggugat yang mengajukan gugatan secara lisan ini. Apalagi dalam perselisihan hubungan industrial, Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan organisasi pengusaha dapat bertindak sebagai kuasa hukum untuk beracara di Pengadilan Hubungan Industrial untuk mewakili anggotanya.

Gugatan perselisihan hubungan industrial harus melampirkan risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi. Jika tidak, Hakim wajib mengembalikan gugatan pada penggugat. Dari ketentuan ini jelas bahwa para pihak yang berselisih harus menyelesaikan perselisihannya terlebih dahulu melalui mediasi atau konsiliasi, tidak boleh langsung ke Pengadilan Hubungan Industrial. Pengadilan merupakan upaya terakhir setelah upaya damai melalui bipartit, mediasi, konsiliasi ditempuh.

Hakim Pengadilan Hubungan Industrial berkewajiban memeriksa isi gugatan dan bila terdapat kekurangan, Hakim meminta penggugat untuk menyempumakan gugatannya.

Ketua Pengadilan Negeri dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima gugatan harus sudah menetapkan Majelis Hakim yang terdiri atas 1 (satu) orang Hakim sebagai Ketua Majelis dan 2 (dua) orang Hakim

Ad-Hoc sebagai Anggota Majelis yang memeriksa dan memutus perselisihan. Hakim Ad-Hoc tersebut terdiri atas seorang Hakim Ad-Hoc yang pengangkatannya diusulkan oleh serikat pekerja/serikat buruh dan seorang Hakim Ad-Hoc yang pengangkatannya diusulkan oleh organisasi pengusaha.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Industrial tidak mengatur secara lengkap mengenai tata cara pemeriksaan di persidangan. Untuk itu sesuai dengan ketentuan Pasal 57 yang menyebutkan bahwa hukum acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah Hukum Acara Perdata yang berlaku pada Pengadilan dalam lingkungan Peradilan Umum, kecuali yang diatur secara khusus dalam Undang-Undang ini. Dengan demikian, terhadap hal-hal yang sudah diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, maka yang berlaku adalah ketentuan dalam undang-undang yang bersangkutan, sedangkan terhadap hal-hal yang belum diatur berlaku ketentuan dalam hukum acara perdata yakni HIR/RBg.

Pemanggilan untuk datang ke sidang dilakukan secara sah apabila disampaikan dengan surat panggilan kepada para pihak di alamat tempat tinggalnya atau apabila tempat tinggalnya tidak diketahui disampaikan di tempat kediaman terakhir. Apabila pihak yang dipanggil tidak ada di tempat tinggalnya atau tempat kediaman terakhir, surat panggilan disampaikan melalui kelurahan atau Kepala Desa yang daerah hukumnya meliputi tempat tinggal pihak yang dipanggil atau tempat kediaman yang terakhir. Apabila tempat tinggal maupun tempat kediaman terakhir tidak dikenal, maka surat panggilan ditempelkan pada

tempat pengumuman di gedung Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial yang memeriksanya.

Dalam hal salah satu pihak atau para pihak tidak dapat menghadiri sidang tanpa alasan yang dapat dipertanggungjawabkan, Ketua Majelis Hakim menetapkan hari sidang berikutnya. Penggugat atau kuasa hukumnya yang sah setelah dipanggil secara patut tidak datang menghadap Pengadilan pada hari sidang penundaan terakhir sebagaimana dimaksud dalam Pasal 93 ayat (3), maka gugatan dianggap gugur. Namun demikian penggugat berhak mengajukan gugatannya sekali lagi. Dalam hal pihak tergugat atau kuasa hukumnya yang sah setelah dipanggil secara patut tidak datang menghadap Pengadilan pada sidang penundaan terakhir sebagaimana dimaksud dalam Pasal 93 ayat (3), Majelis Hakim dapat memeriksa dan memutus perselisihan tanpa dihadiri tergugat.

