

# **PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL \***

**Oleh : Dr. Abdul Rachmad Budiono, S.H., M.H.\***

## **A. Pendahuluan**

Istilah hubungan industrial terdapat dalam tiga undang-undang, yaitu (1) Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan, (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan (3) Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Perselisihan yang timbul karena adanya hubungan industrial ini disebut perselisihan hubungan industrial (lihat pasal 1 angka 16 Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997, pasal 1 angka 22 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, dan pasal 1 angka 1 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004). Undang-undang yang disebutkan pertama dinyatakan tidak berlaku oleh undang-undang yang disebutkan kedua (pasal 192 angka 13).

Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara 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. Sesungguhnya di antara tiga unsur tersebut, yaitu (1) pengusaha, (2) pekerja/buruh, dan (3) pemerintah, mungkin saja terjadi perselisihan. Perselisihan bisa saja terjadi antara pengusaha dengan buruh, pengusaha dengan pemerintah, dan buruh dengan pemerintah. Dari tiga kemungkinan ini ternyata hanya perselisihan antara pengusaha dengan buruh saja yang merupakan perselisihan hubungan industrial. Dua perselisihan lainnya bukan merupakan perselisihan hubungan industrial. Hal ini didasarkan pada pengertian perselisihan hubungan industrial menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003

---

\* Makalah disampaikan pada Konferensi Nasional “Ketenagakerjaan dan Hubungan Industrial” di Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, Malang 30-31 Oktober 2013.

\* Penulis adalah dosen S1, S2, dan S3 Fakultas Hukum Universitas Brawijaya.

(pasal 1 angka 22) *juncto* Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (pasal 1 angka 1). Menurut dua undang-undang ini 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 satu perusahaan. Berdasarkan rumusan ini, khusus untuk perselisihan hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja, dapat ditarik unsur-unsur pembentuk perselisihan hubungan industrial, yaitu:

1. formalitas : perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan;
2. subjek hukum : pengusaha atau gabungan pengusaha di satu pihak dengan buruh atau serikat buruh di pihak lain;
3. objek : perusahaan. perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat buruh dalam satu

Apabila tiga unsur pembentuk itu muncul, maka muncullah perselisihan hubungan industrial, khusus perselisihan hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja. Ada perbedaan mengenai perselisihan antar serikat buruh dalam satu perusahaan. Unsur pembentuk perselisihan hubungan industrial khusus perselisihan antar serikat buruh dalam satu perusahaan adalah (berdasarkan pasal 1 angka 5 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004):

1. formalitas : perselisihan;
2. subjek hukum : serikat buruh di satu pihak dengan serikat buruh lainnya di pihak lain dalam satu perusahaan;
3. objek : tidak ada persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatburuhan.

Karena ada perbedaan ini sesungguhnya menurut struktur ketatabahasaan rumusan pasal 1 angka 1 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tidak tepat. Hal ini karena berdasarkan rumusan tersebut seolah-olah seluruh perselisihan hubungan industrial bersubjek hukum pengusaha atau gabungan pengusaha dengan buruh atau serikat buruh, padahal kenyataannya ada perselisihan hubungan industrial yang bersubjek hukum serikat buruh dengan serikat buruh lain dalam satu perusahaan. Berdasarkan penafsiran sistematis, terutama dengan mengaitkan pasal 1 angka 1 dengan pasal 1 angka 5, diperoleh pengertian bahwa dalam perselisihan hubungan industrial ada dua kemungkinan subjek hukum, yaitu (1) antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan buruh atau serikat buruh, dan (2) antara serikat buruh dengan serikat buruh lain dalam satu perusahaan.

Di masa lalu, berdasarkan Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, istilah yang digunakan adalah perselisihan perburuhan. Menurut undang-undang ini perselisihan perburuhan adalah pertentangan antara majikan atau perkumpulan majikan dengan serikat buruh atau gabungan serikat buruh berhubung dengan tidak adanya persesuaian paham mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan/atau keadaan perburuhan (pasal 1 ayat (1) huruf c). Berdasarkan rumusan ini buruh perseorangan tidak dapat tampil sebagai pihak dalam perselisihan perburuhan. Hal ini juga ditegaskan dalam Memori Penjelasan undang-undang tersebut, yaitu bahwa undang-undang ini hanya meliputi perselisihan antara majikan dan serikat buruh; perselisihan antara majikan dan buruh perseorangan atau segerombolan buruh tidak diliput oleh undang-undang ini (angka 5 huruf a).

