**Sekilas Tentang Perselisihan Hubungan Industrial**

**Oleh: Suratman \*)**

1. **Pendahuluan**

Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses 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.

Pengusaha sebagai pimpinan perusahaan berkepentingan atas kelangsungan dan keberhasilan perusahaan dengan cara meraih keuntungan setinggi-tingginya sesuai modal yang telah ditanamkan dan menekan biaya produksi serendah-rendahnya (termasuk upah pekerja/buruh) agar barang dan/atau jasa yang dihasilkan bersaing di pasaran. Bagi pekerja/buruh, perusahaan adalah sumber penghidupan sehingga akan selalu berusaha agar perusahaan memberikan kesejahteraan yang lebih baik dari yang telah diperoleh sebelumnya. Kedua kepentingan yang berbeda ini akan selalu mewarnai hubungan antara pengusaha dan pekerja/buruh dalam proses produksi barang dan/atau jasa.

Perbedaan kepentingan ini harus dicarikan harmonisasi antara keduanya karena, baik pekerja/buruh maupun pengusaha mempunyai tujuan yang sama yaitu menghasilkan barang dan/atau jasa sehingga perusahaan dapat terus berjalan. Apabila karena satu dan lain hal perusahaan terpaksa ditutup maka yang rugi bukan hanya pengusaha karena telah kehilangan modal, tetapi juga pekerja/buruh karena kehilangan pekerjaan sebagai sumber penghidupan. Didorong adanya tujuan yang sama ini, maka timbul hubungan yang saling bergantung antara pengusaha dengan pekerja/buruh dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang dikenal dengan istilah hubungan industria.[[1]](#footnote-1)

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, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh hanya dalam satu perusahaan.

Sejak dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, pemerintah membentuk lembaga Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) di daerah tingkat I dan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P) yang berkedudukan di Ibu kota negara. Penyelesaian perselisihan perburuhan dilakukan oleh P4D dan P4P secara musyawarah berdasarkan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan, keadilan dan kepentingan negara. Keanggotaan P4D dan P4P terdiri atas unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah.

Penyelesaian oleh P4D dan P4P bersifat sangat cepat karena hukum acaranya sangat sederhana dan pengusaha maupun buruh dibebaskan dari segala biaya perkara. Putusan P4D yang tidak dimintakan banding ke P4P dan putusan P4P yang tidak diveto Menteri Tenaga Kerja, bersifat mengikat dan final sehingga harus dilaksanakan oleh para pihak yang berselisih.

Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tersebut, sekarang ini tidak sesuai lagi dengan perkembangan jaman karena hanya mengatur penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja dan tidak mengatur perselisihan hubungan industrial lainnya. Selain itu, Undang-Undang tersebut juga hanya memperbolehkan pengusaha dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh sebagai pihak dalam beracara, serta tidak mengakui pekerja/buruh perorangan sebagai pihak dalam beracara. Apalagi setelah diberlakukannya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara, putusan P4D dan P4P dirasakan tidak efisien lagi. Hal ini karena lembaga P4D dan P4P berada di luar Kekuasaan Kehakiman, sehingga putusannya menjadi bersifat administratif sama seperti putusan dari lembaga administrasi negara yang lain yaitu dapat digugat dan dituntut ke Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara (PT. TUN). Sementara putusan PT. TUN dapat dimohonkan kasasi ke Mahkamah Agung (MA), sehingga proses penyelesaiannya menjadi lebih lama dan berlarut-larut. Hal ini mengakibatkan penyelesaian perselisihan tidak sesuai lagi dengan tuntutan perkembangan hubungan industrial yang begitu cepat, sehingga perlu dicari mekanisme atau cara penyelesaian lain yang lebih cepat dan lebih baik. Guna mengatasi hal tersebut, maka pemerintah memberlakukan undang-undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

1. **Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial**

Lahirnya undang-undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial merupakan tonggak penting dalam kerangka penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Dikatakan sebagai tonggak penting karena melalui Undang-undang ini lahirlah lembaga peradilan yang khusus menangani, memeriksa, mengadili dan memutuskan perselisihan hubungan industrial.