Sidang majelis Hakim terbuka untuk umum. Ini berarti setiap orang boleh mengikuti jalannya persidangan sebagai wujud fungsi kontrol sosial terhadap jalannya persidangan yang dilaksanakan. Apabila para pihak sebelumnya tidak menguasai kepada seorang wakil, di muka sidang pertama tersebut mereka dapat menguasai secara lisan kepada seorang wakil, hal ini harus dicatat dalam berita acara sidang.

Selanjutnya Hakim harus mengusahakan mensamakan kedua belah pihak yang bersengketa. Apabila berhasil disamakan, Hakim dapat memberikan putusan persamaian yang menghukum para pihak untuk memenuhi isi persamaian yang telah dicapai yang sesungguhnya merupakan persetujuan, sehingga bersifat

final. Jika para pihak tidak berhasil disamakan barulah dimulai dengan pembacaan surat gugatan.

Hukum acara peradilan hubungan industrial, dimungkinkan pada sidang pertama, bilamana nyata-nyata pihak pengusaha terbukti tidak melaksanakan kewajibannya sebagaimana dimaksud dalam UUTK Pasal 155 ayat (3) mengenai tindakan skorsing bagi pekerja/ buruh yang sedang dalam proses PHK dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh, Hakim Ketua Sidang menjatuhkan putusan sela berupa perintah kepada pengusaha untuk membayar upah beserta hak-hak lainnya yang seharusnya diterima oleh pekerja/buruh (Pasal 96 ayat (1)). Jika putusan sela tersebut tidak dilaksanakan oleh pengusaha. Hakim Ketua Sidang memerintahkan sita jaminan dalam sebuah penetapan Pengadilan Hubungan Industrial serta terhadap sita jaminan tersebut tidak dapat diajukan perlawanan dan/atau tidak dapat digunakan upaya hukum.⁴⁸

Sesuai dengan asas dalam peradilan perdata, Hakim bersifat pasif, putusan sela tersebut tidak serta merta dijatuhkan tetapi harus dimohon oleh pihak penggugat dalam gugatannya.

Atas gugatan penggugat, tergugat diberi kesempatan untuk memberi jawabannya di persidangan, baik secara tertulis maupun lisan. Apabila dilakukan secara tertulis, terhadap jawaban tergugat, penggugat diberi kesempatan untuk memberikan tanggapannya yang disebut replik. Terhadap replik dari penggugat, tergugat dapat memberikan tanggapannya yang disebut duplik. Acara jawab

⁴⁸ Husni, *op.cit.*, h. 99.

menjawab ini menurut Sudikno Mertokusumo dimaksudkan untuk mengetahui dan menentukan pokok perkara. Jika acara jawab menjawab sudah selesai dan dianggap cukup oleh hakim, tahapan berikutnya adalah pembuktian.⁴⁹

Apabila terdapat kepentingan para pihak dan/atau salah satu pihak yang cukup mendeak yang harus dapat disimpulkan dari alasan-alasan permohonan dari yang berkepentingan, para pihak dan/atau salah satu pihak dapat memohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial supaya pemeriksaan sengketa dipercepat. Dalam jangka waktu 7 (tujuh) hari kerja setelah diterimanya permohonan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), Ketua Pengadilan Negeri mengeluarkan penetapan Tentang dikabulkan atau tidak dikabulkannya permohonannya tersebut. Terhadap penetapan tersebut tidak dapat digunakan upaya hukum.

Jika permohonan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 98 ayat (1) dikabulkan, Ketua Pengadilan Negeri dalam jangka waktu 7 (tujuh) hari kerja setelah dikeluarkannya penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 98 ayat (2) 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 (empat belas) hari kerja.

Ketentuan di atas tidak menjelaskan alasan pemeriksaan perkara secara cepat, hanya jika para pihak memiliki kepentingan yang sangat mendesak yang nantinya akan dinilai oleh Pengadilan dari alasan permohonan yang diajukan. Pemeriksaan perkara dengan acara cepat ini dilakukan maksimal 14 (empat belas) hari kerja. Sedangkan untuk penyelesaian pemeriksaan dengan acara biasa

⁴⁹ Sudikno Mertokusumo, *op.cit.*, h. 122.

dilakukan paling lambat 50 (lima puluh) hari kerja terhitung sejak hari sidang pertama.

