

ALTERNATIF PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DI LUAR PENGADILAN

Akbar Pradima

Fakultas Hukum
Universitas 17 Agustus 1945
Surabaya

ABSTRAK

Era industrialisasi yang semakin maju maka semakin kompleks permasalahan yang terjadi dalam perselisihan hubungan industrial, maka untuk penyelesaiannya diperlukan institusi atau lembaga yang mendukung mekanisme penyelesaian perselisihan yang cepat, tepat, adil dan murah diluar pengadilan. Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 dan Undang-Undang No. 12 Tahun 1964 sudah tidak sesuai lagi dengan perkembangan keadaan dan kebutuhan dewasa ini. Selanjutnya, perlu diterbitkannya Undang-Undang baru karena sejak diberlakukannya Undang-Undang No.5 Tahun 1986 tentang Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN), maka Putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Pusat (P4P) yang semula bersifat final dapat diajukan gugatan pada Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara (PTTUN) yang selanjutnya dapat dimohonkan Kasasi pada Mahkamah Agung. Dengan berlakunya Undang-Undang No.2 Tahun 2004, terhitung mulai tanggal 14 Januari 2005 (Pasal 126) PERPU No.1 Tahun 2005 Tentang Penundaan Pelaksanaan UU No. 2 Tahun 2004 Tentang Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) Selama 1 (Satu) tahun menjadi dilaksanakan pada tanggal 14 Januari 2006. Undang-Undang No. 2 tahun 2004 mengatur perselisihan tentang hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja, antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Kata kunci : ketenagakerjaan, penyelesaian perselisihan hubungan industrial

PENDAHULUAN

Pembangunan ketenaga kerjaan sebagai bagian dari pembangunan nasional berdasarkan pancasila dan undang-undang dasar republic Indonesia tahun 1945 dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat dan martabat tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, berkeadilan social, makmur dan merata baik materil maupun sprituil sesuai dengan amanat dalam alinea keempat Pembukaan undang-undang dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945, yaitu :

...kemudian dari pada itu untuk membentuk suatu pemerintah Negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum... dan keadilan sosial...serta mewujudkan suatu keadilan social bagi seluruh rakyat Indonesia.

Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 1 angka (2) disebutkan bahwa : Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa

untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Selanjutnya, dalam Pasal 1 angka (2) Undang-Undang No.3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja dinyatakan bahwa :Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

Dalam penjelasan bahwa pasal tersebut menyebutkan pengertian tenaga kerja meliputi: Tenaga kerja yang bekerja guna menghasilkan barang atau jasa yang bercirikan dari hubungan kerja tersebut adalah melakukan pekerjaan di bawah perintah orang lain dengan menerima upah atau imbalan. Menurut Piyaman Simanjuntak menyebutkan bahwa pengertian tenaga kerja atau *manpower* adalah mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari kerja dan yang melakukan pekerjaan lainnya¹.

Secara konstitusional pembangunan ketenagakerjaan diatur dalam pasal 27 ayat (2) Undang Undang Dasar RI 1945 yang dirumuskan : Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, dan berikutnya menurut ketentuan pasal 28 D ayat (2) Undang Undang Dasar RI 1945 hasil amandemen kedua merumuskan bahwa :Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Oleh karena itu secara umum pembangunan dan pembinaan hubungan industrial serta hubungan usaha dengan pekerjaan telah memperoleh landasan konstitusional dalam tertib hukum di Indonesia. Permasalahan ketenagakerjaan atau yang dikenal dengan istilah sengketa atau perselisihan hubungan industrial yang utama saat ini meliputi perselisihan perselisihan yang berhubungan dengan hak, kepentingan, PHK dan antar SP/ SB dalam satu perusahaan. Perselisihan tersebut muncul disebabkan oleh ketidak sepakatan dalam hal hal hubungan kerja, perjanjian kerja, peraturan

perusahaan maupun peraturan kerja bersama selama masa kerja.

Penyelesaian sengketa atau konflik sudah mulai berkembang sehingga beralih dari penyelesaian yang disebut non litigasi, yang dikenal sebagai penyelesaian alternatif / *Alternatif Dispute Resolution* (ADR). Masyarakat dalam menyelesaikan suatu sengketa, perselisihan atau konflik dapat dilakukan berbagai macam cara untuk memperoleh kesepakatan . Penyelesaian sengketa dapat dilakukan oleh kedua belah pihak secara kooperatif dan dapat di bantu oleh orang lain atau pihak ketiga, yang bersifat netral dan sebagainya. Di kalangan pelaku bisnis atau pengusaha maupun perusahaan sistem penyelesaian sengketa melalui ADR tersebut sudah mulai dikenal walaupun pengenalannya masih sangat rendah dibanding dengan lembaga lain.