Perselisihan antara pekerja atau buruh dengan pengusaha dapat terjadi karena didahului oleh pelanggaran hukum dan juga dapat terjadi karena bukan pelanggaran hukum. Perselisihan perburuhan yang terjadi akibat pelanggaran hukum pada umumnya disebabkan karena:[[2]](#footnote-2)

1. Terjadinya perbedaan paham dalam pelaksanaan hukum perburuan. Hal ini tercermin dari tindakan pekerja atau buruh atau pengusaha yang melanggar suatu ketentuan hukum. Misalnya pengusaha tidak mempertanggungkan buruh atau pekerjanya pada program jamsostek, membayar upah di bawah ketentuan standar minimum yang berlaku, tidak memberikan cuti dan sebagainya;

2. Tindakan pengusaha yang diskriminatif, misalnya jabatan, jenis pekerjaan, pendidikan, masa kerja yang sama tetapi karena perbedaan jenis kelamin lalu diperlakukan berbeda.

Sedangkan perselisihan perburuhan yang terjadi tanpa didahului oleh suatu pelanggaran, umumnya disebabkan oleh:[[3]](#footnote-3)

1. Perbedaan dalam menafsirkan hukum perburuhan. Misalnya mengenai cuti melahirkan dan gugur kandungan, yang mana menurut pengusaha buruh atau pekerja wanita tidak berhak atas cuti penuh karena mengalami gugur kandungan, tetapi menurut buruh atau serikat buruh hak cuti harus tetap diberikan dengan upah penuh meskipun buruh hanya mengalami gugur kandungan atau tidak melahirkan.

2. Terjadinya karena ketidaksepahaman dalam perubahan syarat-syarat kerja, misalnya buruh atau serikat buruh menuntut kenaikan upah, uang makan, transport, tetapi pihak pengusaha tidak menyetujuinya.

Secara normatif, mengacu pada ketentuan pasal 1 angka 1 Undang-undang Nomor 2 tahun 2004, yang dimaksud dengan Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja atau buruh atau serikat pekerja atau buruh karena adanya perselisihan hubungan kerja dan perselisihan antara serikat pekerja atau serikat buruh dalam satu perusahaan.

Dalam sebuah perselisihan hubungan industrial, para pihak yang terlibat adalah pengusaha atau gabungan pengusaha melawan buruh atau pekerja, pengusaha atau gabungan pengusaha melawan serikat pekerja atau gabungan serikat pekerja, dan serikat pekerja melawan serikat pekerja dalam satu perusahaan. Sedangkan materi yang termasuk dalam perselisihan hubungan industrial menurut pasal 2 Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 adalah sebagai berikut:

1. Perselisihan Hak;

2. Perselisihan Kepentingan;

3. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK);

4. Perselisihan antara serikat pekerja atau serikat buruh didalam satu perusahaan.

Adapun yang dimaksud dengan *Perselisihan Hak* menurut Pasal 1 angka 2 Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 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.

Dari pengertian tersebut diatas, dapat ditafsirkan bahwa perselisihan hak merupakan perselisihan yang terjadi akibat pelanggaran atas kesepakatan yang telah dibuat oleh para pihak, termasuk di dalamnya hal-hal yang sudah ditentukan dalam peraturan perusahaan serta peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dengan kata lain, perselisihan hak terjadi karena tidak adanya persesuaian paham mengenai pelaksanaan hubungan kerja.

Perselisihan Kepentingan, sebagaimana diatur dalam pasal 1 angka 3 Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 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 perjanjian kerja bersama.

Dari kedua pengertian tersebut, tampak jelas adanya perbedaan antara kedua jenis perselisihan hubungan industrial, yaitu antara perselisihan hak dan perselisihan kepentingan. Dalam perselisihan hak, yang menjadi objek sengketa adalah mengenai tidak dipenuhinya hak yang telah ditetapkan karena adanya perbedaan dalam implementasi atau penafsiran ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang melandasi hak yang disengketakan, sedangkan dalam perselisihan kepentingan, yang menjadi objek sengketa adalah mengenai ketidaksesuaian paham atau pendapat tentang pembuatan, dan atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Dengan kata lain, dalam perselisihan hak yang dilanggar adalah hukumnya, baik yang ada dalam peraturan perundang-undangan, dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Sedangkan dalam perselisihan kepentingan adalah mengenai pembuatan hukum dan atau perubahan terhadap substitusi hukum yang sudah ada. [[4]](#footnote-4)

Jenis perselisihan hubungan industrial lainnya yang diatur dalam Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 adalah *Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja*. Berdasarkan pasal 1 angka 4 Undang-undang Nomor 2 tahun 2004, yang dimaksud dengan Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.

Perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) ini merupakan materi atau jenis perselisihan paling krusial dan paling banyak terjadi dalam suatu hubungan kerja, karena tindakan PHK yang dilakukan oleh salah satu pihak seringkali tidak dapat diterima oleh pihak lainnya. PHK dapat terjadi atas inisiatif dari kedua belah pihak, baik dari pihak pengusaha maupun dari pihak pekerja, walaupun yang lebih sering terjadi adalah bahwa PHK dilakukan atas inisiatif dari pihak pengusaha. PHK dilakukan atas inisiatif pengusaha karena pekerja atau buruh melakukan tindakan pelanggaran. Sedangkan PHK yang dilakukan atas inisiatif pekerja dapat terjadi karena pengusaha tidak melaksanakan kewajiban yang disepakati atau berbuat sewenang-wenang kepada buruh atau pekerja.

Selain ketiga macam perselisihan hubungan industrial sebagaimana yang telah diuraikan diatas, perselisihan lain yang juga merupakan materi dalam perselisihan hubungan industrial adalah perselisihan antara serikat pekerja atau serikat buruh dalam satu perusahaan.

Ketentuan Pasal 1 angka 5 Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengatur bahwa yang dimaksud dengan *Perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh* adalah perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh dengan serikat pekerja atau serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak hanya kesesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak dan kewajiban keserikatan pekerja.

Berjalan dan berkembangnya era demokrasi dalam dunia industri, salah satunya diwujudkan dengan adanya kebebasan untuk berserikat bagi pekerja atau buruh yang mengakibatkan jumlah serikat pekerja atau serikat buruh dalam suatu perusahaan menjadi tidak dapat dibatasi. Di Indonesia, pendirian atau pembentukan serikat buruh juga sudah mendapatkan legalisasi dengan diundangkannya Undang-undang Nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja atau Serikat Buruh. Undang-undang ini memberikan kemudahan bagi pekerja atau buruh untuk membentuk serikat pekerja atau serikat buruh, dengan jumlah minimal anggota adalah sebanyak sepuluh orang. Dalam Undang-undang ini juga diatur bahwa siapapun dilarang menghalangi atau memaksa pembentukan atau tidak membentuk Serikat Pekerja atau serikat buruh. (Pasal 28) Dari ketentuan ini, mengandung arti bahwa tidak ada seorang pun yang dapat menghalangi pekerja atau buruh untuk menjadi pengurus atau anggota serikat pekerja atau serikat buruh, atau melarang serikat pekerja atau serikat buruh tersebut untuk melakukan atau tidak melakukan aktivitasnya.

Keadaan yang demikian akan mengakibatkan munculnya beberapa serikat pekerja atau serikat buruh di dalam satu perusahaan. Hal tersebut tentu saja sangat memungkinkan untuk menimbulkan konflik atau sengketa baik diantara serikat pekerja atau serikat buruh dalam satu perusahaan, maupun antara serikat pekerja atau serikat buruh dengan pengusaha.

Konflik atau sengketa tersebut, selain dapat diselesaikan melalui pengadilan perselisihan hubungan industrial pada pengadilan negeri, juga dapat diselesaikan melalui penyelesaian hubungan industrial diluar pengadilan, dengan cara yaitu: Bipartit, Mediasi, Konsiliasi, dan Arbitrase.[[5]](#footnote-5)

1. **Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Bipartit**

Sebagaimana telah dijelaskan dalam bab sebelumnya, salah satu bentuk atau mekanisme penyelesaian sengketa adalah dengan cara melakukan musyawarah untuk mencapai mufakat. Penyelesaian dengan cara musyawarah untuk mencapai mufakat ini dilakukan sendiri oleh kedua belah pihak yang bersengketa, tanpa melibatkan pihak lain. Diharapkan dengan musyawarah untuk mufakat, kedua belah pihak yang bersengketa dapat memperoleh hasil yang menguntungkan, menekan biaya serta menghemat waktu.

Hal tersebut menjadi titik tolak pengaturan mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui lembaga bipartit dalam Undang-undang Nomor 2 tahun 2004. Pasal 3 ayat (1) Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 mengatur mengenai keharusan bagi para pihak yang terlibat dalam perselisihan hubungan industrial untuk menyelesaikan perselisihannya melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat terlebih dahulu.