Perkara perdata umumnya tidak dikenal acara pemeriksaan cepat, semua perkara diselesaikan dengan menggunakan acara pemeriksaan biasa. Pemeriksaan cepat dikenal dalam perkara pidana untuk pemeriksaan tindak pidana ringan dengan ancaman kurungan paling lama 3 (tiga) bulan atau denda paling tinggi Rp. 7.500,- (tujuh ribu lima ratus rupiah), demikian juga dalam pemeriksaan perkara pelanggaran lalu lintas jalan. Pembuktian merupakan proses yang sangat penting dalam persidangan untuk mengetahui kebenaran hal-hal yang dikemukakan oleh para pihak dalam persidangan. Kebenaran dari suatu peristiwa ini hanya dapat diperoleh melalui pembuktian. Untuk dapat menjatuhkan putusan yang adil, hakim harus mengenal peristiwa yang telah dibuktikan kebenarannya. Dalam beberapa hal peristiwanya tidak perlu dibuktikan oleh Hakim misalnya:⁵⁰

- a. Dalam hak dijatuhkannya putusan verstek karena tergugat tidak datang meskipun sudah dipanggil secara patut. Dalam hal ini peristiwa yang menjadi sengketa yang dimuat dalam surat gugatan tanpa diadakan pembuktian dianggap benar dan tanpa mendengar serta di luar hadirnya tergugat dijatuhkan putusan verstek oleh Hakim,
- b. Jika tergugat mengakui gugatan penggugat, peristiwa yang menjadi sengketa yang diakui tersebut dianggap telah terbukti, karena pengakuan menipakan alat bukti sehingga tidak memerlukan pembuktian lebih lanjut,

⁵⁰ Lalu Husni, *op.cit.*, h. 102.

- c. Telah dilakukannya sumpah decisoir, sumpah yang bersifat menentukan, peristiwa yang menjadi sengketa yang dimintakan sumpah dianggap terbukti dan tidak memerlukan pembuktian lebih lanjut,
- d. Secara *ex officio* Hakim dianggap mengenal peristiwanya, sehingga tidak perlu dibuktikan lebih lanjut. Misalnya peristiwa notoir, yakni peristiwa yang sudah diketahui oleh umum sehingga tidak perlu pembuktian lebih lanjut. Tanggal 17 Agustus 1945 adalah merupakan Proklamasi Kemerdekaan Republik Indonesia. Demikian juga dengan kejadian prosesusal di persidangan yang dianggap telah diketahui oleh Hakim sehingga tidak perlu dibuktikan lebih lanjut, misalnya pihak tergugat mengakui gugatan, pihak penggugat mengajukan alat bukti dan seterusnya,
- e. Pengetahuan tentang pengalaman yakni berupa kesimpulan berdasarkan pengetahuan umum yang digunakan untuk menilai peristiwa yang diajukan atau yang telah dibuktikan. Misalnya pekerja/buruh yang sedang melakukan aksi pemogokan sudah pasti tidak dapat melakukan pekerjaan,
- f. Pembuktian dalam hukum acara mempunyai arti yuridis yang mempunyai makna memberi dasar-dasar yang cukup kepada Hakim yang memeriksa perkara yang bersangkutan guna memberi kepastian Tentang kebenaran peristiwa yang diajukan. Dalam ilmu hukum tidak dimungkinkan adanya pembuktian yang logis dan mutlak yang berlaku bagi setiap orang serta menutup segala kemungkinan dari bukti lawan, akan tetapi merupakan pembuktian konvensional yang bersifat khusus. Dengan demikian,

pembuktian dalam arti yuridis tidak menuju kepada kebenaran yang bersifat mutlak.