Yuridiksi Undang-Undang No. 30 Tahun 1999, khusus mengatur penyelesaian sengketa melalui arbitrase, konsiliasi, mediasi, negosiasi, konsultasi dan pendapat para ahli. Penyelesaian melalui arbitrase hanya sengketa di bidang perdagangan dan mengenai hak yang menurut hukum dikuasai sepenuhnya oleh para pihak yang bersengketa. Secara umum pranata penyelesaian sengketa alternatif dapat digolongkan ke dalam yaitu berdasarkan pada sifat keterlibatan pihak ketiga yang menangani proses penyelesaian sengketa Alternatif tersebut, pranata Alternatif Penyelesaian Sengketa ke dalam mediasi.

Mediasi adalah suatu proses penyelesaian sengketa Alternatif di mana pihak ketiga yang dimintakan bantuannya untuk membantu proses penyelesaian sengketa bersifat pasif dan sama sekali tidak berhak atau berwenang untuk memberikan suatu masukan, terlebih lagi untuk memutuskan perselisihan yang terjadi, jadi dalam mediasi, mediator hanya berfungsi sebagai Penyambung lidah dari para pihak yang bersengketa, perantara yang demikian kadangkala memang diperlukan, baik dalam hal para pihak yang bersengketa tidak mungkin bertemu sendiri karena berbagai faktor yang berada di luar kemampuan mereka.

Ataupun karena kedua belah pihak *intentionally* atau dengan sengaja memang tidak

¹ Piyaman Simanjuntak, Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia, FE, UI Jakarta 1985

mau bertemu satu dengan yang lain meskipun mereka dapat bertemu, jika memang dikehendaki jadi di dalam hal ini sangat jelas bahwa hasil akhir pranata penyelesaian sengketa Alternatif dalam bentuk mediasi ini tunduk sepenuhnya pada kesepakatan para pihak.

Penyelesaian mediasi di dalam Undang-Undang No. 30 Tahun 1999 lebih banyak mengatur mengenai ketentuan Arbitrase, mulai dari (tata cara, prosedur, kelembagaan, jenis-jenis, maupun putusan) dan pelaksanaan putusan Arbitrase itu sendiri tidak sama mengambil Alternatif penyelesaian sengketa suatu putusan yang di dalam Undang-Undang No. 30 Tahun 1999, adalah sebagai berikut :

- a. Mediasi
- b. Konsiliasi
- c. Arbitrase

Ketiga masalah di atas dalam posisi atau cara yang dilakukan sangat berbeda terhadap suatu penyelesaian sengketa atau konflik yang di hadapi yaitu :

- a. Mediasi adalah suatu proses penyelesaian sengketa alternatif dimana pihak ketiga yang dimintakan bantuannya untuk membantu proses penyelesaian sengketa bersifat pasif dan sama sekali tidak berhak atau berwenang untuk memberikan suatu masukan, terlebih lagi untuk memutuskan perselisihan yang terjadi.
- b. Konsiliasi adalah suatu proses penyelesaian sengketa alternatif yang melibatkan seorang pihak ketiga atau lebih, dimana pihak ketiga yang diikutsertakan untuk menyelesaikan sengketa adalah seorang yang secara profesional sudah dapat di buktikan keahliannya, konsiliator dalam proses konsiliasi ini, memiliki peran yang cukup berarti, oleh karenanya mengenai duduk persoalan dari masalah atau sengketa yang dihadapi.
- c. Arbitrase adalah suatu bentuk penyelesaian sengketa alternatif yang melibatkan pengambilan putusan oleh satu atau lebih hakim swasta, yang disebut dengan arbiter.

Tiga hal di atas sesuai dengan pasal 6 ayat (1) Undang-Undang No. 30 Tahun 1999, di tentukan bahwa sengketa atau beda pendapat perdata dapat diselesaikan oleh para pihak

melalui alternatif penyelesaian sengketa di dasarkan pada itikad baik.

Pada era industrialisasi, penyelesaian sengketa ketenagakerjaan atau perselisihan hubungan industrial menjadi kompleks, sehingga untuk penyelesaiannya diperlukan institusi yang mendukung mekanisme penyelesaian perselisihan yang cepat, tepat, adil dan murah. Yuridiksi Undang-Undang No.2 Tahun 2004 khusus mengatur perundingan bipartit, arbitrase, konsiliasi, mediasi untuk masalah sengketa ketenagakerjaan dan pengadilan hubungan industrial yang merupakan pengadilan khusus dalam lingkungan pengadilan negeri, berwenang memeriksa, mengadili, memutus sengketa ketenagakerjaan atau perselisihan hubungan industrial.

Dalam perkara perselisihan hubungan industrial, oleh Undang- Undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UUPPHI) telah ditetapkan tata cara dan proses penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Penyelesaian diluar pengadilan merupakan tahapan penyelesaian yang bersifat wajib.