Penyelesaian secara bipartit dalam kepustakaan mengenai *alternative* *Dispute* *Resolution* (ADR) disebut sebagai penyelesaian secara negosiasi.[[6]](#footnote-6) Kata negosiasi berasal dari bahasa Inggris *negotiation* yang berarti perundingan atau musyawarah. Sedangkan yang dimaksud dengan *perundingan* *bipartit* adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja atau serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.

Dalam Undang-undang Nomor 30 tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa, ditegaskan bahwa hasil dari suatu perundingan atau negosiasi harus dituangkan dalam suatu kesepakatan tertulis, dalam hal ini berupa Perjanjian Bersama. Perbedaan diantara ketentuan negosiasi yang diatur dalam Undang-undang Nomor 30 tahun 1999 dengan ketentuan mengenai perundingan bipartit yang diatur dalam Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 adalah bahwa kesepakatan perdamaian yang dihasilkan para pihak berdasarkan Undang-undang Nomor 30 tahun 1999 tidak mempunyai kekuatan eksekutorial. Artinya, kesepakatan perdamaian yang dihasilkan oleh para pihak tidak dapat dilaksanakan melalui eksekusi Pengadilan secara paksa. Sedangkan Perjanjian Bersama hasil dari perundingan bipartite yang dilaksanakan oleh para pihak menurut Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 mempunyai kekuatan eksekutorial, artinya dapat dimohonkan pelaksanaan atau eksekusinya kepada Pengadilan Negeri apabila salah satu pihak tidak melaksanakannya.

1. **Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi**

Mediasi adalah intervensi terhadap suatu sengketa oleh pihak ketiga yang dapat diterima, tidak berpihak dan netral serta membantu pihak yang berselisih mencapai kesepakatan.[[7]](#footnote-7) Secara normatif, Pasal 1 angka 11 Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 mengatur bahwa yang dimaksud dengan *Mediasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut sebagai Mediasi* adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral. Sedangkan yang dimaksud dengan *Mediator Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut Mediator* sebagaimana rumusan dalam Pasal 1 angka 12 Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggungjawab 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 atau serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Berdasarkan ketentuan yang berlaku umum, dalam penyelesaian sengketa melalui mediasi tidak terdapat unsur paksaan para pihak dan mediator. Para pihak meminta secara sukarela kepada mediator untuk membantu penyelesaian perselisihan yang terjadi. Kedudukan mediator hanyalah membantu para pihak agar dapat mencapai kesepakatan, sedangkan mengenai hasil dari kesepakatan itu sendiri, sepenuhnya merupakan kewenangan dari para pihak. Mediator tidak memiliki kewenangan untuk memaksa. Mediator berkewajiban untuk mempertemukan para pihak yang bersengketa. Setelah mengetahui duduknya perkara, mediator dapat menyusun proposal penyelesaian yang ditawarkan kepada para pihak yang sedang berselisih. Jika proposal yang ditawarkan disetujui, mediator menyusun kesepakatan secara tertulis untuk ditanda tangani oleh para pihak.

1. **Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Konsiliasi**

Secara normatif, Pasal 1 angka 13 Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 mengatur bahwa yang dimaksud dengan *Konsiliasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut konsiliasi* adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral. Sedangkan yang dimaksud dengan *Konsiliator Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut Konsiliator* adalah seorang atau lebih yang memenuhi syarat-syarat sebagai konsiliator ditetapkan oleh Mentari, yang bertugas melakukan konsiliasi dan wajib memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Dari batasan pengertian yang tercantum dalam Undang-undang Nomor 2 tahun 2004, dapat dilihat bahwa yang bertindak sebagai konsiliator dalam suatu perselisihan hubungan industrial adalah pihak ketiga dan bukan pegawai pada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan. Hal ini yang merupakan perbedaan antara pengertian “konsiliator” dengan “mediator” dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Jika yang bertindak sebagai mediator merupakan pegawai pada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan, maka yang bertindak sebagai konsiliator adalah pihak ketiga yang netral, selain pegawai pada instansi yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan.