Kebenaran yang dicari dalam acara perdata adalah kebenaran formil yang didasarkan pada bukti-bukti formal yang ada, serta hakim tidak boleh menjatuhkan putusan di luar yang diminta oleh pihak-pihak yang bersengketa. Berbeda dengan hukum pidana, di mana hakim mencari kebenaran yang bersifat materiil. Yang wajib membuktikan atau mengajukan alat bukti adalah para pihak yang berperkara, yakni penggugat dan tergugat. Terutama penggugat wajib membuktikan peristiwa yang diajukannya, dan tergugat berkewajiban membuktikan bantahannya. Mengenai beban pembuktian ini tercantum dalam Pasal 163 HIR jo. Pasal 283 RBg yang menyatakan “Barang siapa mengaku mempunyai hak atau yang mendasarkan pada suatu peristiwa untuk menguatkan haknya itu atau untuk menyangkal hak orang lain, harus membuktikan adanya hak atau peristiwa itu.

Karena itu, kalau penggugat tidak dapat membuktikan peristiwa yang diajukannya, ia harus dikalahkan. Sedangkan kalau tergugat tidak dapat membuktikan bantahannya ia pula harus dikalahkan. Jadi kalau salah satu pihak dibebani dengan pembuktian dan tidak dapat membuktikannya, maka ia akan dikalahkan (risiko pembuktian). Karena itu, Hakim harus hati-hati dan memberikan beban pembuktian yang seimbang kepada para pihak dan tidak berat sebelah.

Menurut ketentuan hukum acara perdata, Hakim terikat oleh alat-alat bukti yang sah, yang berarti hakim hanya boleh mengambil putusan berdasarkan alat-

alat bukti yang ditentukan oleh undang-undang. Alatalat bukti dalam acara perdata sebagaimana disebutkan dalam Pasal 164 HIR /Pasal 284 RBg dan Pasal 1866 BW adalah: Alat bukti tertulis, Saksi, Persangkaan-persangkaan, Pengakuan, dan Sumpah.

Untuk dapat menyelesaikan suatu sengketa atau perkara Hakim harus mengetahui terlebih dahulu secara lengkap dan objektif tentang duduk perkara yang sebenarnya dapat diketahui dari proses pembuktian. Setelah suatu peristiwa dinyatakan terbukti, Hakim harus menemukan hukum dari peristiwa yang disengketakan.

Kepustakaan dikenal beberapa aliran penemuan hukum, misalnya aliran Legisme. Menurut aliran ini satu-satunya sumber hukum adalah Undang-Undang, sehingga Hakim terikat pada Undang-Undang, sedangkan peradilan terikat menerapkan Undang-Undang dalam suatu peristiwa konkret. Yang penting dalam aliran ini adalah kepastian hukum. Senada dengan aliran ini adalah Ajaran Trias Politica dari Montesqieu, demikian juga dengan ajaran Kedaulatan Rakyat dari Rousseau dan ajaran Kedaulatan Hukum dari Krabbe.⁵¹

Selain aliran legisme, dikenal juga aliran Begriffs jurisprodenze. Menurut aliran ini selain undang-undang, masih ada sumber hukum lain, yakni kebiasaan. Selain itu sebagai reaksi terhadap aliran legisme pada akhir abad ke-19 lahir ajaran kebebasan hakim (Freirechtslehre) yang berpendapat bahwa hukum lahir karena peradilan.

⁵¹ *Ibid.*, h. 116.

Aliran-aliran tersebut muncullah aliran baru yang dipergunakan sekarang ini yang berpendapat bahwa sumber hukum adalah undang-undang, peradilan dan kebiasaan. Undang-undang merupakan peraturan umum yang tidak mungkin mencakup segalanya, banyak hal-hal yang tidak tercakup dalam undang-undang. Kekosongan ini dapat diisi oleh peradilan/hakim. Selain itu juga masih ada hukum yang hidup dalam masyarakat, yakni hukum kebiasaan.

Setelah Hakim mengetahui duduk perkara melalui proses pembuktian, perkara dianggap selesai dan dilanjutkan dengan pemberian putusan. Putusan Hakim adalah suatu pernyataan yang oleh Hakim sebagai pejabat negara yang diberi wewenang untuk itu, diucapkan di persidangan dan bertujuan untuk mengakhiri atau menyelesaikan suatu perkara atau sengketa antara para pihak.