Di samping itu, kalau dilihat latar belakang kelahiran undang-undang tersebut memang yang dimaksudkan hanya perselisihan antara majikan dengan serikat buruh.<sup>1</sup> Pada tahun lima puluhan, sebagaimana diterangkan dalam “Memori Penjelasan” undang-undang tersebut, perselisihan perburuhan yang

---

<sup>1</sup> Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1995, hlm. 156.

benar dan penting yang disertai pemogokan-pemogokan mulai timbul setelah pengakuan kedaulatan, karena kaum buruh dan rakyat pada umumnya dengan penuh kesadaran akan harga pribadinya mulai membelokkan perhatiannya ke arah perjuangan di lapangan sosial-ekonomi.

Berdasarkan pengertian perselisihan perburuhan yang terdapat dalam pasal 1 ayat (1) huruf c Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957, dalam berbagai kepustakaan, perselisihan perburuhan dibedakan menjadi dua, yaitu (1) perselisihan hak atau *rechtsgeschillen*, dan (2) perselisihan kepentingan atau *belangengeschillen*. D Berdasarkan hal ini ternyata di masa lalu pun ada perselisihan hak maupun perselisihan kepentingan. Jika dibandingkan dengan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004, perbedaannya terletak pada penegasannya. Di masa lalu penegasan adanya dua perselisihan itu terdapat di dalam doktrin, sedangkan dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 dua hal tersebut tercantum secara tersurat (eksplisit). Di samping itu, mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja diatur dalam undang-undang tersendiri, yaitu Undang-undang Nomor 14 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta. Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 dan Undang-undang Nomor 14 Tahun 1964 tidak mengenal perselisihan antar serikat buruh dalam satu perusahaan.

## **B. Jenis Perselisihan Hubungan Industrial**

Dilihat dari sudut subjek hukumnya ada dua jenis perselisihan hubungan industrial, yaitu (1) perselisihan hubungan industrial yang subjek hukumnya pengusaha atau gabungan pengusaha dengan buruh atau serikat buruh, dan (2) perselisihan hubungan industrial yang subjek hukumnya serikat buruh dengan serikat buruh lain dalam satu perusahaan. Perselisihan hubungan industrial yang disebutkan pertama terdiri atas (a) perselisihan hak, (b) perselisihan kepentingan, dan (c) perselisihan pemutusan hubungan kerja. Perselisihan hubungan industrial yang disebutkan kedua hanya ada satu, yaitu perselisihan antar serikat buruh

dalam satu perusahaan. Dengan demikian, berdasarkan pasal 1 angka 1 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 ada empat jenis perselisihan hubungan industrial, yaitu (1) perselisihan hak, (2) perselisihan kepentingan, (3) perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan (4) perselisihan antar serikat buruh dalam satu perusahaan.

### **1. Perselisihan Hak**

Pasal 1 angka 2 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 menegaskan 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.. Dikaitkan dengan rumusan pasal 1 angka 1, formalitas perselisihan hak adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan, karena tidak dipenuhinya hak. Subjek hukumnya adalah pengusaha atau gabungan pengusaha dengan buruh atau serikat buruh. Jika pasal 1 angka 2 tersebut dirinci, maka akan diperoleh kemungkinan-kemungkinan sebagai berikut:

1. tidak dipenuhinya hak akibat adanya perbedaan pelaksanaan terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan;
2. tidak dipenuhinya hak akibat adanya perbedaan pelaksanaan terhadap ketentuan perjanjian kerja;
3. tidak dipenuhinya hak akibat adanya perbedaan pelaksanaan terhadap peraturan perusahaan;
4. tidak dipenuhinya hak akibat adanya perbedaan pelaksanaan terhadap ketentuan perjanjian kerja bersama;
5. tidak dipenuhinya hak akibat adanya perbedaan penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan;
6. tidak dipenuhinya hak akibat adanya perbedaan penafsiran terhadap ketentuan perjanjian kerja;

7. tidak dipenuhinya hak akibat adanya perbedaan penafsiran terhadap ketentuan peraturan perusahaan;
8. tidak dipenuhinya hak akibat adanya perbedaan penafsiran terhadap ketentuan perjanjian kerja bersama.

Unsur mutlak yang harus ada dalam perselisihan hak adalah *tidak dipenuhinya hak*. Karena sumber lahirnya hak adalah peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama, maka undang-undang menentukan bahwa tidak dipenuhinya hak disebabkan dua hal, yaitu perbedaan pelaksanaan atau perbedaan penafsiran atas sumber-sumber lahirnya hak tersebut.