Undang-Undang No, 13 Tahun 2003, Pasal 136 ayat (1) dan (2) menyebutkan bahwa :

1. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat.
2. Dalam hal penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak tercapai, maka pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dengan undang undang.

Dalam pelaksanaannya, penyelesaian diluar pengadilan, secara garis besar terbagi atas dua bagian besar, yaitu penyelesaian oleh para pihak sendiri secara bipartit dan bagian yang kedua penyelesaian dengan bantuan pihak ketiga atau pemengah.

Para pihak diminta untuk senantiasa mencegah terjadinya perselisihan dengan berbagai cara. Apabila setelah pencegahan perselisihan

masih juga harus terjadi, pada tingkat pertama dirundingkan diantara para pihak secara bipartit, yang diatur tata cara dan lamanya waktu penyelesaian perselisihan. Tahap kedua, apabila dalam perundingan bipartit tidak tercapai kesepakatan, diatur tata cara penyelesaian berikutnya. Para pihak dapat melakukan pilihan penyelesaian selanjutnya, dapat dilakukan melalui arbitrase, atau konsiliasi yang disepakati kedua belah pihak, sesuai dengan kasus dan kewenangan yang diberikan oleh undang-undang.

Apabila hal kedua bentuk penyelesaian melalui arbitrase atau konsiliasi dimaksud tidak disepakati, penyelesaian melalui mediasi menjadi penyelesaian yang wajib ditempuh. Untuk penyelesaian melalui arbitrase pada dasarnya tidak dapat lagi digugat melalui pengadilan hubungan industrial, sedangkan terhadap penyelesaian melalui konsiliasi/ mediasi, para pihak yang keberatan dengan anjuran konsiliator/mediator, dapat mengajukan gugatan kemuka Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dibuat rumusan masalah sebagai berikut :Bagaimanakah Penerapan alternatif penyelesaian sengketa atau perselisihan hubungan industrial diluar pengadilan secara bipartit maupun pihak ketiga dalam perspektif Undang-Undang No. 2 Tahun 2004.

METODE

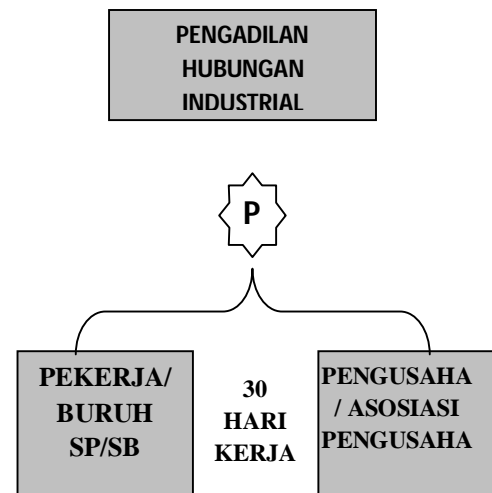
Jenis penelitian pada tesis ini adalah penelitian Yuridis Normatif yaitu suatu proses untuk menemukan aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum guna menjawab isu hukum permasalahan hukum yang dihadapi dengan menggunakan sumber bahan hukum yang berupa bahan hukum primer, sekunder yang berasal dari peraturan perundang-undangan, buku-buku hukum, dan bahan-bahan hukum lainnya.

PEMBAHASAN

A. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit

Pengertian Bipartit dalam hal ini sebagai mekanisme adalah tata cara atau proses perundingan yang dilakukan antara dua pihak, yaitu pihak pengusaha dengan pihak pekerja/buruh apabila terjadi perselisihan antara kedua belah pihak di perusahaan. Perundingan bipartit pada hakekatnya merupakan upaya musyawarah untuk mufakat antara pengusaha dan pihak pekerja/buruh. Lingkup penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui bipartit meliputi keempat jenis perselisihan, yakni perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui perundingan secara musyawarah untuk mencapai mufakat antara pengusaha dengan pekerja yang dilandasi rasa kekeluargaan.

Bagan Penyelesaian Melalui Bipartit



Proses Penyelesaian

Bagaimanapun harmonisnya suatu hubungan, kadang kala timbulnya perselisihan sukar untuk dihindarkan. Untuk itu, pada tingkat pertama, penyelesaiannya wajib diselesaikan oleh para pihak secara musyawarah untuk mufakat. Penyelesaian perselisihan yang terbaik adalah penyelesaian oleh para pihak yang berselisih sendiri. Karena melalui

perundingan, akan dicapai penyelesaian yang paling menguntungkan kedua belah pihak. Oleh karena itu, setiap perselisihan yang terjadi, wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit, tanpa dicampuri oleh pihak manapun. Agar perundingan itu tidak berlarut-larut, penyelesaian perselisihan melalui bipartit, dibatasi waktunya, dilakukan paling lama 30 hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan (Pasal 136 ayat (1) UU No.13 Tahun 2003, dan Pasal 1 butir 10 dan Pasal 3 ayat (1) s/d (3) UU No.2 Tahun 2004).

