

**BAB III**

**ALTERNATIF PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN  
INDUSTRIAL ANTARA SERIKAT PEKERJA DAN PENGUSAHA  
MELALUI KOMBINASI MEDIASI-ARBITRASI**

**3.1 Penyelesaian Perselisihan Ketenagakerjaan di Pengadilan Hubungan Industrial**

Undang-Undang Dasar 1945 dan termaktup di dalam pada Pasal 28 D ayat (2) ditegaskan, bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Hubungan kerja dimaksud, lebih dikenal dengan Hubungan kerja yang secara dogmatig dan normatif diatur lebih lanjut dalam Undang-Undang (UU) Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Hubungan hukum antara buruh dan pengusaha tersebut diawali dengan pembuatan perjanjian kerja baik yang dibuat secara tertulis maupun secara lisan. Perjanjian yang berisi hak dan kewajiban tersebut kemudian dalam pelaksanaannya sering muncul permasalahan-permasalahan yang apabila tidak ada saling pengertian ataupun tidak ada kesepahaman dan apabila tidak dapat diselesaikan akhirnya dapat berujung pada timbulnya perselisihan diantara para pihak. Dalam bahasa Inggris istilah yang dipergunakan untuk mengartikan perselisihan atau sengketa adalah *conflict or dispute*.

Tentunya antara perusahaan dan pekerja mempunyai kepentingan yang berbeda sehingga terkadang terjadi Perselisihan Hak dan Kepentingan maupun

Pemutusan Hubungan Kerja sebagai akibat telah terjadi pelanggaran terhadap norma hukum materil ketenagakerjaan, maka secara yuridis formal para pihak tidak diperkenankan melakukan tindakan main hakim sendiri (*eigenrichting*) yang bernuansa kesewenang-wenangan, melainkan harus ditindak lanjuti melalui penerapan atau penegakan hukum (*law enforcement*) terhadap norma hukum formil biasa juga disebut hukum acara sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial antara Perusahaan dengan Pekerja.

Konflik atau perselisihan juga dapat terjadi dalam dunia ketenagakerjaan dimana melibatkan para pihak yang di sebut pekerja dan pengusaha. Sebenarnya konflik atau sengketa antara pekerja dan pengusaha tidak perlu ditakuti karena konflik dapat menimbulkan dampak positif bagi pihak-pihak yang terlibat asalkan konflik tersebut tidak dilandasi oleh semangat kekerasan. Jika konflik dilandasi kekerasan maka akan mendatangkan kerugian dan permusuhan. Selama ini perselisihan antara pekerja dan pengusaha seringkali diselesaikan dengan cara-cara yang anarkis seperti demonstrasi dengan kekerasan, pembakaran, pemogokan sampai penutupan perusahaan. Sebaiknya perselisihan dapat diselesaikan dengan damai dan saling menguntungkan.

Perselisihan hubungan industrial juga dapat terjadi dengan didahului atau tanpa didahului suatu pelanggaran hukum yang tidak dapat didamaikan antara pengusaha dengan pekerja. Perselisihan hubungan industrial yang diawali dengan suatu tindakan pelanggaran hukum, perselisihan hubungan industrial demikian itu pada umumnya disebabkan oleh beberapa faktor:

1. Sebagai akibat terjadinya perbedaan faham tentang pelaksanaan hukum perburuhan. Hal ini tercermin dalam tindakan pengusaha atau pekerja yang melanggar suatu ketentuan hukum. Misalnya pengusaha membayar upah pekerja di bawah ketentuan hukum yang mengatur upah minimum, atau pengusaha tidak memberikan cuti tahunan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan atau pekerja yang telah melakukan kerja lembur tidak dibayar upah lemburnya oleh pengusaha. Pelanggaran hak pekerja oleh pengusaha disini merupakan faktor penyebab terjadinya perselisihan hubungan industrial.
2. Perselisihan hubungan industrial yang diawali dengan pelanggaran hukum ini, juga dapat disebabkan oleh terjadinya perbedaan perlakuan yang tercermin dalam tindakan pengusaha yang bersifat diskriminatif, karena gender, suku, ras atau agama yang berbeda.

Perselisihan hubungan industrial yang disebabkan oleh ketidaksepahaman tentang perbedaan pelaksanaan hukum perburuhan, perbedaan perlakuan, dan ketidaksepahaman dalam menafsirkan hukum perburuhan sebagaimana telah diuraikan di atas, disebut perselisihan hak atau hukum (*conflict of rights*).

Perselisihan hubungan industrial yang disebabkan oleh ketidaksepahaman tentang perubahan syarat-syarat kerja dikategorikan sebagai perselisihan kepentingan (*conflict of interest*). Perselisihan hak hukumnya dilanggar, tidak dilaksanakan, atau ditafsirkan secara berbeda, sedangkan dalam perselisihan kepentingan, hukumnya belum ada karena dalam perselisihan kepentingan ini, para pihak memperselisihkan hukum yang akan dibentuk.

Masyarakat memiliki berbagai macam cara untuk menyelesaikan sengketa yang mereka hadapi, mulai dari penyelesaian oleh para pihak secara kooperatif, dengan bantuan orang lain atau pihak ketiga yang bersifat netral dan sebagainya.<sup>59</sup> Perselisihan hubungan industrial dapat diselesaikan melalui jalur pengadilan (litigasi) dan di luar pengadilan (non litigasi) sebagaimana diatur di dalam UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI). Para pihak bebas untuk menentukan alternatif penyelesaian yang akan digunakan dalam menyelesaikan perselisihan Hubungan Industrial.

Secara konvensional penyelesaian sengketa biasanya dilakukan melalui jalur litigasi atau penyelesaian sengketa di muka Pengadilan. Kenyataannya berperkara di Pengadilan bukanlah hal yang sederhana, justru proses di pengadilan kerap menimbulkan permasalahan baru bagi pencari keadilan sebab akan memakan waktu yang cukup lama dan menghabiskan biaya yang tidak sedikit. Di samping masih adanya kelemahan-kelemahan lain yang terdapat pada peradilan formal itu sendiri. Berperkara melalui pengadilan akan sangat merepotkan dan proses beracaranya yang tidak efektif. Jadi masing-masing pihak sebenarnya sama-sama menderita kerugian. Penyelesaian sengketa melalui Pengadilan diketahui banyak mengandung kelemahan-kelemahan sehingga banyak orang berusaha menghindari penyelesaian di pengadilan dan lebih mengoptimalkan penyelesaian di luar pengadilan.

Sebenarnya cara ini bukanlah hal yang baru karena sudah sejak lama cara ini dipraktekkan lewat musyawarah untuk mufakat. Dahulu, ketika terjadi

---

<sup>59</sup> Lalu Husni, 2005, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan di luar Pengadilan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, h. 7.

perselisihan antar masyarakat maka akan diselesaikan dengan musyawarah. Musyawarah untuk mufakat sedikit dilupakan ketika banyak orang berlomba-lomba untuk menyelesaikan persoalannya di muka pengadilan. Baru sekarang masyarakat mulai menoleh lagi ke cara lama tersebut setelah penyelesaian melalui pengadilan dirasakan kurang memenuhi rasa keadilan. Jika dalam penyelesaian perselisihan melalui pengadilan dirasakan menyita cukup banyak waktu, mahal serta dapat menciptakan pertikaian yang mendalam karena putusan pengadilan hanya ada dua alternatif yakni menang atau kalah, maka dalam penyelesaian secara alternatif ini akan dirasakan lebih murah dan cepat serta keputusan yang dihasilkan sesuai dengan kehendak para pihak yang bersengketa atau dapat dikatakan bersifat *win-win solution*.

Sebagai sebuah lembaga peradilan tentulah PHI juga mempunyai kompetensi yang membedakan dengan lembaga peradilan yang lainnya. Kehadiran PHI tersebut tentulah diharapkan memberikan solusi terhadap sengketa/perselisihan hubungan industrial yang selama ini dirasakan kurang memberikan penyelesaian terbaik bagi pelaku hubungan industrial. Kehadiran PHI sebagaimana diatur dalam UU No. 2 Tahun 2004 (yang berlaku secara efektif sejak tanggal 15 Januari 2006 melalui Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 1 Tahun 2005), pada awalnya disambut dengan sangat antusias oleh warga masyarakat terbukti dengan banyaknya gugatan yang diajukan.