Perlu analisis tersendiri mengenai makna frase *perbedaan pelaksanaan* dan *perbedaan penafsiran*, sebagaimana terdapat dalam rumusan pasal 1 angka 2. Di samping pasal 1 angka 2, Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 juga membuat rumusan lain tentang perselisihan hak. Hal ini terdapat dalam penjelasan pasal 2 huruf a. Penjelasan pasal ini menegaskan: “Perselisihan hak adalah perselisihan mengenai hak normatif, yang sudah ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan”. Meskipun penjelasan ini berbentuk *rumusan*, ia harus ditafsirkan sebagai penjelasan, baik atas pasal 2 huruf a, maupun pasal 1 angka 1 dan pasal 1 angka 2. Hak pengusaha atau buruh terdapat dalam peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Hak-hak inilah yang lazim disebut sebagai hak normatif. Terhadap hak ini dapat diperselisihkan yang wujudnya atau formalitasnya berupa perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan. Pihak yang memperselisihkan dapat pengusaha, buruh, atau pengusaha dan buruh.

Sebagaimana diutarakan di awal alinea ini, pangkal perselisihan adalah tidak dipenuhinya hak. Tidak dipenuhinya hak karena perbedaan pelaksanaan atau perbedaan penafsiran. Saya berpendapat bahwa yang dimaksudkan perbedaan

pelaksanaan adalah perbedaan antara hukumnya dengan pelaksanaannya atau penerapannya. Ilustrasinya sebagai berikut. Brian, seorang pengusaha, mengadakan perjanjian kerja dengan Sukamto, seorang buruh. Salah satu di antara banyak klausula di dalam perjanjian kerja itu adalah upah untuk Sukamto sejumlah Rp. 1.000.000,- (satu juta rupiah) setiap bulan. Karena suatu sebab, pada bulan tertentu Brian tidak membayarkan upah kepada Sukamto sesuai dengan perjanjian kerja. Brian hanya membayarkan upah kepada Sukamto sejumlah Rp. 800.000,00. Di dalam peristiwa ini ada perbedaan antara hukumnya dengan pelaksanaan hukumnya. Jika Sukamto mempersoalkannya, dan Brian tetap bersikukuh bahwa ia hanya mampu membayar upah sejumlah Rp. 800.000,00, maka timbullah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan. Timbullah perselisihan hak.

## **2. Perselisihan Kepentingan**

Pasal 1 Angka 3 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 menegaskan bahwa 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 perjanjian kerja bersama. Berdasarkan rumusan pasal tersebut dapat disimpulkan bahwa unsur-unsur pembentuk perselisihan kepentingan adalah:

- a. ada perselisihan;
- b. dalam hubungan kerja;
- c. tidak ada kesesuaian pendapat;
- d. mengenai pembuatan, dan atau perubahan syarat-syarat kerja;
- e. di dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Frase yang menegaskan ”tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja”

memerlukan analisis. Analisis ini diperlukan, sebab perjanjian kerja adalah perbuatan yang melahirkan hubungan hukum yang disebut hubungan kerja. Saat perjanjian kerja belum ada berarti belum ada status pengusaha dan status buruh. Bagaimana logikanya bisa ada perselisihan antara pengusaha dengan buruh mengenai pembuatan syarat-syarat kerja dalam perjanjian kerja. Ilustrasi berikut ini akan menggambarkan kemungkinan mengenai hal ini. Seorang buruh diterima bekerja pada seorang pengusaha. Ada sejumlah pengusaha menerima buruh lewat surat pengangkatan. Pada saat pengangkatan dilakukan telah ada hubungan kerja antara pengusaha dan buruh tersebut. Karena belum ada peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dan buruh berencana membuat perjanjian kerja. Di dalam membuat perjanjian kerja ini tidak ada kesesuaian pendapat antara pengusaha dan pekerja mengenai syarat-syarat kerja. Misalnya pengusaha menghendaki seragam kerja berwarna kuning, sedangkan buruh menghendaki seragam kerja berwarna merah. Contoh lainnya, pengusaha menghendaki kerja dibagi menjadi empat *shift*<sup>2</sup>, sehingga masing-masing shift bekerja selama enam jam. Sementara itu buruh menghendaki kerja dibagi menjadi tiga *shift*, dengan harapan ada kerja yang dihitung sebagai lembur. Berikut ini contoh lainnya lagi. Suatu perusahaan otobis sampai dengan tahun 1997 menggunakan sistem persentase untuk sopir, kondektur, dan kenek (bahasa Jawa *kernet*). Dengan sistem ini tiga awak bus ini terjamin penghasilannya, meskipun fluktuatif, sesuai dengan situasi penumpang bis. Pada tahun 1997 perusahaan otobis ini ganti manajemen. Manajemen yang baru menerapkan sistem yang berbeda, yaitu sistem setoran.<sup>3</sup> Pergantian ini menimbulkan perselisihan kepentingan antara pengusaha dan buruh.