Pasal 100 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial disebutkan bahwa dalam mengambil putusan Majelis Hakim mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan dan keadilan:

- a. Hukum maksudnya adalah hukum positif di bidang perburuhan/ketenagakerjaan.
- b. Perjanjian yang ada maksudnya adalah perjanjian kerja maupun PKB. PKB adalah perjanjian yang dibuat antara pekerja dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. PKB adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara Serikat Pekerja atau beberapa Serikat Pekerja yang terdaftar pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau

perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak. Sedangkan Peraturan Perusahaan tidak termasuk dalam perjanjian, karena dibuat secara sepihak oleh pengusaha yang berisikan Tentang syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan,

- c. Kebiasaan maksudnya adalah hukum tidak tertulis yang timbul dalam praktik penyelenggaraan hubungan kerja. Kebiasaan sebagai sumber hukum ini menjadi penting untuk mengisi kekosongan hukum yang tidak diatur dalam peraturan perundang-undangan yang ada maupun perjanjian yang dibuat para pihak,
- d. Keadilan yang dimaksudkan di sini adalah sebagai penekanan dari dasar pertimbangan Hakim yang tidak hanya didasarkan pada hukum (perundang-undangan), perjanjian yang telah dibuat para pihak, tetapi juga kebiasaan sebagaimana disebutkan di atas, sehingga dengan kombinasi dasar pertimbangan hukum seperti itu akan melahirkan perasaan keadilan yang sesuai dengan rasa keadilan masyarakat.

Putusan Majelis Hakim dibacakan dalam sidang terbuka untuk umum, dalam hal salah satu pihak tidak hadir dalam sidang, maka Ketua Majelis memerintahkan kepada Panitera Pengganti untuk menyampaikan pemberitahuan putusan kepada pihak yang tidak hadir tersebut.

Panitera Pengganti Pengadilan Hubungan Industrial paling lama 7 (tujuh) hari setelah putusan Majelis Hakim dibacakan, harus sudah menyampaikan pemberitahuan putusan kepada pihak yang tidak hadir dalam sidang. Paling lama 14 (empat belas) hari kerja setelah putusan ditandatangani, Panitera Muda harus

sudah menerbitkan salinan putusan. Panitera Pengadilan Negeri dalam waktu paling lama 7 (tujuh) hari setelah salinan putusan diterbitkan harus sudah mengirimkan salinan putusan kepada para pihak. Ketua Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial dapat mengeluarkan putusan yang dapat dilaksanakan lebih dahulu, meskipun putusannya diajukan perlawanan atau Kasasi.

Jadi para pihak yang bersengketa dapat mengajukan permohonan agar putusan Hakim Pengadilan Hubungan Industrial dapat dilaksanakan lebih dahulu, meskipun putusannya diajukan perlawanan atau Kasasi. Dalam hukum acara perdata putusan seperti ini dikenal dengan istilah *uitvoerbaar bijvoorraad*.

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

2.3 Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara Serikat Pekerja dan Pengusaha

Hak berserikat bagi pekerja merupakan perwujudan dari hak-hak dasar manusia sebagaimana diatur dalam Pasal 28 Undang-Undang Dasar 1945 amandemen ke-4. Hak berserikat dalam hukum ketenagakerjaan secara penuh memberikan kebebasan kepada pekerja untuk berorganisasi dan membentuk serikat-serikat pekerja. Pembentukan dan kegiatan serikat pekerja dalam hubungan industrial mendapat pengaturan secara nasional dan internasional, baik dalam hukum ketenagakerjaan maupun dalam berbagai konvensi perburuhan internasional.⁵²

Keberadaan serikat pekerja/serikat buruh ditunjang dengan Pasal 104 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa “setiap pekerja berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh”. Serikat pekerja merupakan bentuk kepedulian terhadap para pekerja. Serikat pekerja merupakan sebuah organisasi yang mewadahi kebutuhan pekerja setiap waktu.