PHI bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus: a. Di tingkat pertama mengenai perselisihan hak; b. Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan; c. Di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan

hubungan kerja; d. Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam suatu perusahaan. Kompetensi absolut PHI yang meliputi empat macam perselisihan tersebut menurut Wijayanto Setiawan menjadikan pertentangan dengan maksud dibuatnya undang-undang. Karakteristik perselisihan perburuhan hanyalah 2 (dua) macam, yakni perselisihan hak (*rechtsgeschil, conflick of right*) dan perselisihan kepentingan (*belangengeschillen, conflick of interest*).<sup>60</sup>

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyebutkan bahwa penyelesaian perselisihan antara pekerja dengan pengusaha dapat dilakukan lewat pengadilan. Penyelesaian perselisihan melalui jalur pengadilan telah diatur dalam sistem peradilan bahwa tenaga hakim sudah ditambah dengan hakim Ad-Hoc, yang proses litigasinya berjalan diperadilan umum. Sistem peradilan di peradilan umum hanya terdiri dari 2 (dua) tingkat yakni, penyelesaian perselisihan hubungan industrial di tingkat pertama dan tingkat kasasi perubahan ini secara nyata adalah mengganti sistem peradilan semula yang semula perselisihan perburuhan ditangani P4D atau P4P yang diatur dalam Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan. Sistem ini diharapkan lebih efektif agar dengan cara itu Hakim dalam peradilan hubungan industrial sudah menerapkan aspek keadilan hukum terhadap kaum buruh maupun pengusaha dan juga dapat di tempuh melalui jalur di luar pengadilan. Penyelesaian lewat jalur di luar pengadilan dapat ditempuh melalui cara bipartit, mediasi, konsiliasi dan arbitrase.

---

<sup>60</sup> Wijayanto Setiawan, 2007, *Pengadilan Perburuhan Indonesia*, Laras, Sidoarjo, h. 196.

Sementara itu, di era industrialisasi masalah perselisihan hubungan industrial semakin meningkat dan kompleks, sehingga diperlukan institusi dan mekanisme penyelesaian sengketa hubungan industrial yang cepat, tepat, adil, dan murah, harmonis, dinamis, serta berkeadilan, sehingga perlu ditetapkan mekanisme penyelesaian sengketa perselisihan hubungan industrial yang diatur dengan undang-undang yang dapat mengakomodir penyelesaian semua bentuk perselisihan hubungan industrial di ranah peradilan hubungan industrial seperti halnya apabila terjadi perselisihan mengakibatkan pertentangan antara pekerja dengan pengusaha dan mengakibatkan perbuatan yang mengharuskan melalui penyelesaian di pengadilan hubungan industrial. Spesifikasi kajian ini bersifat deskriptif analitis yaitu membuat pencandraan secara sistematis mengenai fakta-fakta termasuk didalamnya menggambarkan peraturan-peraturan yang berlaku.<sup>61</sup>

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang sederhana, cepat dan berbiaya ringan lahir dari pemikiran untuk melaksanakan keadilan sosial dalam menangani perselisihan hubungan industrial yang melibatkan dua pihak yang bersengketa yakni pengusaha dan pekerja/buruh.

Keduanya berada pada posisi yang tidak seimbang, pengusaha berada pada posisi yang kuat dalam status sosial ekonomi sedangkan pekerja/buruh berada pada posisi lemah, yang menggantungkan sumber penghasilannya dengan bekerja pada pengusaha atau majikan. Keduanya sama-sama manusia yang memiliki harkat dan martabat kemanusiaan (*human dignity*). Posisi pekerja/buruh yang

---

<sup>61</sup> Sherly Ayuna Putri, Agus Mulyana Karsona, Revi Inayatillah, "Pembaharuan Penyelesaian Perselisihan Ketenagakerjaan di Pengadilan Hubungan Industrial Berdasarkan Asas Sederhana, Cepat dan Biaya Murah Sebagai Upaya Perwujudan Kepastian Hukum", *Jurnal Bina Mulia Hukum*, Volume 5 Nomor 2 Maret 2021, h. 310-327.

lemah tidak boleh menjadi penghalang baginya untuk memperoleh keadilan di Pengadilan Hubungan Industrial. Eksistensi Pengadilan Hubungan Industrial merupakan tumpuan asa bagi pencari keadilan khususnya pekerja/buruh, meskipun buruknya substansi hukum acara perburuhan sebelumnya. Ekspektasi publik terhadap Pengadilan Hubungan Industrial diharapkan mampu menegakkan wibawa hukum, kepastian hukum dan keadilan.<sup>62</sup>

Seiring berjalannya waktu sejak terbentuknya Pengadilan Hubungan Industrial, ternyata dalam praktiknya diidentifikasi timbul beberapa kendala atau masalah. Pertama, Bagi kebanyakan pekerja/buruh, penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial dirasa lebih sulit dan rumit daripada melalui P4D dan P4P. Faktor yang mempengaruhi antara lain lemahnya kemampuan teknis persidangan litigasi (formil) maupun pengetahuan hukum perburuhan (materil), seperti menyusun gugatan, menyiapkan bukti, saksi, penentuan jenis perselisihan, dan lainnya menjadikan masalah tersendiri. Kedua, Terkait biaya perkara, UU PPHI telah mengatur biaya perkara hingga eksekusi. Biaya perkara tidak dikenakan untuk gugatan yang bernilai di bawah Rp.150.000.000,00. Namun kenyataannya akomodasi menjadi problem tersendiri bagi pekerja/buruh yang berada pada Kabupaten/Kota, dimana lokasinya jauh dari ibu kota provinsi. Besarnya biaya (*cost*) pengeluaran dikarenakan jarak tempuh yang jauh menuju pengadilan hubungan industrial (hanya ada di ibukota provinsi), menjadi faktor pemicu penghambat bagi pekerja/buruh dalam mencari keadilan. Ketiga, Permasalahan lainnya yaitu Putusan Pengadilan Hubungan Industrial di tingkat

---

<sup>62</sup> Christina NM Tobing, "Menggagas Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Bingkai Ius Constituendum Sebagai Upaya Perwujudan Kepastian Hukum dan Keadilan", *Jurnal Hukum dan Peradilan*, Vol. 7 Juli 2018, h. 300.

pertama sering tidak tepat waktu, hal ini dikarenakan lambatnya proses pemanggilan ke wilayah hukum Pengadilan Negeri di Kabupaten/Kota bahkan Provinsi yang berbeda. Lebih lanjut, lambatnya Putusan Mahkamah Agung yang berkekuatan hukum tetap (*in kracht*) dan sulitnya pelaksanaan eksekusi dari putusan merupakan masalah lainnya.<sup>63</sup>

Berdasarkan masalah dan kendala yang diuraikan tersebut, diperlukan tinjauan terhadap beberapa ketentuan UU PPHI. Hal ini ditengarai menjadi kompleksitas dalam upaya penyelesaian perselisihan yang asas sederhana, cepat, dan biaya murah. penulis membatasi PHI dalam menyelesaikan perkara perselisihan hubungan industrial dihubungkan dengan penyelesaian asas sederhana, cepat dan biaya yang murah. Berdasarkan uraian tersebut dirumuskan permasalahan sebagai berikut. Selanjutnya dalam kajian ini diperoleh rumusan masalah yaitu apakah kendala atau kelemahan ketentuan UU PPHI dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial terkait asas sederhana, cepat dan biaya murah, melalui Pengadilan Hubungan Industrial untuk mewujudkan kepastian hukum.