Di dalam praktik perselisihan kepentingan ini jarang terjadi. Di Pengadilan Hubungan Industrial Surabaya, sampai dengan bulan November 2007, berarti hampir dua tahun sejak berdirinya, hanya ada dua perselisihan kepentingan.

---

<sup>2</sup>AS Hornby, *Op. Cit.*, hlm. 1066. Di dalam kamus ini *shift* diartikan sebagai *a period of time worked*.

<sup>3</sup> Lazimnya perusahaan otobis di Jawa Tengah menggunakan sistem setoran, sedangkan perusahaan bis di Jawa Timur menggunakan sistem persentase.



Perselisihan yang paling banyak terjadi adalah perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja.

### **3. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja**

Menurut pasal 1 angka 4 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak. Rumusan pasal ini netral. Hal ini tampak dari frasa "yang dilakukan oleh salah satu pihak". Hal ini berarti bisa pengusaha atau buruh. Hal yang sering terjadi adalah pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh pengusaha. Banyak eksekusi atas pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha. Salah satu yang paling penting adalah hilangnya mata pencarian buruh. Oleh karena itu, meskipun pasal-pasal yang mengatur mekanisme pemutusan hubungan kerja bersifat netral, sesungguhnya orientasi perlindungan terfokus pada buruh.

Berdasarkan rumusan pasal 1 angka 4 tersebut dapat disimpulkan bahwa unsur-unsur pembentuk perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah:

- f. tidak ada kesesuaian pendapat;
- g. pengakhiran hubungan kerja;
- h. dilakukan oleh salah satu pihak.

Hal-hal lebih rinci mengenai pemutusan hubungan kerja diatur di dalam pasal 150 sampai dengan pasal 172 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Orientasi undang-undang ini adalah agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja. Pengusaha, buruh, serikat buruh, dan pemerintah harus menampakkan usaha nyata untuk mencegah terjadinya pemutusan hubungan kerja.

### **4. Perselisihan antar Serikat Buruh dalam Satu Perusahaan**

Pasal 1 angka 5 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 menegaskan bahwa perselisihan antar serikat buruh adalah perselisihan antara serikat buruh dengan

serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatpekerjaan. Berdasarkan rumusan ini dapat disimpulkan bahwa unsur-unsur pembentuk perselisihan antar serikat buruh adalah:

- i. Ada perselisihan antar serikat buruh;
- j. Dalam satu perusahaan;
- k. Tidak ada persesuaian paham mengenai keanggotaan; atau tidak ada persesuaian paham mengenai pelaksanaan hak keserikatpekerjaan; atau tidak ada persesuaian paham mengenai pelaksanaan kewajiban keserikatpekerjaan.

Hal penting di dalam rumusan itu adalah bahwa perselisihan itu harus terjadi antar serikat buruh dalam satu perusahaan. Hal ini mungkin terjadi, karena menurut pasal 6 ayat (1) dan ayat (2) Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Berikat Buruh, sepuluh orang buruh dapat membentuk serikat buruh. Secara normatif, jika di perusahaan A terdapat 1000 buruh, maka di perusahaan A dapat dibentuk 100 serikat buruh. Jika di satu perusahaan ada lebih dari satu serikat buruh, apalagi banyak dan filsafatnya berbeda, maka amat mungkin terjadi perselisihan di antara mereka. Perselisihan di antara mereka meliputi hal yang amat luas. Undang-undang membatasi hanya mengenai (a) tidak ada persesuaian paham mengenai keanggotaan, (b) tidak ada persesuaian paham mengenai pelaksanaan hak keserikatpekerjaan, dan (c) tidak ada persesuaian paham mengenai pelaksanaan kewajiban keserikatpekerjaan, saja yang merupakan perselisihan antar serikat buruh. Selain tiga hal ini, meskipun secara nyata merupakan perselisihan antar serikat pekerja, tidak termasuk perselisihan antar serikat buruh menurut Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004. Misalnya serikat buruh M dan serikat buruh N, masing-masing serikat buruh dalam perusahaan S, berselisih mengenai hutang-piutang uang. Perselisihan ini bukan merupakan perselisihan yang dimaksudkan oleh Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004.