Apabila dalam jangka waktu 30 hari, salah satu pihak menolak untuk berunding, atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, perundingan bipartit dianggap gagal. Setiap perundingan bipartit dibuat risalah yang ditandatangani oleh para pihak yang sekurang-kurangnya memuat:

- 1) nama lengkap dan alamat para pihak,
- 2) tanggal dan tempat perundingan,
- 3) pokok masalah/alasan perselisihan,
- 4) pendapat para pihak,
- 5) kesimpulan/hasil perundingan, dan
- 6) tanggal serta tandatangan para pihak (Pasal 6 ayat (2) UU No.2 Tahun 2004).

Apabila PB dimaksud tidak dilaksanakan oleh pihak yang berkewajiban, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan HI di wilayah dimana PB didaftar, untuk mendapat penetapan eksekusi. Apabila pemohon eksekusi berdomisili di luar Pengadilan HI tempat pendaftaran PB, pemohon eksekusi mengajukannya melalui Pengadilan HI di wilayah domisili pemohon, untuk diteruskan ke Pengadilan HI yang berkompeten melaksanakan eksekusi (Pasal 7 UU No.2 Tahun 2004).

Khusus dalam kasus perselisihan PHK, apabila tidak dapat diselesaikan dengan cara perundingan, pengusaha hanya dapat melakukan PHK terhadap pekerja setelah memperoleh penetapan dari lembaga PPHI. Permohonan penetapan dilakukan secara tertulis disertai alasan yang menjadi dasar PHK, dan bukti perundingan. Penetapan atas permohonan PHK hanya dapat diberikan apabila benar-benar telah dilakukan perundingan, dan tidak menghasilkan kesepakatan (Pasal 151

ayat (2) dan (3) dan Pasal 152 UU No. 13 Tahun 2003).

Dapat terjadi bahwa salah satu pihak tidak bersedia berunding. Dalam hal ini para pihak dapat melampirkan bukti upaya perundingan seperti misalnya surat undangan, pemberitahuan, tawaran konsep bahan perundingan untuk perselisihan kepentingan. Sekurang-kurangnya upaya itu telah dilakukan sebanyak tiga kali dalam suatu waktu tertentu, dengan ketentuan tidak lebih dari waktu 30 hari (Pasal 3 ayat (3) UU No. 2 Tahun 2004).

Dengan gagalnya/ditolaknya suatu tawaran perundingan, memberikan hak kepada pihak lawan untuk melakukan tindakan untuk menekan pihak lawan. Pekerja dapat melakukan mogok apabila pengusaha menolak/gagal berunding, sebaliknya pengusaha dapat melakukan penutupan perusahaan (lock out) dalam hal pekerja menolak/gagal berunding (Pasal 137 UU No. 13 Tahun 2003 dan Pasal 146 UUNo. 13 Tahun 2003).

Pencatatan Perselisihan

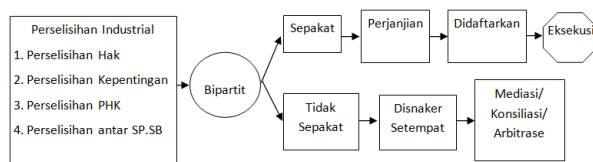
Tidak selamanya perundingan mencapai kesepakatan, apabila penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat tidak tercapai, pengusaha dan/atau pekerja/SP selanjutnya mencatatkan perselisihannya pada instansi ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan.

Apabila bukti dimaksud tidak dilampirkan, instansi ketenagakerjaan mengembalikan berkas untuk dilengkapi paling lambat dalam waktu tujuh hari kerja terhitung sejak tanggal diterimanya pengembalian berkas. Setelah menerima pencatatan dari salah satu atau para pihak, instansi ketenagakerjaan setempat, wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui arbitrase (untuk perselisihan kepentingan dan antar SP dalam satu perusahaan), atau melalui konsiliasi (untuk perselisihan PHK, kepentingan dan antar SP dalam satu perusahaan) guna memberikan kebebasan bagi pihak yang berselisih untuk memilih cara penyelesaian perselisihan yang mereka kehendaki (Pasal 4 UU No.2 Tahun 2004).

Apabila para pihak tidak menyepakati untuk memilih penyelesaian melalui konsiliasi/arbitrase dalam waktu tujuh hari kerja, instansi ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihannya kepada mediator, dan penyelesaian melalui mediator menjadi penyelesaian yang wajib ditempuh (Pasal 4 ayat (4) dan Pasal 6 UU No. 2 Tahun 2004).

Khusus penyelesaian perselisihan hak, UU No. 2 Tahun 2004 tidak memberi kewenangan kepada konsiliator/arbitrer untuk menengahnya, kewenangan menyelesaikan perselisihan hak diluar pengadilan hanya diberikan kepada mediator.