Penyusunan UU PPHI diharapkan mampu memberikan kesejahteraan kepada masyarakat sebagaimana yang dicita-citakan negara hukum Indonesia. Mahfud M.D. mengemukakan bahwa “negara hukum Indonesia yang berdasarkan Pancasila dan UUD 1945 mengambil konsep prismatic atau integratif dari dua konsep negara hukum (*Rechtsstaat* dan *the Rule of Law*)”.<sup>64</sup> “Pemilihan prinsip prismatic dan integratif tersebut sangat beralasan, yaitu ingin memadukan prinsip

---

<sup>63</sup> *Ibid.*

<sup>64</sup> Moh. Mahfud MD, 2006, *Membangun Politik Hukum Menegakkan Konstitusi*, Pustaka LP3ES Indonesia, Jakarta, h. 26.

kepastian hukum (*rechtsstaat*) dengan prinsip keadilan dalam konsep “*The Rule of Law*”.<sup>65</sup>

Berkaitan dengan prinsip kepastian hukum dan keadilan, Gustav Radburg menyatakan ada 3 (tiga) nilai dasar hukum yaitu kepastian hukum, kemanfaatan hukum dan keadilan hukum. Masyarakat tidak hanya butuh peraturan-peraturan yang menjamin kepastian hukum dalam hubungan mereka satu sama lain, tetapi butuh juga keadilan, di samping itu hukum dituntut melayani kepentingan-kepentingannya (memberikan kemanfaatan).<sup>66</sup> Demikian pula hukum acara penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang tercantum dalam UU PPHI harus memiliki ketiga nilai dasar tersebut agar menjawab persoalan hukum acara sebelumnya.

Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) dibentuk berdasarkan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 (UU PPHI) tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Ketentuan tersebut mulai operasional sejak tanggal 14 Januari 2006 berdasarkan Perpu Nomor 1 Tahun 2005 tentang Penangguhan Mulai Berlakunya UU No. 2 Tahun 2004, adalah merupakan salah satu pengadilan khusus di lingkungan peradilan umum (perdata).<sup>67</sup> dengan asas penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang cepat, tepat, adil dan murah.<sup>68</sup> Sebagai sebuah pengadilan khusus dalam sistem peradilan umum, Pengadilan Hubungan

---

<sup>65</sup> Juhana S. Praja, 2011, *Teori Hukum dan Aplikasinya*, CV. Pustaka Setia, Bandung, h. 140.

<sup>66</sup> Teguh Prasetyo dan Abdul Halim Barkatullah, 2014, *Filsafat, Teori dan Ilmu Hukum, Pemikiran Menuju Masyarakat yang Berkeadilan dan Bermartabat*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, h. 15-16.

<sup>67</sup> Pasal 55 UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

<sup>68</sup> Konsiderans menimbang huruf b UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Industrial menggunakan sistem beracara dalam HIR dan RBg, layaknya pengadilan umum. Hanya ada beberapa pengecualian, seperti biaya perkara yang digariskan untuk perkara bernilai di bawah Rp 150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah), ataupun adanya Hakim *Ad hoc* yang berasal dari usulan serikat buruh dan organisasi majikan. Namun, secara umum mulai dari pendaftaran gugatan hingga eksekusi putusan mengikuti sistem yang ada pada HIR atau RBg.<sup>69</sup>

Sebelum UU PPHI berlaku, penyelesaian perselisihan perburuhan didasarkan UU No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan UU No. 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta. Prosesnya cukup panjang, diawali dari P4D (Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah), kemudian dapat dibanding ke P4P (Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat). Lebih lanjut terhadap Putusan P4P, Menteri Tenaga Kerja memiliki hak veto yang dapat menangguhkan dan membatalkannya. Konsekuensinya pada saat itu campur tangan pemerintah mendominasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Hal lain yang sangat mendasar yakni terbukanya peluang P4P untuk diajukan ke Peradilan Tata Usaha setelah berlakunya UU No. 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara. Dengan demikian keputusan P4P merupakan objek sengketa tata usaha negara, bahkan dapat diajukan upaya hukum kasasi dan peninjauan kembali oleh para pihak yang bersengketa.

Panjangnya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial tersebut antara lain disebabkan karena proses yang tidak sederhana, waktu yang lama dan

---

<sup>69</sup> Bahal Simangunsong dkk, 2009, *Hakim Ad hoc Menggugat (Catatan Kritis Pengadilan Hubungan Industrial)*, Editor Surya Tjandra, TURC, Jakarta, h. vii.

biaya tidak sedikit, serta melibatkan kewenangan dari beberapa institusi, justru menggambarkan buruknya substansi Hukum Acara Perburuhan di Indonesia ketika itu. Berdasarkan kenyataan tersebut pengadilan dirasa belum mengakomodir kepastian hukum dan keadilan sebagai persyaratan mutlak dalam sebuah negara yang berdasarkan hukum. Merespon kondisi tersebut, M. Muhammad Saleh dan Lilik Mulyadi mengungkapkan bahwa selama lebih dari lima dasawarsa, sejak orde lama, masa orde baru dan masa orde reformasi, politik hukum penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum mampu menghasilkan suatu produk perundang-undangan yang dapat memberikan suatu kepastian hukum bagi pekerja/buruh. Undang-undang yang terdahulu yang mengatur mengenai penyelesaian perselisihan perburuhan yaitu UU No. 22 Tahun 1957 dan UU No. 12 Tahun 1964 pada hakikatnya tidak dapat melakukan penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara cepat, tepat, adil dan murah seiring dengan era industrialisasi dan kemajuan pengetahuan serta teknologi informasi.<sup>70</sup>

Lambannya penyelesaian PHI dan upaya hukum ke MA terkait dengan asas peradilan cepat belum tercapai. Hal yang positif dari UU Nomor 2 Tahun 2004 adalah semakin dipersingkatnya waktu penyelesaian perselisihan. Menurut peraturan sebelumnya yaitu UU Nomor 22 Tahun 1957, penyelesaian perselisihan perburuhan dapat memakan waktu 3 sampai 4 tahun, hal ini dapat dibayangkan jangka waktu yang dibutuhkan para pihak guna mendapatkan putusan yang berkekuatan hukum bila salah satu pihak merasa belum mendapatkan keadilan,

---

<sup>70</sup> H. Muhammad Saleh dan Lilik Mulyadi, 2012, *Seraut Wajah Pengadilan Hubungan Industrial Indonesia (Perspektif Teoretis, Praktik dan Permasalahannya)*, Citra Aditya Bakti, Bandung, h. 2.

demikian juga terhadap putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P) masih dapat diajukan banding ke Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara (PTTUN) karena putusan P4P dianggap sebagai keputusan Tata Usaha Negara dan akhirnya memperpanjang proses penyelesaian perburuhan saat itu. Berdasarkan dari kondisi tersebut maka eksistensi PHI sangat diharapkan sebenarnya untuk terwujudnya *Speed Administration of justice* dengan tetap berpedoman pada keadilan substansial (hukum materiil) yang ada dalam UU Nomor 2 Tahun 2004 yang secara nyata telah mengatur batas waktu yang harus ditaati oleh lembaga peradilan yaitu paling lama 50 hari kerja di tingkat pertama dan paling lama 30 hari pada tingkat Mahkamah Agung.

Biaya berperkara yang mahal apalagi apabila dikaitkan dengan lamanya penyelesaian perselisihan juga menjadi masalah, karena makin lama penyelesaian perselisihan mengakibatkan semakin tinggi biaya yang harus dikeluarkan, seperti biaya resmi dan upah pengacara yang harus ditanggung. Melihat biaya perkara yang mahal, membuat orang berperkara di pengadilan menjadi terkuras segala sumber daya, waktu, dan pikiran (*Litigation Paralyze People*). Demikian juga penyelesaian perselisihan hubungan industrial bersifat formal dan teknis sering mengakibatkan penyelesaian perselisihan (sengketa) yang berlarut-larut, sehingga membutuhkan waktu yang lama padahal penyelesaian sengketa bisnis dituntut suatu penyelesaian yang cepat dan biaya murah serta bersifat *informal procedure*. Penyelesaian yang lambat dalam dunia bisnis mengakibatkan timbulnya biaya tinggi bahkan dapat menguras segala potensi dan sumber daya perusahaan yang bersangkutan. Menghadapi kenyataan lambatnya proses penyelesaian

sengketa dan beratnya biaya yang harus dikeluarkan melalui proses litigasi, muncul kegiatan-kegiatan yang diarahkan kepada pemikiran upaya memperbaiki sistem peradilan.<sup>71</sup>