Di dalam praktik perselisihan antar serikat buruh ini jarang terjadi. Di Pengadilan Hubungan Industrial Surabaya, sampai dengan bulan November 2007, tidak pernah ada perselisihan antar serikat buruh diajukan ke lembaga ini. Sebabnya adalah, pertama, tidak banyak perusahaan yang di dalamnya ada lebih dari satu serikat buruh, dan kedua, lazimnya ada kesamaan visi dan misi antar serikat buruh itu, sehingga jarang terjadi perselisihan.

### **C. Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial**

Ada sejumlah lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial menurut Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004, yaitu (1) lembaga perundingan bipartit, (2) lembaga konsiliasi, (3) lembaga arbitrase, (4) lembaga mediasi, dan (5) pengadilan hubungan industrial. Masing-masing lembaga ini mempunyai kewenangan absolut yang berbeda dalam menyelesaikan empat jenis perselisihan hubungan industrial.

#### **1. Lembaga Perundingan Bipartit**

Perundingan bipartit adalah perundingan antara buruh atau serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Semua jenis perselisihan hubungan industrial dapat diselesaikan lewat perundingan bipartit.

Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 mewajibkan ada tahap perundingan bipartit untuk semua jenis perselisihan hubungan industrial. Jika tahap ini tidak ada, maka tahap-tahap penyelesaian perselisihan hubungan industrial berikutnya tidak dapat ditempuh. Agar perundingan bipartit tidak berlarut-larut undang-undang membatasi waktu pelaksanaan perundingan bipartit tersebut, yaitu selama 30 hari. Jika dalam waktu 30 hari salah satu pihak menolak berunding atau telah dilakukan perundingan, tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal.

Jika perundingan bipartit mencapai kesepakatan penyelesaian, maka dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak. Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 memberikan nama formal "perjanjian bersama" untuk perjanjian antara para pihak di dalam perundingan bipartit. Sebagai penamaan formal, istilah "perjanjian bersama" bisa saja diterima, meskipun dari segi teori hukum hal itu berlebihan, sebab setiap perjanjian selalu mengandung unsur kebersamaan. Istilah ini dapat diterima mengingat di dalam peraturan perundang-undangan dijumpai istilah perjanjian kerja dan perjanjian kerja bersama. Perjanjian bersama wajib dilaksanakan oleh para pihak. Perjanjian bersama wajib didaftarkan oleh para pihak pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum para pihak yang mengadakan perjanjian bersama. Perjanjian bersama yang telah didaftarkan diberikan akta bukti pendaftaran perjanjian bersama. Pasal 7 ayat (5) menegaskan bahwa apabila perjanjian bersama tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah perjanjian bersama didaftar untuk mendapat penetapan eksekusi. Penegasan di dalam pasal ini menunjukkan bahwa perjanjian bersama yang telah didaftarkan mempunyai kekuatan eksekutorial.

Apabila perjanjian bersama tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah perjanjian bersama didaftar untuk mendapat penetapan eksekusi.

Dengan demikian ada tiga kemungkinan kejadian di dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui bipartit. Pertama, terjadi perundingan bipartit dan terjadi kesepakatan di antara para pihak. Kedua, terjadi perundingan bipartiti, tetapi tidak terjadi kesepakatan. Ketiga, tidak terjadi perundingan bipartit. Kemungkinan ketiga ini terjadi apabila salah satu atau dua belah pihak tidak bersedia untuk mengadakan perundingan bipartit. Jika hal ini terjadi, maka undang-undang menentukan bahwa perundingan bipartit dianggap gagal.

Anggapan yang tertuang di dalam pasal 3 ayat (3) ini merupakan contoh fiksi hukum.

## **2. Konsiliasi**

Di dalam 4 ayat (1) Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 ditegaskan bahwa jika perundingan bipartit gagal, maka salah satu pihak atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung-jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan. Setelah menerima pencatatan dari salah satu pihak atau kedua belah pihak, instansi yang bertanggung-jawab di bidang ketenagakerjaan wajib menawari para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase. Proposisi ini melahirkan kesimpulan bahwa menurut Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 lembaga konsiliasi maupun arbitrase merupakan penyelesaian sukarela berdasarkan kehendak para pihak.

Konsiliasi hubungan industrial adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral. Rumusan ini sudah menunjukkan jenis-jenis perselisihan hubungan industrial yang dapat diselesaikan lewat konsiliasi. Di antara empat jenis perselisihan hubungan industrial, perselisihan hak tidak dapat diselesaikan lewat lembaga konsiliasi. Saya berpendapat bahwa tidak ada alasan ilmiah perselisihan hak tidak dapat diselesaikan lewat lembaga konsiliasi.