Perbedaan lainnya antara konsiliator dengan mediator adalah mengenai batasan kewenangan yang dimilikinya. Mediator berwenang untuk menangani semua jenis perselisihan hubungan industrial yang diatur dalam Undang-undang Nomor 2 tahun 2004, yang meliputi perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Kewenangan konsiliator tidak seluas kewenangan mediator. Konsiliator hanya berwenang untuk menangani perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, namun tidak berwenang untuk menangani perselisihan hak.

1. **Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Arbitrase**

Secara normatif, definisi mengenai “arbitrase” diatur dalam Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 35 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa, yaitu “cara penyelesaian suatu perkara perdata di luar peradilan umum yang didasarkan atas suatu perjanjian arbitrase yang dibuat secara tertulis oleh para pihak yang bersengketa”.

Dari pengertian tersebut, terlihat bahwa arbitrase adalah suatu perjanjian perdata yang dibuat berdasarkan kesepakatan para pihak untuk menyelesaikan sengketa mereka yang diputuskan oleh pihak ketiga yang bersengketa. Oleh karena penyelesaian melalui arbitrase ini disebut sebagai *Contractual Proses.[[8]](#footnote-8)*

Sebagaimana telah dijelaskan pada bab sebelumnya, bahwa sebuah perjanjian mempunyai sifat mengikat dan berlaku sebagai Undang-Undang bagi para pihak yang membuatnya (*Pacta Sunt Servanda*). Jika makna *Pacta Sunt Servanda* dihubungkan dengan ketentuan Pasal 1338 BW, serta dikaitkan dengan perjanjian, terdapat beberapa asas yang sangat esensial untuk diterapkan menentukan kewenangan yuridiksi, yaitu sebagai berkut:[[9]](#footnote-9)

* Setiap perjanjian mengikat kepada para pihak;
* Kekuatan mengikatnya serupa dengan kekuatan Undang-undang;
* Hanya dapat ditarik kembali atas kesepakatan bersama para pihak;

Oleh karena klausula arbitrase merupakan kesepakatan yang telah dituangkan oleh para pihak dalam sebuah perjanjian, maka apabila timbul sengketa dari apa telah mereka perjanjikan, kewenangan untuk menyelesaikan dan memutuskan dan memutus sengketa mutlak menjadi kewenangan badan arbitrase, sehingga pengadilan tidak berwenang untuk memeriksa dan mengadilinya lagi.

Penyelesaian perselisihan melalui arbitrase pada umumnya diatur dalam Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial diatur secara khusus dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Jadi, arbitrase hubungan industrial. Jadi, arbitrase hubungan industrial yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 merupakan pengaturan khusus bagi penyelesaian sengketa di bidang hubungan industrial, sesuai dengan asas hukum *Lex Sepcialis derograt Lex Generalis.*

Sebagai Undang-Undang yang bersifat khusus, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 memberikan batasan pengertian mengenai arbitrase hubungan industrial yang selanjutnya disebut arbitrase adalah penyelesaian suatu peselisihan suatu perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja atau 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 danbersifat final (Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004). Sedangkan yang bertindak sebagai 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 outusan mengenai perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh hanya dalam satu perusahaan yang diserahkan penyelesaiannya melalui arbitase yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.

Batasan perselisihan yang merupakan lingkup kewenangan arbiter dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial juga tidak seluas kewenangan yang dimiliki oleh Konsiliator maupun Mediator. Arbiter dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial hanya berwenang untuk menangani perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 disyaratkan bahwa penyelesaian melalui arbitrase dilakukan atas dasar kesepakatan para pihak yang berselisih yang kemudian dinyatakan secara tertulis dalam surat perjanjian arbitrase. Selanjutnya, jika para pihak sudah menandatangani surat perjanjian arbitrase, mereka berhak memilih arbiter dari daftar arbiter yang telah ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja. Arbiter yang menerima penunjukan sebagai arbiter harus memberitahukan kepada para pihak mengenai penerimaan penunjukannya secara tertulis dengan membuat perjanjian penunjukan arbiter.