Hubungan industrial berkaitan erat dengan kepentingan antara pekerja dan pengusaha, sehingga seringkali berpotensi menimbulkan perbedaan pendapat, bahkan perselisihan antara kedua belah pihak.⁵³ Faktor yang menjadi penyebab dalam permasalahan atau perselisihan hubungan industrial antara pekerja dan

⁵² Bahder Johan Nasution, “Fungsi Kebebasan Berserikat Bagi Pekerja Dalam Hubungan Industrial Pancasila”, *Jurnal Inovatif*, Volume VIII Nomor I Januari 2015, h. 4.

⁵³ Agus Mulya Karsona, Sherly Ayuna Putri, Ety Mulyati & R. Kartikasari, “Perspektif Penyelesaian Sengketa Ketenagakerjaan Melalui Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN”, *Jurnal Poros Hukum Padjadjaran*, Vol. 1 No. 2, 2020, h. 158.

pengusaha, yang antara lain adalah Pemutusan Hubungan Kerja atau PHK atau karena tidak adanya pemenuhan hak-hak bagi pekerja. Namun, permasalahan hubungan industrial juga dapat terjadi antara para pekerja sendiri, misalnya, sengketa antara dua serikat pekerja di dalam suatu perusahaan karena adanya keanggotaan rangkap dari anggotanya. Karena banyak perselisihan-perselisihan yang timbul dalam hubungan industrial tersebut, maka perlu di cari cara terbaik dalam menyelesaikan permasalahan atau perselisihan hubungan industrial antara pekerja dengan pengusaha atau pekerja dengan pekerja.⁵⁴

Perselisihan antara serikat pekerja dengan pengusaha yang terjadi secara langsung biasanya terkait perselisihan kepentingan dalam pembuatan Perjanjian Kerja bersama semisal belum adanya kesepakatan atas perundingan Perjanjian Kerja Bersama yang baru atau belum adanya kesepakatan atas perubahan norma-norma tertentu dalam Perjanjian Kerja Bersama. adalah tentang perbedaan pelaksanaan norma-norma dalam Perjanjian Kerja Bersama.

Penyelesaian perselisihan pada dasarnya dapat diselesaikan oleh para pihak sendiri, dan apabila para pihak tidak dapat menyelesaikannya maka penyelesaiannya dapat menghadirkan pihak ketiga, baik yang disediakan oleh negara atau para pihak sendiri. Dalam masyarakat modern yang diwadahi organisasi kekuatan publik berbentuk negara, forum resmi yang disediakan oleh negara untuk penyelesaian sengketa atau perselisihan biasanya adalah lembaga peradilan.⁵⁵ Sejalan dengan kebutuhan masyarakat Indonesia pada saat ini untuk

⁵⁴ Abd Latip, Lu'luaiily, Ainiyah, *op. cit.*, h. 65.

⁵⁵ Suherman Toha dan Tim, 2010, *Laporan Akhir Penelitian Hukum Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dan Pembinaan Hukum Nasional Kementerian Hukum Dan HAM RI*, Jakarta, h. 2.

penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara normatif telah mengalami banyak perubahan, antara lain dengan di undangkannya UU PPHI.

UU PPHI dengan latar belakang bahwa Undang-Undang Nomor 22 tahun 1957 Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan masyarakat, sedangkan di era industrialisasi ini masalah perselisihan hubungan industrial semakin meningkat dan kompleks sehingga diperlukan institusi dan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang cepat, tepat, adil, dan murah. Dengan diundangkannya UU PPHI diharapkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan sesuai dengan nilai-nilai Pancasila dapat diwujudkan.⁵⁶

Penyelesaian sengketa melalui PHI tetap mendapat kritikan dengan adanya persepsi bahwa dengan sistem PHI, penyelesaian sengketa menjadi lebih lama, dan tidak berkepastian hukum. Hal ini menyebabkan terganggunya produktivitas perusahaan. Pihak yang tidak menyetujui penyelesaian sengketa melalui PHI menghendaki agar UU PPHI dicabut dan dibuatkan aturan yang tepat untuk mengatur lembaga penyelesaian sengketa hubungan industrial yang dapat mewujudkan sistem penyelesaian sengketa yang memenuhi kriteria cepat, sederhana, berbiaya murah dan dapat melindungi pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi para tenaga kerja. Pihak yang menginginkan pembubaran PHI memberikan gambaran bahwa sebetulnya peradilan khusus Penyelesaian Perselisihan Perburuhan seperti P.4.P/P.4.D sebagaimana yang diatur Undang-

⁵⁶ *Ibid.*, h. 4.