Jika tercapai kesepakatan, maka dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh konsiliator. Perjanjian bersama ini didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan perjanjian bersama. Berikut ini adalah hal-hal yang diatur di dalam pasal 23 berkaitan dengan pendaftaran perjanjian

bersama. Pertama, perjanjian bersama yang telah didaftar diberikan akta bukti pendaftaran. Kedua, jika perjanjian bersama telah didaftar dan tidak dilaksanakan, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah perjanjian bersama didaftar untuk mendapatkan penetapan eksekusi. Hal ini menunjukkan bahwa perjanjian bersama yang telah didaftar mempunyai kekuatan elselutorial. Ketiga, Jika pemohon eksekusi berdomisili di luar wilayah hukum Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tempat pendaftaran perjanjian bersama, maka pemohon eksekusi dapat mengajukan permohonan eksekusi melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah domisili pemohon eksekusi untuk diteruskan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang berkompeten melaksanakan eksekusi.

Jika upaya musyawarah yang ditengahi oleh konsiliator gagal menghasilkan mufakat, maka konsiliator membuat anjuran tertulis. Apabila anjuran tertulis konsiliator tidak dilaksanakan oleh salah satu atau para pihak, maka perselisihan tersebut dapat diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Hal ini ditegaskan di dalam pasal 24 ayat (1). Penegasan di dalam pasal ini menunjukkan bahwa tidak mungkin perselisihan hubungan industrial langsung diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Salah satunya harus lewat proses penyelesaian konsiliasi.

### **3. Arbitrase**

Arbitrase hubungan industrial adalah penyelesaian perselisihan kepentingan dan penyelesaian perselisihan antar 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.

Saya berpendapat bahwa tidak ada alasan ilmiah yang dapat mendukung perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja tidak dapat diselesaikan lewat lembaga arbitrase. Secara historis lembaga arbitrase justru

terfokus pada penyelesaian perselisihan hak di antara para pedagang atau para pelaku usaha di dalam lalu-lintas ekonomi. Tarik-menarik kepentingan mengalahkan pertimbangan ilmiah. Justru lembaga mediasi yang di dalamnya ada unsur pemerintah diberi kewenangan untuk menyelesaikan seluruh jenis perselisihan hubungan industrial.

Setelah instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan menawari para pihak untuk menyelesaikan perselisihan mereka lewat konsiliasi atau arbitrase, para pihak dapat memilih lembaga arbitrase. Hal ini ditegaskan di dalam pasal 4 ayat (3). Sebagai perwujudan dari ketentuan ini pasal 32 menegaskan bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbiter dilakukan atas dasar kesepakatan para pihak yang berselisih.

Di dalam Undang-undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa dikenal dua jenis perjanjian arbitrase, yaitu perjanjian arbitrase sebelum dan setelah timbul sengketa. Hal ini ditegaskan di dalam pasal 1 angka 3 Undang-undang Nomor 30 Tahun 1999. Khusus mengenai arbitrase Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 merupakan *lex specialis derogat lex generalis*. terhadap Undang-undang Nomor 30 Tahun 1999. Kekhususan yang ada di dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tertuang di dalam pasal 4 ayat (3) dan pasal 29 sampai dengan pasal 54. Ada pertanyaan, bolehkah di dalam perjanjian kerja atau perjanjian kerja bersama dicantumkan klausula arbitrase?. Saya berpendapat bahwa di dalam perjanjian kerja atau perjanjian kerja bersama dapat dicantumkan klausula arbitrase dengan ketentuan bahwa jika benar-benar terjadi perselisihan, maka para pihak tetap harus tunduk pada hal-hal khusus yang diatur di dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004. Berikut ini contohnya. Fresha, seorang pengusaha, membuat perjanjian kerja dengan Baskara, seorang buruh. Di dalam perjanjian kerja tersebut dicantumkan klausula arbitrase. Ternyata terjadi perselisihan hak antara Fresha dan Baskara. Meskipun ada klausula arbitrase di dalam perjanjian kerja antara Fresha dan Baskara, perselisihan mereka tetap tidak dapat diselesaikan lewat lembaga arbitrase hubungan industrial.