Secara garis besar, mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui lembaga arbitrase dilakukan dengan cara, yaitu: (1) penyelesaian perselisihan hubungan industrial oleh arbiter harus diawali dengan upaya mendamaikan kedua belah pihak yang berselisih, (2) apabila para pihak berhasil berdamai, arbiter atau majelis arbiter wajib membuat Akte Perdamaian yang ditandatangani oleh para pihak yang berselisih dan arbiter atau majelis arbiter; (3) akte perdamaian tersebut didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri wilayah arbiter mengadakan perdamaian; (4) apabila upaya perdamaian gagal, arbiter atau majelis arbiter meneruskan sidang arbitrase; (5) Putusan sidang arbitrase ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, perjanjian kebiasaan, keadilan, dan kepentingan umum; (6) Putusan arbitrase mempunyai kekuatan hukum yang mengikat para pihak yang berselisih dan merupakan putusan yang bersifat akhir dan tetap; (7) Putusan arbitrase didaftarkan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah arbiter menetapkan putusan; (8) Apabila putusan arbitrase tersebut tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan fiat eksekusi ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat kedudukan pihak terhadap siapa putusan itu harus dijalankan, agar putusan diperintahkan untuk dijalankan.

1. **Kesimpulan**
2. Dalam hubungan industrial, pengusaha sebagai pimpinan perusahaan berkepentingan atas kelangsungan dan keberhasilan perusahaan, sementara bagi pekerja/buruh, perusahaan adalah sumber penghidupan sehingga akan selalu berusaha agar perusahaan memberikan kesejahteraan yang lebih baik. Kedua kepentingan yang berbeda ini akan selalu mewarnai hubungan antara pengusaha dan pekerja/buruh dalam proses produksi barang dan/atau jasa, karena itu harus dicarikan harmonisasi di antara keduanya.
3. Dalam hal terjadi konflik atau sengketa, selain dapat diselesaikan melalui pengadilan perselisihan hubungan industrial pada pengadilan negeri, juga dapat diselesaikan melalui penyelesaian hubungan industrial di luar pengadilan, dengan cara bipartit, mediasi, konsiliasi, dan arbitrase.
4. Dengan memahami masalah perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam Undang-undang Nomor 2 tahun 2004, maka diharapkan segala sesuatu yang terkait dengan perselisihan hubungan industrial dapat diselesaikan dengan baik dan taat asas. Semoga !

**DAFTAR PUSTAKA**

Ali, Machsoen, dkk., 2006, *Penyelesaian perselisihan Hubungan industrial melalui Pengadilan Hubungan Industrial*, Laporan Penelitian Dipa PNBP yang diajukan kepada Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat Universitas Airlangga, Surabaya.

Husni, Lalu, 2003, *Pengantar* *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Harahap, M. Yahya, 2004, *Arbitase*, Sinar Grafika, Jakarta.

<http://www.balitbangham.go.id/detail4.php?ses=&id=39>,Pusjianbanglinhamnaker, akses internet pada tanggal 23 April 2008.

Khakim, Abdul, 2007, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung.

Maimun, 2004, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Pradnya Paramita, Jakarta.

R. Fatma, Khildah, 2004,  *Tantangan Dunia Kerja di Indonesia*, Bentang Media, Jakarta,

Shamad, Yunus, 1995, *Hubungan Industrial di Indonesia*, Bina Sumberdaya Manusia, Jakarta.

Soepomo, Iman, 2001, *Hukum Perburuhan, Bidang Hubungan Kerja*, Djambatan, Jakarta.

Suratman, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Indeks, Jakarta.

Tim Redaksi Permata Press, 2007, *Himpunan Peraturan Perundang-undangan Tentang Ketenagakerjaan,* Edisi Terlengkap, Permata Press, Jakarta.

Undang-Undang No. 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

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

1. Maimun, 2004, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Pradnya Paramita, Jakarta, halaman 101 [↑](#footnote-ref-1)
2. Husni, Lalu, 2003, *Pengantar* *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, halaman 41 [↑](#footnote-ref-2)
3. *Ibid.,* halaman 42 [↑](#footnote-ref-3)
4. *Ibid.,* halaman 45 [↑](#footnote-ref-4)
5. Suratman, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Indeks, Jakarta, halaman 189 [↑](#footnote-ref-5)
6. *Ibid.* [↑](#footnote-ref-6)
7. *Ibid.*, halaman 191 [↑](#footnote-ref-7)
8. *Ibid.,* halaman 196 [↑](#footnote-ref-8)
9. M. Yahya Harahap, *Arbitase*, Sinar Grafika, Jakarta, 2004, halaman 89. [↑](#footnote-ref-9)