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa keberadaan hakim *Ad Hoc* di pengadilan khusus ini ternyata tidak efektif. Sebagai contoh misalnya pada waktu dibentuknya pengadilan niaga telah dilantik 13 hakim *Ad Hoc*, namun demikian dari ketiga belas hakim *Ad Hoc* yang dilantik tersebut yang berperan aktif terlibat dalam pemeriksaan perkara hanya satu hakim.<sup>72</sup> Ketidakterlibatan hakim *Ad Hoc* tersebut dalam pemeriksaan perkara diantaranya dikarenakan kurang pemahannya para hakim *Ad Hoc* yang dilantik tersebut tentang hukum acara di pengadilan.<sup>73</sup>

Pemberlakuan Hukum Acara Perdata menjadi problematik. Pada kenyataannya dengan sistem beracara di PHI yang menggunakan hukum acara perdata menjadi problematik, akan tidak mungkin dilakukan dengan cepat walaupun tanpa upaya banding untuk perselisihan tertentu. Pemberlakuan hukum acara perdata juga menjadi persoalan karena perkara perdata dengan perselisihan perburuhan sangatlah berbeda. Perkara perdata umumnya menyangkut harta benda, sedangkan perselisihan hubungan industrial menyangkut pekerjaan dan penghidupan buruh beserta keluarganya. Seharusnya pemerintah bertanggung jawab dan menjamin agar setiap pekerja/buruh tidak mudah kehilangan

---

<sup>71</sup> Susanti Adi Nugroho, 2009, *Mediasi Sebagai Alternatif Penyelesaian Sengketa*, PT Telaga Ilmu Indonesia, Jakarta, h. 160.

<sup>72</sup> Tata Wijayanta, 2008, "Penyelesaian Kes Kebankrapan di Pengadilan Niaga Indonesia dan Mahkamah Tinggi Malaysia: Suatu Kajian Perbandingan", *Tesis*, Doktor Falsafah Universiti Kebangsaan Malaysia, Bangi: Tidak Diterbitkan, h. 110.

<sup>73</sup> *Ibid.*

pekerjaanya dan penghidupannya. Oleh karena itu penanganan masalah ketenagakerjaan memerlukan penanganan khusus dengan hukum acara yang khusus bukan dengan hukum acara perdata.<sup>74</sup> Hal yang lain hukum acara perdata digunakan secara kaku, hakim sering memposisikan diri layaknya hakim perdata di pengadilan umum yang menganggap dirinya bersifat pasif di pengadilan. Padahal kalau merujuk pada ketentuan Pasal 83 ayat (2) UU PPHI,” Hakim berkewajiban untuk memeriksa isi gugatan dan bila terdapat kekurangan hakim meminta penggugat untuk menyempurnakan gugatannya”. Ketentuan ini mirip *dismissal proses* (pemeriksaan pendahuluan) di Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) maupun di Mahkamah Konstitusi yang intinya hakim PHI juga harus aktif untuk menemukan keadilan. Dapat dikatakan bahwa pengadilan hubungan industrial menganut asas hakim aktif.

Kritik muncul terhadap peradilan ini bukan hanya gejala yang tumbuh di Indonesia melainkan terjadi di seluruh dunia. Kritik yang dilontarkan masyarakat pencari keadilan, terutama dari kelompok ekonomi jauh lebih gencar. Kalangan ekonomi Amerika, menuduh bahwa hancurnya perekonomian nasional disebabkan oleh mahalnya biaya peradilan. Thony Mc. Adams dalam tulisannya mengemukakan bahwa *Law Has Become a Very Big American Bussines and That Litigation Cost May be Doing Damage To Nations Company*.<sup>75</sup> Kenyataan atas kritik yang menganggap bahwa mahalnya biaya perkara ikut mempengaruhi kehidupan perekonomian bukan hanya terjadi di Amerika melainkan terjadi di

---

<sup>74</sup> Gindo Napdapdap, ”Bubarkan Pengadilan Hubungan Industrial,” [http://kpsmedan.org./indekx.php?optin + com conyent &view=article&id](http://kpsmedan.org./indekx.php?optin+com+conyent&view=article&id), diakses tanggal 23 Mei 2019.

<sup>75</sup> Thony Mc. Adams, 1992, *Law Bussines and Society*, third edition, Irwin, Boston, h. 195.

semua negara termasuk Indonesia dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, walaupun ada batasan pengaturan dibawah 150 juta tanpa biaya (*pro bono*).

Selanjutnya bahwa berhadapan dengan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yaitu melalui PHI, bagi pekerja/buruh tidak serta merta berarti dapat memperjuangkan keadilan dengan mudah. Putusan hakim yang berdasarkan pasal-pasal normatif menjadikan hak buruh sering terabaikan. Pekerja/buruh memerlukan energi ekstra, waktu serta biaya untuk memperjuangkan hak-haknya, termasuk apabila pekerja/buruh ternyata berhasil memenangkan gugatannya di PHI. Putusan hakim untuk mempekerjakan kembali pekerja buruh sulit dilakukan karena pekerja/buruh sudah diperhatikan oleh pihak pengusaha selama perselisihan berlangsung.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang sederhana, cepat dan berbiaya ringan lahir dari pemikiran untuk melaksanakan keadilan sosial dalam menangani perselisihan hubungan industrial yang melibatkan dua pihak yang bersengketa yakni pengusaha dan pekerja/buruh. Keduanya berada pada posisi yang tidak seimbang, pengusaha berada pada posisi yang kuat dalam status sosial ekonomi sedangkan pekerja/buruh berada pada posisi lemah, yang menggantungkan sumber penghasilannya dengan bekerja pada pengusaha atau majikan. Keduanya sama-sama manusia yang memiliki harkat dan martabat kemanusiaan (*human dinity*).<sup>76</sup> Posisi pekerja/buruh yang lemah tidak boleh menjadi penghalang baginya untuk memperoleh keadilan di Pengadilan Hubungan

---

<sup>76</sup> Agusmidah, 2007, "Politik Hukum Dalam Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Peraturan Perundangundangan ketenagakerjaan", *Disertasi*, Sekolah Pasca Sarjana USU, Medan, h. 1.

Industrial. Eksistensi Pengadilan Hubungan Industrial merupakan tumpuan asa bagi pencari keadilan khususnya pekerja/buruh, meskipun buruknya substansi hukum acara perburuhan sebelumnya. Ekspektasi publik terhadap Pengadilan Hubungan Industrial diharapkan mampu menegakkan wibawa hukum berdasarkan asas peradilan yang sederhana, cepat dan biaya ringan.

Tidak efektifnya sistem yang ada saat ini dapat menjadi suatu dasar dilakukannya suatu kajian demi mewujudkan suatu sistem yang lebih efektif. Dalam hal ini, pemerintah dapat memperbaiki pengaturan mengenai upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi. Salah satunya adalah dengan belajar dari sistem mediasi yang telah sukses diimplementasikan di negara lain.

Banyak negara di dunia telah sukses mengimplementasikan upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi. Salah satu yang menjadi sorotan perhatian adalah Jepang. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Jepang merupakan salah satu yang paling sukses di dunia.<sup>77</sup>

Upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Jepang telah berkembang sejak masa pasca Perang Dunia II. Pada masa tersebut, perselisihan yang sering terjadi adalah perselisihan kolektif. Kemudian, *Labour Relations Commission* (LRC) atau Komisi Hubungan Ketenagakerjaan dibentuk untuk menyelesaikan perselisihan kolektif yang saat itu marak terjadi melalui *Rōdō Kankei Chōsei-Hō* atau *Labor Relations Adjustment Act* (LRAA), atau dalam

---

<sup>77</sup> Kazuo Sugeno, "The Significance of Labour Relations Commissions in Japan's Labor Dispute Resolution System", *Japan Labor Review*, Vol. 12 No. 4 Autumn Tahun 2015, h. 13-31.