Arbiter wajib menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dalam waktu selambat-lambatnya 30 hari kerja sejak penandatanganan surat perjanjian penunjukan arbiter. Pada tahap awal persidangan arbiter harus berupaya mendamaikan para pihak yang berselisih. Apabila tercapai perdamaian, maka arbiter wajib membuat akta perdamaian yang ditandatangani oleh para pihak dan arbiter. Akta perdamaian ini didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah arbiter mengadakan perdamaian. Akta perdamaian yang telah didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial mempunyai kekuatan eksekutorial.

Apabila akta perdamaian tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah akta perdamaian didaftar untuk mendapat penetapan eksekusi.

Apabila upaya perdamaian gagal, maka arbiter meneruskan sidang arbitrase. Putusan sidang arbitrase ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, perjanjian, keadilan, dan kepentingan umum. Putusan arbitrase mempunyai kekuatan hukum yang mengikat para pihak yang berselisih dan merupakan putusan yang bersifat akhir dan tetap. Putusan arbitrase hubungan industrial didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah arbiter menetapkan putusan. Jika putusan arbitrase tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan fiat eksekusi di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat kedudukan para pihak terhadap siapa putusan itu harus dijalankan, agar putusan diperintahkan untuk dijalankan. Perintah ini harus diberikan dalam waktu selambat-lambatnya 30 hari kerja setelah permohonan didaftarkan pada Panitera Pengadilan Negeri setempat dengan tidak memeriksa alasan atau pertimbangan putusan arbitrase.

Putusan arbitrase hubungan industrial dapat dibatalkan. Salah satu pihak dapat mengajukan permohonan pembatalan putusan arbitrase hubungan industrial



kepada Mahkamah Agung dalam waktu selambat-lambatnya 30 hari kerja sejak ditetapkannya putusan arbiter. Permohonan pembatalan ini dapat diajukan apabila putusan arbitrase hubungan industrial diduga mengandung unsur-unsur:

1. surat atau dokumen yang diajukan dalam pemeriksaan, setelah putusan dijatuhkan, diakui atau dinyatakan palsu;
2. setelah putusan diambil ditemukan dokumen yang bersifat menentukan, yang disembunyikan oleh pihak lawan;
3. putusan diambil dari tipu muslihat yang dilakukan oleh salah satu pihak dalam pemeriksaan perselisihan;
4. putusan melampaui kekuasaan arbiter hubungan industrial;
5. putusan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

Jika permohonan pembatalan tersebut dikabulkan, maka Mahkamah Agung menetapkan akibat pembatalan, baik seluruh atau sebagian putusan arbitrase.

Perselisihan hubungan industrial yang sedang atau telah diselesaikan melalui arbitrase tidak dapat diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

#### **4. Mediasi**

Mediasi hubungan industrial adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan industrial, dan penyelesaian perselisihan antar serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral. Rumusan ini menunjukkan bahwa lembaga mediasi dapat menyelesaikan seluruh jenis perselisihan hubungan industrial.

Jika di dalam lembaga mediasi tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, maka dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator. Perjanjian bersama ini didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan perjanjian bersama. Apabila perjanjian

bersama tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah perjanjian bersama didaftar untuk mendapat penetapan eksekusi. Jika pemohon eksekusi berdomisili di luar wilayah hukum Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tempat pendaftaran perjanjian bersama, maka pemohon eksekusi dapat mengajukan permohonan eksekusi melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah domisili pemohon eksekusi untuk diteruskan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang berkompeten melaksanakan eksekusi.

Jika tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka mediator membuat anjuran tertulis. Anjuran tertulis mediator ini disampaikan kepada para pihak. Para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya sepuluh hari kerja setelah menerima anjuran tertulis. Pihak yang tidak memberikan pendapatnya dianggap menolak anjuran tertulis.<sup>4</sup> Jika para pihak menyetujui anjuran tertulis mediator, maka mediator membantu para pihak membuat perjanjian bersama. Perjanjian bersama ini didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan perjanjian bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran. Jika perjanjian bersama ini tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah perjanjian bersama didaftar untuk mendapat penetapan eksekusi. Jika pemohon eksekusi berdomisili di luar wilayah hukum Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tempat pendaftaran perjanjian bersama, maka pemohon eksekusi dapat mengajukan permohonan eksekusi melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah

---

<sup>4</sup> Hal yang ditegaskan di dalam pasal 13 ayat (2) huruf d Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 ini merupakan contoh fiksi hukum.

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

Jika anjuran tertulis mediator ditolak oleh salah satu pihak, maka para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat. Hal ini ditegaskan di dalam pasal 14 ayat (1) Undang-undang Nomor 2 tahun 2004. Jika pasal 14 ayat (1) ini dihubungkan dengan pasal 24 ayat (1), maka akan diperoleh kesimpulan bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Pengadilan Hubungan Industrial hanya dapat ditempuh jika perselisihan tersebut telah melalui lembaga mediasi atau konsiliasi. Tidak ada kemungkinan lain.