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Bipartit (Pasal 6 s/d Pasal 7 UU No. 2 Tahun 2004)



B. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui pihak Penengah

Ada tiga pilihan penyelesaian di luar pengadilan dengan bantuan pihak ketiga atau penengah, yang dapat dipilih oleh para pihak yang berselisih dalam menyelesaikan pertikaian diantara mereka. Dapat ditempuh melalui arbitrase, konsiliasi, yang dipilih dengan kesepakatan, atau bila tidak tercapai kesepakatan, penyelesaiannya dilakukan melalui mediasi wajib.

1. Arbitrase

Arbitrase dalam pengertian yang umum adalah, penyelesaian suatu perselisihan atau perkara oleh seorang/beberapa orang wasit (arbitrer) yang ditunjuk bersama oleh para pihak yang berperkara, untuk diselesaikan diluar pengadilan. Pada dasarnya arbitrase merupakan suatu proses penyelesaian sengketa para pihak yang dilakukan secara musyawarah dengan menunjuk pihak ketiga sebagai wasit, yang dituangkan sebelumnya dalam pembu-

atan perjanjian, atau setelah terjadinya perselisihan.

Bentuk penyelesaian perselisihan melalui arbitrase, dapat terjadi, karena sebelumnya telah dituangkan di dalam perjanjian, di mana para pihak sepakat untuk menyelesaikan sengketa yang terjadi diantara para. pihak yang berjanji, yang mungkin akan timbul di kemudian hari, diputuskan oleh orang ketiga, seorang/ beberapa orang arbitrer, yang ditunjuk oleh para pihak yang berperkara untuk diselesaikan diluar pengadilan. Pemilihan penyelesaian melalui arbitrase dapat juga dilakukan atas kesepakatan bersama setelah timbulnya perselisihan, secara musyawarah menunjuk pihak ketiga, untuk membantu menengahi penyelesaian perselisihan²

Sedangkan pengertian arbitrase menurut Undang-undang Arbitrase yang berlaku sekarang, adalah cara penyelesaian satu perkara perdata di luar peradilan umum yang didasarkan pada perjanjian arbitrase yang dibuat secara tertulis oleh para pihak yang bersengketa (Pasal 1 ayat (1) UU No. 30 Tahun 1999).

Proses penyelesaian perselisihan melalui arbitrase pada umumnya, adalah sebagai berikut:

1. Arbitrer dapat mendengar keterangan setiap orang untuk hadir, setelah dipanggil dengan patut;
2. Arbitrer dapat menunjuk seorang/para ahli, menetapkan syarat-syarat, menerima laporannya dan/atau mendengar keterangan mereka;
3. Arbitrer dapat memutuskan perkara berdasarkan dokumen yang ada saja, jika para pihak mengusulkan/menyetujui;
4. Jika salah satu pihak, meskipun telah dipanggil, tidak hadir tanpa alasan yang sah, jika arbitrer merasa pemanggilan tersebut cukup, arbitrer mempunyai kewenangan untuk melanjutkan arbitrase, dan persidangannya dianggap telah dilaksanakan dengan kehadiran semua pihak;
5. Menentukan bahasa yang dipergunakan dalam arbitrase, dengan memperhatikan

² Joni Emirzon, Alternatif Penyelesaian Sengketa di luar Pengadilan, Gramedia Pustaka Umum, Jakarta 2001.

semua keadaan, khususnya bahasa perjanjian yang dibuat;

6. Memiliki kewenangan penuh untuk mendengar semua pihak. Kecuali dengan persetujuan arbiter dan para pihak, pihak yang tidak terkait dengan perkara tidak boleh hadir (tertutup);
7. Jangka waktu penyelesaian dilakukan dalam 6 bulan, bila semua persyaratan telah dipenuhi. Jangka waktu tersebut dihitung sejak tanggal penandatanganan oleh arbiter atau dokumen para pihak;
8. Keputusan arbiter bersifat final dan mengikat.

Terhadap putusan arbitrase dapat diajukan permohonan pembatalan oleh para pihak, apabila putusan arbiter diduga mengandung unsur-unsur sebagai berikut:

1. Surat/dokumen yang diajukan dalam pemeriksaan, setelah putusan diajukan, diakui palsu/dinyatakan palsu;
2. Setelah putusan diambil ditemukan dokumen yang bersifat menentukan, yang disembunyikan oleh para pihak lawan;
3. Putusan diambil dari hasil tipu muslihat yang dilakukan oleh salah satu pihak dalam pemeriksaan sengketa (UU No. 30 Tahun 1999 Pasal 70).