Undang Nomor 22 Tahun 1957 adalah cukup ideal bila ada perbaikan atau revisi dalam penentuan panitia ad hoc, kepastian waktu, dan kepastian eksekusi.

Aspek materiil (substansi) dalam permasalahan hubungan industrial bukan hanya yang harus diperhatikan, namun aspek formal (prosedur) juga perlu diperhatikan. Agar Tata cara penyelesaian PHI menurut UU PHI antara lain adalah:

1. Perundingan Bipartit, yaitu: Perundingan dua pihak antara pengusaha atau gabungan pengusaha dan buruh atau serikat buruh. Bila dalam perundingan bipartit mencapai kata sepakat mengenai penyelesaiannya maka para pihak membuat perjanjian bersama yang kemudian didaftarkan pada PHI setempat. Namun apabila dalam perundingan tidak mencapai kata sepakat, maka para pihak yang berselisih harus melalui prosedur penyelesaian Perundingan Tripartit.
2. Perundingan Tripartit, yaitu: Perundingan antara pekerja, pengusaha dengan melibatkan pihak ketiga sebagai fasilitator dalam penyelesaian PHI diantara pengusaha dan pekerja. Perundingan tripartit bisa melalui mediasi, konsiliasi dan arbitrase.
 - a. Mediasi adalah Penyelesaian melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator dari pihak Departemen Tenaga Kerja, yang antara lain mengenai perselisihan hak, kepentingan, PHK dan perselisihan antar serikat buruh dalam satu perusahaan. Dalam mediasi, bilamana para pihak sepakat maka akan dibuat perjanjian bersama yang kemudian akan didaftarkan di PHI. Namun, bilamana tidak ditemukan kata sepakat, maka

mediator akan mengeluarkan anjuran secara tertulis. Jika anjuran diterima, kemudian para pihak mendaftarkan anjuran tersebut ke PHI. Di sisi lain, apabila para pihak atau salah satu pihak menolak anjuran maka pihak yang menolak dapat mengajukan tuntutan kepada pihak yang lain melalui PHI.

- b. Konsiliasi adalah Penyelesaian melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang konsiliator (yang dalam ketentuan UU PHI adalah pegawai perantara swasta bukan dari Depnaker sebagaimana mediasi) yang ditunjuk oleh para pihak. Seperti mediator, Konsiliator berusaha mendamaikan para pihak, agar tercipta kesepakatan antar keduanya. Bila tidak dicapai kesepakatan, Konsiliator juga mengeluarkan produk berupa anjuran.
 - c. Arbitrase adalah Penyelesaian perselisihan di luar PHI atas perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat buruh dalam suatu perusahaan dapat ditempuh melalui kesepakatan tertulis yang berisi bahwa para pihak sepakat untuk menyerahkan perselisihan kepada para arbiter. Keputusan arbitrase merupakan keputusan final dan mengikat para pihak yang berselisih, dan para arbiter tersebut dipilih sendiri oleh para pihak yang berselisih dari daftar yang ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja.
3. Pengadilan Hubungan Industrial. Bagi pihak yang menolak anjuran mediator dan juga konsiliator, dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Tugas Pengadilan Hubungan Industrial antara lain mengadili perkara PHI, termasuk perselisihan PHK, serta menerima permohonan dan melakukan eksekusi terhadap Perjanjian Bersama yang dilanggar.