Bahasa Indonesia dapat diartikan sebagai Hukum Penyesuaian Hubungan Ketenagakerjaan.<sup>78</sup>

Sampai pada awal abad ke-21, LRC memiliki peran penting dalam upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Jepang. Akan tetapi kemudian jumlah perselisihan kolektif cenderung menurun. Sebaliknya, perselisihan individual meningkat seiring dengan berjalannya waktu.<sup>79</sup> Pemerintah Jepang kemudian mengeluarkan suatu layanan administratif berupa konseling dan konsiliasi/mediasi yang menawarkan layanan informal yang komprehensif dan cepat, yang dilakukan terutama oleh administrasi ketenagakerjaan nasional, melalui *Kobetsu Rōdō Kankei Funsō No Kaiketsu No Sokushin Ni Kansuru Hōritsu* atau *Act on Promoting the Resolution of Individual Labor-Related Disputes* (APRILRD).<sup>80</sup> Kemudian, Pemerintah Jepang mengeluarkan suatu sistem baru yang secara khusus diperuntukan bagi penyelesaian perselisihan individual melalui *Rōdō Shinpan-Hō* atau *Labor Tribunal Act* (LTA), yang membentuk suatu sistem penyelesaian yang disebut *Labor Tribunal System* (LTS) dengan melibatkan suatu *Labor Tribunal* (LT) dalam suatu *Labor Tribunal Proceedings* (LTP).<sup>81</sup> Ketiga sistem inilah yang kemudian menjadi suatu sistem yang populer serta efektif dan efisien dalam menyelesaikan upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Jepang.<sup>82</sup>

---

<sup>78</sup> Labor Relations Adjustment Act (Act No. 25 of September 27, 1946)

<sup>79</sup> Arthur Bronstein, 2009, *International and Comparative Labour Law: Current Challenges*, Palgrave Macmillan, Genewa, h. 238.

<sup>80</sup> Act on Promoting the Resolution of Individual Labor-Related Dispute (Act No. 112 of July 11, 2001).

<sup>81</sup> Labor Tribunal Act (Act No. 45 of May 12, 2004).

<sup>82</sup> Kazuo Sugeno, *Loc. Cit.*

Perkembangan hukum acara mengenai mediasi di Indonesia sendiri tidak lepas dari pengaruh hukum acara mengenai mediasi di Jepang. Di Indonesia, Peraturan Mahkamah Agung (PERMA) Nomor 1 Tahun 2008 tentang Prosedur Mediasi di Pengadilan merupakan adopsi sistem mediasi di Jepang ke dalam mediasi pengadilan di Indonesia dengan tujuan untuk mencontoh kesuksesan Jepang yang memanfaatkan mediasi untuk menyelesaikan perkara dengan *win-win solution* dan mengatasi masalah penumpukan perkara di pengadilan.<sup>83</sup> Tim MA sebelumnya pernah melakukan studi banding dengan mempelajari sistem mediasi di pengadilan negara-negara seperti Amerika Serikat, Belanda, Australia, dan Jepang yang kemudian dengan berbagai macam analisis dan pertimbangan kepraktisan, memutuskan bahwa sistem mediasi pengadilan di Jepang yang dikenal dengan nama *wakai* adalah sistem yang paling cocok dengan sistem hukum Indonesia.<sup>84</sup> Meskipun saat ini Peraturan Mahkamah Agung (PERMA) Nomor 1 Tahun 2008 tentang Prosedur Mediasi di Pengadilan telah digantikan dengan Peraturan Mahkamah Agung (PERMA) Nomor 1 Tahun 2016, sejarah ini tetap menunjukkan bahwa adanya hubungan antara hukum acara mengenai mediasi yang ada di Indonesia dengan di Jepang.

Sebelum Penulis melanjutkan lebih jauh, penting bagi Penulis untuk menekankan bahwa pada umumnya Jepang dan Indonesia memiliki pengaturan upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berbeda. Namun, sistem penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada kedua negara sama-sama menawarkan upaya penyelesaian melalui mediasi. Keberhasilan mediasi ini

---

<sup>83</sup> Herliana Omara, "Integrasi Mediasi dalam Sistem Peradilan: Studi Komparatif Mediasi Pengadilan Indonesia dan Jepang", *Mimbar Hukum*, Vol. 24 No. 1 Februari 2012, h. 175-186.

<sup>84</sup> *Ibid.*

akan menentukan penyelesaian dengan *win-win solution* yang kemudian diharapkan akan dapat mengurangi jumlah penyelesaian perselisihan di pengadilan.

Selanjutnya untuk menjawab dari rumusan masalah yang telah dijelaskan di atas berkaitan dengan tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan bagaimana Mekanisme Penyelesaian Sengketa Di Pengadilan Hubungan Industrial Untuk Mencapai Asas Sederhana, Cepat Dan Biaya Murah menurut pendapat ahli yaitu Sudikno Mertokusumo, asas sederhana adalah acara yang jelas, mudah difahami dan tidak berbelit-belit. Makin sedikit dan sederhana formalitas-formalitas yang diwajibkan atau diperlukan dalam beracara di muka pengadilan, makin baik. Terlalu banyak formalitas yang sukar dipahami atau peraturan-peraturan yang berwayuh arti (*dubies*), sehingga memungkinkan timbulnya pelbagai penafsiran, kurang menjamin kepastian hukum dan menyebabkan keengganan atau ketakutan untuk beracara di muka pengadilan. Biaya ringan artinya biaya yang serendah mungkin sehingga dapat terpikul oleh rakyat.

Kata cepat menunjuk kepada jalannya peradilan. Terlalu banyak formalitas merupakan hambatan bagi jalannya peradilan. Dalam hal ini bukan hanya jalannya peradilan dalam pemeriksaan di muka sidang saja, tetapi juga penyelesaian dari pada berita acara di persidangan sampai penandatanganan putusan oleh hakim dan pelaksanaannya. Cepatnya jalan peradilan akan meningkatkan kewibawaan pengadilan dan menambah kepercayaan masyarakat kepada pengadilan.<sup>85</sup>

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang sederhana, cepat dan berbiaya murah lahir dari pemikiran untuk melaksanakan keadilan sosial dalam

---

<sup>85</sup> *Ibid.*, h. 24.

menangani perselisihan hubungan industrial yang melibatkan dua pihak yang bersengketa yang berada pada posisi yang tidak seimbang dimana pengusaha berada pada posisi yang kuat dalam status sosial-ekonomi sedangkan pekerja/buruh berada pada posisi lemah yang menggantungkan sumber penghasilannya dengan bekerja pada pengusaha atau majikan. Sementara keduanya sama-sama manusia yang memiliki harkat dan martabat kemanusiaan (*human dignity*).<sup>86</sup> Tujuan keadilan sosial tersebut hanya dapat dilaksanakan dengan jalan melindungi pekerja/buruh terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pihak pengusaha/majikan melalui sarana hukum.<sup>87</sup>

Kajian ini menunjukkan bahwa sarana hukum berupa UU PPHI masih banyak mengalami kelemahan, sehingga perlu direvisi. Selama belum dilakukan revisi, maka Pengadilan Hubungan Industrial dan Hakimnya harus berani melampaui diri dari sekedar corong undang-undang, tetapi juga corong perasaan keadilan dan harapan masyarakat pekerja/buruh dan pengusaha, di mana mereka berada. Kalau ini terlaksana, dari situlah barangkali kita bisa berharap munculnya hubungan perburuhan yang lebih harmonis dan adil di negeri ini.<sup>88</sup>

Berdasarkan kajian di atas, maka diperlukan pembaharuan dalam Pengadilan Hubungan Industrial di Indonesia dalam menyelesaikan sengketa berdasarkan asas peradilan cepat, tepat, adil dan murah adalah merevisi UU No. 2 Tahun 2004, yakni sebagai berikut:

---

<sup>86</sup> Agusmidah, 2007, "Politik Hukum Dalam Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan", *Disertasi*, Sekolah Pasca Sarjana USU, Medan, h. 1.

<sup>87</sup> Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, dalam Agusmidah, *ibid.*, h. 2.

<sup>88</sup> Surya Tjandra, 2007, *Kompilasi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Terseleksi 2006-2007*, TURC, Jakarta, h. xiii.