## **5. Pengadilan Hubungan Industrial**

Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial. Rumusan ini menunjukkan bahwa semua jenis perselisihan hubungan industrial dapat diselesaikan lewat Pengadilan Hubungan Industrial.

Pasal 56 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 menegaskan bahwa Pengadilan Hubungan Industrial 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, dan (d) di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antara serikat buruh. Untuk dua jenis perselisihan, yaitu perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja ada upaya hukum, yaitu upaya hukum kasasi. Untuk dua perselisihan, yaitu perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat buruh tidak ada upaya hukum.

Penyelesaian perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja pada Mahkamah Agung selambat-lambatnya 30 hari terhitung sejak tanggal penerimaan permohonan kasasi. Ketentuan ini merupakan perwujudan asas cepat

peradilan. Di dalam praktik batas waktu ini amat sulit dipenuhi, karena tumpukan perkara di Mahkamah Agung.

Pasal 57 Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 menegaskan 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. Salah satu contoh hal yang diatur secara khusus tersebut adalah ketentuan pasal 56. Contoh lainnya adalah mengenai biaya. Pasal 58 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 menegaskan bahwa dalam proses beracara di Pengadilan Hubungan Industrial, pihak-pihak yang beracara tidak dikenakan biaya, termasuk biaya eksekusi yang nilai gugatannya di bawah Rp. 150.000.000,00.

Untuk pertama kali Pengadilan Hubungan Industrial dibentuk di setiap Pengadilan Negeri Kabupaten atau Kota yang berada di setiap ibukota propinsi yang daerah hukumnya meliputi propinsi yang bersangkutan.

Hal penting yang diatur di dalam Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 adalah bahwa jika perselisihan hak dan/atau perselisihan kepentingan diikuti perselisihan pemutusan hubungan kerja, maka Pengadilan Hubungan Industrial wajib memutus terlebih dulu perkara perselisihan hak/atau perselisihan kepentingan.

## **6. Upaya Hukum**

Di dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial tidak dikenal lembaga banding. Di dalam perselisihan ini hanya dikenal lembaga kasasi. Jika Pengadilan Hubungan Industrial memutus perselisihan hak atau perselisihan pemutusan hubungan kerja, maka pihak yang tidak puas atas putusan tersebut dapat mengajukan kasasi ke Mahkamah Agung. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial di dalam perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat buruh dalam satu perusahaan merupakan putusan yang mempunyai kekuatan hukum tetap.

- Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Indeks: 2009.
- Aloysius Uwiyono, *Hak Mogok di Indonesia*, Jakarta: Universitas Indonesia Program Pasca Sarjana, 2001.
- \_\_\_\_\_, “Ketidakpastian Hukum Pengaturan Outsourcing dalam Undang-undang Nomor 13 tahun 2003”, Jurnal Legislasi Indonesia terakreditasi, (Jakarta: Direktorat Jendral Peraturan Perundang-undangan Kementerian Hukum dan Hak asasi Manusia RI, Vol. 8 No. 3 September 2011.
- Amin Tunggal Widjaja, *Outsourcing: Konsep dan Kasus*, Jakarta: Harvinndo, 2008.
- Asri Widjajanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009.
- Bowers, John dan Simon Honeyball, *Labour Law*, London: Blackstone Press Limited, 1990.
- Gardner, Bryant A, *Black’s Law Dictionary*, seventh edition, St. Paul, Minn, 1999.
- Iftida Yasar, *Sukses Implementasi Outsourcing*, Jakarta: PPM, 2008.
- Mochtar Pakpahan dan Ruth Damaihati Pakpahan, *Konflik Kepentingan Outsourcing dan Kontrak dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003*, Jakarta: Bumi Intitama Sejahtera, 2010.
- Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2007.
- Rachmad Syafaat, *Gerakan Buruh dan Pemulihan Hak Dasarnya*, Malang: In-Trans-Publishing, 2008.
- Sehat Damanik, *Outsourcing dan Perjanjian Kerja menurut Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai Penuntun untuk Merencanakan, Melaksanakan Bisnis Outsourcing dan Perjanjian Kerja*, Jakarta: DSS Publishing, 2006.
- Sudikno Mertokusumo, *Bab-bab tentang Penemuan Hukum*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 1993.
- Zaenal Asikin, dkk., *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008.