Permohonan pembatalan putusan arbitrase diajukan secara tertulis dalam jangka waktu paling lama 30 hari dihitung sejak hari penyerahan dan pendaftaran putusan arbitrase kepada Panitera Pengadilan Negeri (PN). Permohonan pembatalan putusan arbitrase diajukan kepada Ketua PN. Apabila permohonan pembatalan dikabulkan, Ketua PN menentukan lebih lanjut akibat pembatalan seluruhnya atau sebagian putusan arbitrase. Putusan atas permohonan pembatalan ditetapkan oleh Ketua PN dalam waktu paling lambat 30 hari sejak permohonan diterima. Terhadap keputusan PN dapat diajukan permohonan banding ke MA (Pasal 71 dan 72 UU No. 30 Tahun 1999).

Kewenangan arbitrase perselisihan HI, hanyalah menyelesaikan perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar SP hanya dalam satu perusahaan saja. Penyelesaiannya di luar Pengadilan Hubungan Industrial, dilakukan

melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.

Pokok perkara yang dapat dimintakan penyelesaian melalui jasa arbitrase, hanya untuk sengketa mengenai perselisihan kepentingan dan perselisihan antar SP dalam satu perusahaan saja (pasal 29 UU No. 2 Tahun 2004). PPHI melalui arbiter dilakukan atas dasar kesepakatan para pihak yang berselisih. Kesepakatan para pihak yang berselisih dinyatakan secara tertulis dalam surat perjanjian arbitrase, dibuat rangkap tiga dan masing-masing pihak mendapatkan satu yang mempunyai kekuatan hukum yang sama. Surat perjanjian arbitrase dimaksud, sekurang-kurangnya memuat:

- 1) nama lengkap dan alamat/tempat kedudukan para pihak yang berselisih,
- 2) pokok-pokok persoalan yang menjadi perselisihan dan yang diserahkan kepada arbitrase untuk diselesaikan dan diambil putusan,
- 3) jumlah arbiter yang disepakati,
- 4) pernyataan para pihak yang berselisih untuk tunduk dan menjalankan keputusan arbitrase; dan
- 5) tempat, tanggal pembuatan surat perjanjian, dan tanda tangan para pihak yang berselisih (pasal 32 UU No. 2 Tahun 2004).

Dalam hal para pihak telah menandatangani surat perjanjian arbitrase, para pihak berhak memilih arbiter dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh Menteri. Para pihak yang berselisih dapat menunjuk arbiter tunggal/beberapa arbiter (majelis) dalam jumlah gasal sebanyak-banyaknya tiga orang. Dalam hal para pihak sepakat untuk menunjuk arbiter tunggal, para pihak sudah mencapai kesepakatan dalam waktu selambat-lambatnya tujuh hari kerja tentang nama arbiter dimaksud.

Apabila para pihak sepakat untuk menunjuk majelis arbiter dalam jumlah gasal, masing-masing pihak berhak memilih seorang arbiter dalam waktu selambat-lambatnya tiga hari kerja, sedangkan arbiter ketiga ditentukan oleh para arbiter yang ditunjuk dalam waktu selambat-lambatnya tujuh hari kerja untuk diangkat sebagai Ketua Majelis Arbitrase.

Penunjukan arbiter dilakukan secara tertulis. Apabila para pihak tidak sepakat untuk menunjuk arbiter baik tunggal maupun beberapa arbiter (majelis) dalam jumlah gasal, atas permohonan salah satu pihak Ketua Pengadilan dapat mengangkat arbiter dari daftar arbiter yang ada. Seorang arbiter yang diminta oleh para pihak untuk melakukan arbitrase terhadap perkara diantara mereka yang berselisih, wajib memberitahukan kepada para pihak tentang hal yang mungkin akan mempengaruhi kebebasannya atau menimbulkan keberpihakan putusan yang akan diberikan.

PPHI oleh arbiter diawali dengan upaya mendamaikan kedua belah pihak yang berselisih. Apabila upaya perdamaian gagal, arbiter/majelis arbiter meneruskan sidang arbitrase. Dalam persidangan arbitrase para pihak diberi kesempatan untuk menjelaskan secara tertulis maupun lisan pendirian masing-masing serta mengajukan bukti yang dianggap perlu untuk menguatkan pendiriannya dalam jangka waktu yang ditetapkan oleh arbiter/ majelis arbiter. Arbiter/majelis arbiter berhak meminta kepada para pihak untuk mengajukan penjelasan tambahan secara tertulis, dokumen/bukti lainnya yang dianggap perlu dalam jangka waktu yang ditentukan oleh arbiter/majelis arbiter. Yang dimaksud dengan membukakan buku dan memperlihatkan surat-surat, misalnya buku tentang upah/surat perintah lembur dan dilakukan oleh orang yang ahli soal pembukuan yang ditunjuk oleh arbiter (Pasal 45 UU No. 2 Tahun 2004).