1. Lembaga konsiliasi dan arbitrase hubungan industrial perlu dipertimbangkan keberadaannya dalam UU No. 2 Tahun 2004. Memperluas kewenangan lembaga Arbitrase hubungan industrial untuk dapat menyelesaikan semua jenis perselisihan hubungan industrial, tidak terbatas hanya pada perselisihan kepentingan dan perselisihan antara serikat pekerja dalam satu perusahaan.
2. Penghapusan tentang upaya hukum kasasi untuk perselisihan hak dan pemutusan hubungan kerja yang nilai gugatannya di bawah Rp.150 juta. Model gugatan sederhana atau *Small Claim Court* (SCC) yang dituangkan dalam Peraturan Mahkamah Agung (Perma) No. 2 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penyelesaian Gugatan Sederhana, untuk nilai gugatan di bawah Rp.200.000.000,- dan tanpa upaya hukum banding, kasasi, atau peninjauan kembali sangat sesuai dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, terutama untuk nilai gugatan di bawah Rp.150.000.000,- sehingga tidak memerlukan pengajuan upaya hukum.
3. Mengefektifkan pemeriksaan isi gugatan oleh Hakim, artinya diperlukan hukum dan aparat hukum (Hakim) yang progresif, sehingga tidak ada lagi gugatan yang NO dalam perkara PHI.

Progresif berasal dari kata “progress” yang berarti kemajuan. Hukum hendaknya mampu mengikuti perkembangan zaman, mampu menjawab problematika yang berkembang dalam masyarakat, serta mampu melayani masyarakat dengan menyandarkan pada aspek moralitas dari sumber daya

aparatus penegak hukum sendiri.<sup>89</sup> Menurut Satjipto Rahardjo, pemikiran hukum perlu kembali pada filosofi dasarnya, yaitu hukum untuk manusia. Dengan filosofi tersebut, maka manusia menjadi penentu dan titik orientasi hukum. Hukum bertugas melayani manusia, bukan sebaliknya. Oleh karena itu, hukum itu bukan merupakan institusi yang lepas dari kepentingan manusia. Mutu hukum ditentukan oleh kemampuannya untuk mengabdikan pada kesejahteraan manusia. Ini menyebabkan hukum progresif menganut 'ideologi' : hukum yang prokeadilan dan hukum yang pro-rakyat.<sup>90</sup>

4. Pembentukan ketentuan khusus mengenai eksekusi putusan PHI yang sudah *inkracht van gewijsde* dan dibentuk ketentuan agar tidak diperkenankan melakukan upaya hukum luar biasa peninjauan kembali dalam perkara PHI.
5. Adanya kepastian hukum tentang batas waktu antara pembacaan putusan dan/atau pemberitahuan putusan dengan penandatanganan putusan, hingga salinan putusan yang wajib diterbitkan dan wajib diberikan kepada para pihak, *aanmaning* dan penetapan eksekusi, serta harus ada ketentuan sanksi hukumnya bila terjadi pelanggaran administrasi dimaksud.
6. Sinkronisasi ketentuan tentang pailit sebagai keadaan mendesak yang harus diperiksa dengan pemeriksaan acara cepat dalam UU No. 2 Tahun 2004 dengan ketentuan tentang hak-hak pekerja/buruh sebagai hak preference dalam proses pemberesan kewajiban pembayaran utang perusahaan sebelum dinyatakan pailit dalam UU No. 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan

---

<sup>89</sup> Satjipto Rahardjo, 2008, *Membedah Hukum Progresif*, Penerbit Buku Kompas, Jakarta: h. ixx.

<sup>90</sup> Satjipto Rahardjo dalam Bernard L. Tanya dkk., 2010, *Teori Hukum Strategi Tertib Manusia Lintas Ruang dan Generasi*, Genta Publishing, Yogyakarta, h. 212.

Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang. Tujuannya adalah agar tuntutan hak-hak pekerja/buruh yang menyangkut kelangsungan hidup keluarganya tidak hilang tetapi didahulukan dari hak kreditur lainnya.

7. Optimalisasi pemanfaatan dan pengembangan sarana Informasi Teknologi (IT) dalam proses administrasi perkara, khususnya pemanggilan “delegasi” harus intens dilakukan, dengan diterapkannya Proses Peradilan Secara Elektronik berdasar Perma No. 3 Tahun 2018 Tentang Peradilan Secara Elektronik dalam Pengadilan Hubungan Industrial yang merupakan reformasi di bidang hukum acara yang memanfaatkan teknologi informasi. Perma tersebut 'meniadakan' kontak fisik antara pendaftar gugatan dengan petugas pengadilan. Sebagai penegak hukum, advokat, dalam hal ini sangat diuntungkan dalam hal waktu dan efektivitas dalam hal administrasi perkara dimana secara umumnya dalam hal membela kepentingan klient karena diterbitkannya Perma tersebut dengan berlandaskan kepada Prinsip berpekerja di Pengadilan berupa penyelesaian perkara, secara cepat, murah, dan biaya ringan dapat tercapai.

### **3.2 Alternatif Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara Serikat Pekerja dan Pengusaha Melalui Kombinasi Mediasi-Arbitrasi**

Telah sejak dari dahulu kala bangsa Indonesia memiliki falsafah hidup yang mengedepankan musyawarah untuk mufakat. Meskipun tidak dan belum tertulis dalam perundang-undangan saat ini, masyarakat adat saat itu telah memiliki

aturan yang mengatur hubungan antar masyarakat yang dipatuhi secara penuh. Demikian pula dengan mekanisme penyelesaian sengketa yang terjadi di tengah masyarakat dilakukan dengan negosiasi ataupun dengan perantara pihak ketiga yang mereka pilih atau orang yang memiliki kewenangan secara adat.

Penyelesaian sengketa telah banyak dilakukan oleh masyarakat pada umumnya melalui caranya sendiri, yang mana Masyarakat Indonesia banyak melakukan penyelesaian perselisihan menggunakan sistem musyawarah untuk mencapai mufakat. Dengan dilakukannya musyawarah untuk mencapai mufakat akan menciptakan penyelesaian secara win-win solution dan tidak ada pihak yang merasa menang dan kalah karena permufakatan yang terjadi merupakan kehendak dari para pihak yang artinya adalah sudah sepakat dan tidak ada perbedaan.

M.B Hooker menjelaskan lebih lanjut bahwa di hukum adat Indonesia, mekanisme dalam penyelesaian sengketa yang menggunakan mediasi, adanya tokoh yang bertindak sebagai penengah. Namun, penengah tersebut tidak memberikan keputusan atas sengketa. Sengketa tersebut diselesaikan secara musyawarah/kompromi yang diselesaikan apabila kedua belah pihak yang bersengketa dapat menerima hasil musyawarah tersebut.

Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai nilai Pancasila dan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. (Pasal 1 angka 16 UU Ketenagakerjaan). Hubungan industrial ini merupakan bagian penting dari kegiatan perindustrian dan kegiatan perindustrian bagian tak

terpisahkan dari kegiatan ekonomi makro yang sekarang ini sudah begitu terbuka dan sangat kompetitif. Dalam rangka menciptakan keharmonisan antara pekerja dan pengusaha, perselisihan hubungan Industrial yang timbul harus diselesaikan secara musyawarah untuk mufakat dan tidak diselesaikan dengan cara pemaksaan oleh satu pihak kepada pihak lain. Dalam Hubungan Industrial didorong untuk terciptanya keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia, dan untuk itu seluruh hasil upaya perusahaan harus dapat dinikmati bersama oleh pengusaha dan pekerja secara serasi, seimbang, dan merata. Serasi dan seimbang dalam pengertian bahwa setiap pihak mendapat bagian yang memadai sesuai dengan fungsi dan prestasinya. Merata dalam pengertian bahwa setiap hasil perusahaan dapat dinikmati oleh seluruh anggota perusahaan.

Konsep penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara serikat pekerja dengan perusahaan melalui kombinasi Mediasi-Arbitrasi memiliki kontribusi dalam peranan penyelesaian sengketa dalam bidang hukum acara perdata, khususnya pada kebijakan hukum penyelesaian sengketa hubungan industrial. Konsep penyelesaian sengketa ini diharapkan dapat memberikan konsep baru dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial sehingga pihak yang berkepentingan/yang bersengketa mendapatkan putusan yang *win-win solution* dan berkepastian hukum.

Keberadaan Pengadilan Hubungan Industrial sebagai peradilan khusus yang berada di bawah lingkungan peradilan umum yang dibentuk bersamaan dengan adanya UU PPHI pada kenyataannya tetap menuai kritik dan permasalahan. Masalah penyelesaian sengketa perselisihan hubungan industrial dianggap masih

belum memfasilitasi hak pekerja. Para pekerja mengharapkan adanya aturan yang tepat untuk mengatur lembaga penyelesaian sengketa hubungan industrial yang dapat mewujudkan sistem penyelesaian yang memenuhi kriteria cepat, sederhana, berbiaya murah, sehingga diperlukan kebijakan hukum untuk menyelesaikannya.