Apabila tidak ada satupun opsi dipilih (antara konsiliasi atau arbitrase) oleh para pihak dalam waktu 30 hari, perselisihan tersebut akan diselesaikan melalui proses mediasi, “mediasi hubungan industrial yang selanjutnya disebut mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral”. Hasil akhir dari proses mediasi adalah berupa anjuran tertulis dari mediator. Apabila para pihak telah sepakat dengan hasil mediasi, maka dibuatlah Perjanjian bersama. Apabila hasil mediasi tersebut ditolak oleh salah satu pihak atau kedua pihak maka pihak yang merasa dirugikan selanjutnya mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Mediasi merupakan salah satu cara penyelesaian yang mudah, hemat waktu dan biaya, mediasi adalah penyelesaian sengketa yang lengkap ia dapat menyelesaikan keempat macam perselisihan, beda halnya dengan arbitrase maupun konsiliasi yang tidak dapat menyelesaikan semua macam perselisihan hubungan industrial. Pasal 8 UUPPHI menyebutkan bahwa penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota. Dengan semua kelebihan tersebut seharusnya mediasi menjadi sarana yang ampuh dalam menyelesaikan sengketa perburuhan.

Arbitrase ketenagakerjaan pada dasarnya adalah suatu arbitrase bagi perselisihan antara pengusaha dan serikat pekerja yang mewakili pekerja yang melibatkan beberapa aspek dari hubungan kerja. Perselisihan-perselisihan tersebut

ada dua jenis: (1) perselisihan kepentingan; yang menunjukkan adanya ketidaksepahaman atas ketentuan-ketentuan yang akan dimasukkan dalam suatu perjanjian, yang disebut perjanjian perburuhan antara pekerja dan serikat pekerja sebagai wakil pekerja; dan (2) perselisihan hak atau keluhan yang menunjukkan ketidaksepahaman atas pemahaman atau penerapan dari ketentuan-ketentuan yang terkandung dalam suatu perjanjian kerja bersama.

Secara umum, tidak semua perselisihan dapat diserahkan penyelesaiannya kepada arbiter. Hanya hak-hak subyektif yang sepenuhnya dapat dikuasai oleh para pihak saja yang dapat diserahkan penyelesaiannya kepada arbiter. Artinya, arbiter sepatutnya dapat menyelesaikan berbagai jenis perselisihan yang diakomodasikan dalam UU PPHI.

Menurut penulis, Perselisihan antara serikat pekerja dengan pengusaha dalam hal perselisihan kepentingan hendaknya selesai melalui jalur di luar pengadilan ataupun secara adjudifikasi melalui media Arbitrase Hubungan Industrial. Arbitrase adalah salah satu mekanisme yang disediakan baik oleh Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (UU PPP), maupun oleh UU PPHI. Arbitrase menyediakan suatu prosedur yang damai atau mekanisme non-litigasi (di luar pengadilan). Hal ini berarti bahwa mekanisme arbitrase dilakukan melalui arbiter/tim arbiter di luar lembaga pengadilan dan menggunakan penyelesaian *win-win solution*, yaitu kedua belah pihak sama-sama menang atau diuntungkan. Melalui prosedur arbitrase, para pihak dapat mencapai suatu penyelesaian yang sederhana, cepat dan murah, dibandingkan dengan prosedur pengadilan yang dilakukan dalam pengadilan

hubungan industrial. Jadi, arbitrase adalah mekanisme damai yang dapat membawa para pihak ke dalam situasi yang damai dan menjaga hubungan mereka tetap berlangsung. Ruang lingkup arbitrase dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang hanya dibatasi pada perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan oleh karena itu menimbulkan pertanyaan sendiri.⁵⁷

Sebenarnya keberadaan arbitrase di Indonesia sangat menarik untuk dikaji karakternya, karena meskipun sering disebut sebagai proses adjudikasi, namun sebenarnya merupakan proses penggabungan antara mediasi dan adjudikasi. Sifat adjudikasi terlihat dari kewenangan arbiter untuk menetapkan keputusan yang bersifat mengikat bagi kedua belah pihak yang berselisih. Sifat mediasi terlihat meskipun putusan arbitrase bersifat mengikat dan final, namun putusan tersebut tetap berada di tangan para pihak yang berselisih berdasarkan perjanjian yang dibuat sebelum proses arbitrase dimulai.⁵⁸

⁵⁷ Ari Hernawan, 2018, *Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial*, UII Press, Yogyakarta, h. 114.

⁵⁸ *Ibid.*, h. 120.