Terhadap kegiatan dalam pemeriksaan dan sidang arbitrase dibuat berita acara pemeriksaan oleh arbiter/majelis arbiter. Putusan sidang arbitrase ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, perjanjian, kebiasaan, keadilan dan kepentingan umum (Pasal 49 UU No. 2 Tahun 2004). PPHI melalui arbitrase yang telah dilakukan berdasarkan kesepakatan para pihak, tidak dapat diajukan gugatan ke Pengadilan HI, karena putusan arbitrase bersifat akhir dan tetap, kecuali dalam hal-hal tertentu dapat diajukan pembatalan kepada MA (Pasal 47 UU No. 2 Tahun 2004).

Siapa saja yang diminta keterangannya oleh arbiter/majelis arbiter guna penyelidikan untuk

PPHI, wajib memberikannya, termasuk membukakan buku dan memperlihatkan surat-surat yang diperlukan. Dalam hal keterangan yang diperlukan oleh arbiter terkait dengan seseorang yang karena jabatannya menjaga kerahasiaan, ditempuh prosedur sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Oleh karena pada jabatan-jabatan tertentu berdasarkan peraturan perundang-undangan menjaga kerahasiaannya, permintaan keterangan kepada pejabat dimaksud sebagai saksi ahli mengikuti prosedur yang ditentukan. Untuk itu, arbiter wajib merahasiakan semua keterangan yang diminta dari pejabat dimaksud (Pasal 47 UU No. 2 Tahun 2004).

Penyelesaian dengan Kesepakatan

Apabila perdamaian tercapai, arbiter/majelis arbiter membuat Akta Perdamaian yang ditandatangani oleh para pihak yang berselisih dan arbiter/majelis arbiter. Akta Perdamaian dimaksud didaftarkan di Pengadilan HI di wilayah arbiter mengadakan perdamaian. Pendaftaran Akta Perdamaian dilakukan sebagai berikut:

- 1) Akta Perdamaian yang telah didaftar diberikan akta bukti pendaftaran dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Akta Perdamaian,
- 2) apabila Akta Perdamaian tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan HI di wilayah Akta Perdamaian didaftar untuk mendapat penetapan eksekusi, dalam hal pemohon eksekusi berdomisili di luar wilayah hukum Pengadilan HI tempat
- 3) pendaftaran Akta Perdamaian, pemohon eksekusi dapat mengajukan permohonan eksekusi melalui Pengadilan HI di wilayah domisili pemohon eksekusi untuk diteruskan ke Pengadilan HI yang berkompeten melaksanakan eksekusi (Pasal 44 UU No. 2 Tahun 2004).

Keputusan Arbitrase

Putusan sidang arbitrase ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang

berlaku, perjanjian, kebiasaan, keadilan dan kepentingan umum. Putusan arbitrase memuat:

- 1) kepala putusan,
- 2) nama lengkap dan alamat arbiter/majelis arbiter,
- 3) nama lengkap dan alamat para pihak,
- 4) hal-hal yang termuat dalam surat perjanjian yang diajukan oleh para pihak yang berselisih,
- 5) ikhtisar dari tuntutan, jawaban, dan penjelasan lebih lanjut para pihak yang berselisih,
- 6) pertimbangan yang menjadi dasar putusan,
- 7) pokok putusan,
- 8) tempat dan tanggal putusan,
- 9) mulai berlakunya putusan, dan
- 10) tanda tangan arbiter/majelis arbiter.

Tidak ditandatanganinya putusan arbiter oleh salah seorang arbiter dengan alasan sakit/meninggal dunia, tidak mempengaruhi kekuatan berlakunya putusan. Alasan tentang tidak adanya tanda tangan dimaksud dicantumkan dalam putusan. Selanjutnya dalam putusan arbitrase, ditetapkan bahwa selambat-lambatnya 14 hari kerja putusan tersebut sudah dilaksanakan.

Putusan arbitrase mempunyai kekuatan hukum yang mengikat terhadap para pihak yang berselisih dan merupakan putusan yang bersifat akhir dan tetap. Upaya hukum melalui permohonan pembatalan dimaksudkan untuk memberi kesempatan kepada pihak berselisih yang dirugikan (Pasal 50 UU No. 2 Tahun 2004).

Arbiter/majelis arbiter tidak dapat dikenakan tanggung jawab hukum apapun atas segala tindakan yang diambil selama proses persidangan berlangsung untuk menjalankan fungsinya sebagai arbiter/majelis arbiter, kecuali dapat dibuktikan adanya itikad tidak baik dari tindakan tersebut (Pasal 54 UU No. 2 Tahun 2004).