Sebagaimana yang telah dijelaskan sebelumnya, Sejak diberlakukannya UU PPHI, lembaga yang menangani penyelesaian perselisihan hubungan industrial terdiri dari: bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, dan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Sesuai ketentuan Pasal 1 Angka 1 UUPPHI apabila tidak terjadi kesepakatan antara para pihak bersengketa, sebagai salah satu upaya yang dapat dilakukan para pihak sebelum perkara sampai ke PHI dapat digunakan Lembaga Mediasi. Perkara yang ditangani lembaga mediasi adalah perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), dan perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Mediator dalam rangka penyelesaian perkara melakukan mediasi atau menjadi juru damai yang dapat menjadi penengah dalam penyelesaian sengketa hubungan industrial tersebut.

Berdasarkan UUPPHI, yang dimaksud dengan Mediasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediasi adalah 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, dan yang disebut sebagai Mediator Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang

ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh Menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Arbitrase Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut arbitrase menurut UUPPHI adalah 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. Sedangkan arbiter Arbiter Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut arbiter adalah seorang atau lebih yang dipilih oleh para pihak yang berselisih dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh Menteri untuk memberikan putusan mengenai perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan yang diserahkan penyelesaiannya melalui arbitrase yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.

Berdasarkan pemaparan yang telah disebutkan diatas Mediasi dan Arbitrase Hubungan Industrial merupakan alternatif dalam melakukan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, alternatif tersebut adalah pilihan lain di luar jalur Pengadilan. Kedua metode tersebut mempunyai perbedaan-perbedaan, menurut

simpulan yang dikemukakan oleh Rai Mantili perbedaan mediasi dan arbitrase dalam penyelesaian hubungan industrial, yaitu:

**Perbedaan Mediasi dan Arbitrase  
dalam Penyelesaian Hubungan Industrial<sup>91</sup>**

<b>Keterangan</b>	<b>Mediasi</b>	<b>Arbitrase</b>
Pengertian	Mediasi adalah penyelesaian perselisihan yang dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/ Kota.	Arbitrase adalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang meliputi perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.
Kewenangan	Berwenang menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.	Hanya berwenang menangani perkara perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan
Proses Penyelesaian Sengketa	Dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan, mediator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan segera mengadakan sidang mediasi.	Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase meliputi perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja hanya dalam satu perusahaan.
Bila Mencapai Kesepakatan	Setelah tercapai kesepakatan, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator serta didaftar di Pengadilan	Apabila perdamaian tercapai, maka dibuat Akta Perdamaian yang ditandatangani oleh para pihak yang berselisih dan arbiter atau majelis arbiter.

<sup>91</sup> Rai Mantili, "Konsep Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara Serikat Pekerja Dengan Perusahaan Melalui Combined Process (Med-Arbitrase)", *Jurnal Bina Mulia Hukum*, Volume 6 Nomor 1 September 2021, h. 47-65.

	Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.	
Bila Tidak Mencapai Kesepakatan	Mediator mengeluarkan anjuran tertulis	Apabila upaya perdamaian gagal, maka arbiter atau majelis arbiter meneruskan sidang arbitrase. Kemudian perselisihan diselesaikan dengan ditetapkannya Putusan sidang arbitrase.

Produk akhir dari dua metode alternatif penyelesaian tersebut juga berbeda. Mediator mengeluarkan anjuran tertulis yang hanya bersifat administratif tidak mempunyai kekuatan untuk dieksekusi sedangkan Arbiter pada arbitrase hubungan industrial mempunyai penyelesaian dalam bentuk putusan sidang yang bersifat final dan mengikat dalam hal ini mempunyai kekuatan hukum yang dapat diajukan untuk eksekusi.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui jalur pengadilan hubungan industrial pada kenyataannya tetap menuai kritik dan permasalahan. Masalah penyelesaian sengketa perselisihan hubungan industrial dianggap masih belum memfasilitasi hak pekerja. Para pekerja mengharapkan adanya aturan yang tepat untuk mengatur lembaga penyelesaian sengketa hubungan industrial yang dapat mewujudkan sistem penyelesaian yang memenuhi kriteria cepat, sederhana, berbiaya murah, sehingga diperlukan kebijakan hukum untuk menyelesaikannya.

Oleh karena itu, sebagai usaha dalam mengatasi kritisi dan permasalahan dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial kiranya dapat dilakukan kombinasi Mediasi-Arbitrase dalam penyelesaian sengketa hubungan

industrial dengan tetap berpedoman pada norma-norma pelaksanaan Arbitrase yaitu didasari oleh kesepakatan para pihak dalam perjanjian untuk menyelesaikan perselisihan melalui Arbitrase yaitu pihak ketiga yang independen dan dipercaya mampu menyelesaikan perselisihan para pihak tersebut.

Metode penggabungan Mediasi-Arbitrase dalam penyelesaian sengketa sudah berkembang dalam bidang hukum perdagangan internasional. Penggunaan metode penggabungan atau kombinasi antara Mediasi-Arbitrase juga mulai dikenalkan di Indonesia melalui peraturan yang dibuat oleh Badan Arbitrase Nasional Indonesia (BANI) pada tahun 2006. Konsep penyelesaian sengketa melalui kombinasi Mediasi-Arbitrase memang biasa dilakukan pada penyelesaian sengketa bisnis.

Sejalan dengan pemikiran yang dikemukakan oleh Rai Mantili dalam Jurnalnya, penulis juga berpendapat bahwa seharusnya kombinasi Mediasi-Arbitrase ini dapat diterapkan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagai konsep yang baru untuk meminimalisir penyelesaian melalui Pengadilan yang notabene belum mencerminkan keberpihakan kepada buruh jika dilihat dari tata cara proses hukum acaranya.

Penerapan kombinasi Mediasi-Arbitrase dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial perlu didukung dengan adanya pembaruan hukum dalam undang-undang PPHI agar tidak terjadi pertentangan hukum atau pelanggaran hukum, karena dalam UU PPHI jenis perselisihan yang dapat diselesaikan melalui Mediasi dan Arbitrase hubungan industrial adalah berbeda. Mediasi dapat menyelesaikan seluruh jenis perselisihan hubungan industrial sedangkan Arbitrase

hubungan industrial tidak semua perselisihan hubungan industrial bisa diselesaikannya.

Penerapan kombinasi Mediasi-Arbitrasi sebagai alternatif penyelesaian sengketa di luar pengadilan pada penyelesaian sengketa hubungan industrial antara serikat pekerja dengan perusahaan dimungkinkan karena ada payung hukum sebagai landasannya, yaitu Undang-Undang No.48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman, yaitu Pasal 38 ayat (1), (2), yang berbunyi:

- (1) “Selain Mahkamah Agung dan badan peradilan di bawahnya serta Mahkamah Konstitusi, terdapat badan-badan lain yang fungsinya berkaitan dengan kekuasaan kehakiman”.
- (2) “Fungsi yang berkaitan dengan kekuasaan kehakiman sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi penyelesaian di luar pengadilan”.

Selain itu UU PPHI juga sudah mengatur secara khusus tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Mediasi dan Arbitrase secara terpisah. Konsep kombinasi Mediasi-Arbitrase sebagai alternatif penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dimaksud oleh penulis adalah, dimana pihak Mediator sudah dapat dipilih sendiri oleh para pihak yang berselisih sejak awal (seperti halnya memilih Arbiter), tentunya orang yang sudah terqualifikasi / kompeten sebagai mediator sekaligus arbiter sesuai dengan syarat sebagai arbiter. Pemilihan jalur arbitrase kiranya tetap masih terbuka untuk dapat dilakukan ketika proses mediasi oleh mediator sudah dilakukan bahkan saat mediator sudah membuat anjuran tertulis, selama para pihak sepakat untuk menyelesaikan perselisihan melalui jalur Arbitrase Hubungan Industrial setelah adanya anjuran tertulis dari mediator. Hal ini berbeda dengan aturan hukum positifnya, bahwa mediasi yang dilakukan mediator merupakan tahapan proses

yang merupakan pelimpahan proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagai akibat dikarenakan para pihak yang berselisih tidak memilih proses penyelesaian melalui konsiliasi maupun arbitrase. Sehingga dapat diartikan bahwa kesempatan untuk jalur arbitrase sudah tertutup ketika proses mediasi oleh mediator sudah dilakukan.

Keuntungan kombinasi Mediasi-Arbitrase antara lain adalah<sup>92</sup>:

1. Memberikan putusan yang final: kombinasi Mediasi-Arbitrase dapat menjanjikan kepada para pihak sebuah hasil yang final dan mengikat terhadap masalah yang tidak bisa diselesaikan melalui mediasi. Sifat utama dari kombinasi Mediasi-Arbitrase adalah pada kepastian dari putusannya yang final, yang merupakan sifat dasar dari arbitrase.
2. kombinasi Mediasi-Arbitrase memberikan 1 forum untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial sehingga tercapai efektifitas waktu. Selain itu, biaya terukur dan lebih efektif dari metode penyelesaian secara arbitrase saja atau melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Kombinasi Mediasi-Arbitrase dapat menghemat waktu dan uang karena mediasi dan arbitrase digabungkan dalam satu tahapan yang berurutan dan terpisah. Pertama, bila pada tahapan mediasi tidak berhasil mendapatkan kesepakatan, maka para pihak dan pengacara mereka tidak perlu mencari pihak lain yang tentu tidak familiar dengan sengketa tersebut dan mereka juga dapat mempersiapkan diri untuk proses arbitrase. Kedua, masalah dalam sengketa sering dibatasi selama

---

<sup>92</sup> Rai Mantili, "Konsep Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara Serikat Pekerja Dengan Perusahaan Melalui Combined Process (Med-Arbitrase)", *Jurnal Bina Mulia Hukum*, Volume 6 Nomor 1 September 2021, h. 61-62

tahapan mediasi dan kemajuan dari prosesnya dapat langsung dibawa ke proses arbitrase. Putusan arbitrase hanya menyelesaikan sengketa yang tidak diselesaikan melalui mediasi, jadi apabila terdapat sebagian sengketa yang telah disepakati oleh para pihak dengan nota kesepakatan, maka tidak akan diselesaikan lagi melalui arbitrase.

3. **Flexibilitas dalam proses dapat membantu menyelesaikan sengketa:**  
Keluwesan yang melekat pada kombinasi Mediasi-Arbitrasi memungkinkan prosesnya dapat dibuat cocok untuk menyelesaikan sengketa yang sedang dihadapi. Meskipun belum tentu semua tipe sengketa hubungan industrial akan dapat diselesaikan dengan kombinasi Mediasi-Arbitrasi, akan tetapi kombinasi Mediasi-Arbitrasi, sedikitnya dapat memberi sumbangan bagi penyelesaian sengketa hubungan industrial antara serikat pekerja dan perusahaan yang memuat asas kepastian hukum, asas kemanfaatan, dan asas keadilan bagi para pihak dalam sengketa.

Lembaga mediasi berfungsi untuk melakukan mediasi dalam rangka penyelesaian perkara sengketa hubungan industrial di instansi ketenagakerjaan Kabupaten/Kota. Fungsi dari lembaga mediasi lemah, karena anjuran Mediator adalah tidak mengikat para pihak, para pihak dapat menolaknya. Mediasi bersifat administrasi belaka. Hal ini sering dimanfaatkan oleh pengusaha untuk bersikap pasif terhadap anjuran mediator, dan sebagai akibatnya memaksa pekerja/buruh yang berkepentingan terhadap penyelesaian perkara, menyebabkan posisi pekerja/buruh sebagai pihak yang berkepentingan untuk mengajukan perkara.

Realitas menunjukkan bahwa jarang sekali tuntutan ke PHI diajukan oleh pengusaha, termasuk tuntutan perkara PHK.<sup>93</sup>

Penyelesaian perkara hubungan industrial idealnya dilakukan di tingkat tripartit, tidak hanya dengan mediasi saja, tapi tingkat tripartit tersebut dapat dilakukan sekaligus dalam dua proses/kombinasi Mediasi-Arbitrasi untuk menekan perkara sampai ke Pengadilan Hubungan Industrial. Kombinasi Mediasi-Arbitrasi dalam penyelesaian sengketa hubungan industrial juga mempunyai kepastian hukum dikarenakan putusan Arbitrase Hubungan Industrial bersifat final dan mengikat serta para pihak (serikat pekerja dan pengusaha) memiliki keseimbangan dalam hal kebebasan memilih arbiter sebagai pihak ketiga yang dipercaya dapat menyelesaikan perselisihannya. Oleh karena itu, peran pemerintah untuk terwujudnya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara adil, cepat, murah, dan berkepastian hukum sangatlah penting.

Kepastian hukum merupakan salah satu syarat yang harus dipenuhi dalam penegakan hukum. Esensi kepastian hukum sesungguhnya adalah perlindungan dari tindakan sewenang-wenang, tidak saja dari negara melainkan juga oleh sekelompok pihak lain. Dalam memahami nilai kepastian hukum harus diperhatikan adalah bahwa nilai itu mempunyai relasi yang erat dengan instrumen hukum positif dan peranan negara dalam mengaktualisasikannya dalam hukum

---

93

[http://www.bphn.go.id/data/documents/penyelesaian\\_perselisihan\\_hubungan\\_industrial.pdf](http://www.bphn.go.id/data/documents/penyelesaian_perselisihan_hubungan_industrial.pdf), diakses pada tanggal 20 Agustus 2020, h. 72.

positif. Beberapa persyaratan untuk mendukung kebutuhan dalam penyelesaian perselisihan dalam bidang ketenagakerjaan di Indonesia, antara lain:<sup>94</sup>

1. Perlindungan hukum terhadap hak-hak dasar para pihak, pekerja dan pengusaha;
2. Kebebasan dan persamaan bagi para pihak sepanjang proses penyelesaian perselisihan dilakukan;
3. Lebih banyak perlindungan hukum bagi pihak yang lemah, yaitu pekerja, untuk mencapai kebebasan dan persamaan hukum;
4. Menjaga keharmonisan dalam hubungan kerja;
5. Memberikan suatu prosedur yang sederhana, cepat, dan murah;
6. Menjamin kepastian hukum dalam pelaksanaan putusan perselisihan;
7. Memberi kesempatan bagi para pihak untuk mencapai perdamaian selama proses penyelesaian perselisihan dilakukan.

Adanya ketentuan dalam UU PPHI yang menjamin pelaksanaan eksekusi atas putusan merupakan wujud adanya kepastian hukum dalam UU PPHI. Apabila para pihak telah sepakat menerima putusan kombinasi Mediasi-Arbitrasi, dan telah menandatangani perjanjian bersama terhadap putusan tersebut, para pihak dapat melakukan permohonan pelaksanaan eksekusi pada Pengadilan Hubungan Industrial. Mengacu pada teori positivisme, maka lembaga yang dapat memberikan kepastian hukum ini adalah negara sebagaimana disampaikan oleh John Austin, *Law is a command set, either directly or circuitously, by a sovereign individual or body, to a member of members of some independent political society in which his authority is supreme*, yaitu: menekankan bahwa hukum merupakan produk dari orang yang telah ditentukan, sehingga menjadikannya sumber dari komando atau perintah, yang selanjutnya diasumsikan kemudian, bahwa komando atau perintah itu merupakan pengungkapan kehendak dari beberapa orang, yang

---

<sup>94</sup> Mila Karmila Adi, "Masa Depan Arbitrase sebagai Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Indonesia", *Jurnal Hukum*, No. 2 Vol. 17 April 2010, h. 310.

merupakan kelompok penguasa, dan selanjutnya meletakkan dasar kedaulatan pembuatan undang-undang terletak ada pada negara (penguasa).<sup>95</sup>

---

<sup>95</sup> Doni Yusra, "Pengaruh Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Menciptakan Kepastian Hukum di Bidang Ketenagakerjaan di Indonesia", *Lex Jurnalica*, Vol. 3 No. 2 April 2006, h. 13.