Permohonan Pembatalan

Karena PPHI melalui arbitrase dilakukan berdasarkan kesepakatan para pihak, putusan arbitrase tidak dapat diajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Putusan arbitrase bersifat akhir dan tetap, kecuali dalam

hal-hal tertentu dapat diajukan pembatalan ke Mahkamah Agung. Salah satu pihak dapat mengajukan permohonan pembatalan kepada MA dalam waktu selambat-lambatnya 30 hari kerja sejak ditetapkannya putusan arbiter. Permohonan pembatalan itu dapat dilakukan, apabila putusan diduga mengandung unsur-unsur:

- 1) surat/dokumen yang diajukan dalam pemeriksaan, setelah putusan dijatuhkan, diakui/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, putusan melampaui kekuasaan arbiter HI, dan
- 4) putusan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan (Pasal 52 ayat (1) UUNo. 2 Tahun 2004).

Dalam hal permohonan dimaksud dikabulkan, MA menetapkan akibat dari pembatalan baik seluruhnya/sebagian putusan arbitrase. MA memutuskan permohonan pembatalan dalam waktu selambat-lambatnya 30 hari kerja terhitung sejak menerima permohonan pembatalan (Pasal 52 ayat (2) dan Pasal 53 UU No. 2 Tahun 2004).

Pelaksanaan Putusan

Putusan arbitrase yang telah ditetapkan oleh arbiter, selanjutnya didaftarkan di Pengadilan HI di wilayah arbiter menetapkan putusan. Dalam hal putusan arbitrase tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan fiat eksekusi di Pengadilan HI yang daerah hukumnya meliputi tempat kedudukan pihak terhadap siapa putusan itu dijalankan, agar putusan diperintahkan untuk dijalankan. Perintah dimaksud diberikan dalam waktu selambat-lambatnya 30 hari kerja setelah permohonan didaftarkan pada Panitera Pengadilan Negeri setempat dengan tidak memeriksa alasan/ pertimbangan dari putusan arbitrase (pasal 51 UU No. 2 Tahun 2004).

2. Konsiliasi

Perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, atau perselisihan antar SP/SB dalam satu perusahaan, yang telah dicatat pada instansi ketenagakerjaan, dapat diselesaikan melalui konsiliasi atas kesepakatan kedua belah pihak.

UUPPHI mengakomodasi keterlibatan masyarakat dalam PPHI, antara lain melalui pemberian kesempatan untuk menjadi konsiliator dalam PPHI melalui proses konsiliasi. Konsiliasi hubungan industrial adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, atau perselisihan antar SP dalam satu perusahaan, melalui musyawarah yang ditengahi oleh konsiliator yang netral (Pasal 1 butir 13 UU No. 2 Tahun 2004).

Konsiliator adalah pejabat yang memenuhi syarat-syarat sebagai konsiliator yang ditetapkan oleh Menteri. Konsiliator terdaftar dan memiliki legitimasi oleh Menteri/Pejabat instansi ketenagakerjaan. Tugas konsiliator adalah melakukan konsiliasi dan apabila tidak dapat diselesaikan secara musyawarah, memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih dalam menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, atau perselisihan antar SP/SB dalam satu perusahaan (Pasal 1 butir 14 dan pasal 19 ayat (2) UU No. 2 Tahun 2004).

Dalam menjalankan tugasnya, konsiliator berkewajiban untuk:

- 1) memanggil para pihak yang berselisih untuk dapat didengar keterangan yang diperlukan,
- 2) mengatur dan memimpin perundingan,
- 3) membantu membuat perjanjian bersama, apabila tercapai kesepakatan,
- 4) membuat anjuran secara tertulis, apabila tidak tercapai kesepakatan penyelesaian,
- 5) membuat risalah PPHI,
- 6) membuat laporan hasil PPHI (Permenakertrans No. PER-10/MEN/V/2005).

Proses Penyelesaian Melalui Konsiliasi

Penyelesaian melalui konsiliasi dilaksanakan setelah para pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi ketenagakerjaan setempat, dan setelah menerima saran pejabat

ketenagakerjaan setempat, para pihak sepakat untuk memilih penyelesaian melalui konsiliasi. Pemilihan konsiliator dilakukan dari daftar nama konsiliator yang dipasang dan diumumkan pada kantor instansi ketenagakerjaan setempat. Permintaan penyelesaian melalui konsiliator yang dipilih oleh para pihak dilakukan dengan kesepakatan tertulis. Penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi dilakukan oleh konsiliator yang terdaftar pada kantor instansi ketenagakerjaan Kabupaten/Kota (Pasal 17 dan 18 UU No. 2 Tahun 2004).

Setelah menerima permintaan penyelesaian perselisihan secara tertulis dari para pihak, konsiliator yang ditunjuk dan disepakati oleh para pihak segera:

- 1) mencatat dalam buku yang dibuat khusus untuk itu,
- 2) melakukan penelitian berkas perselisihan termasuk risalah perundingan bipartit,
- 3) melakukan sidang konsiliasi paling lambat tujuh hari kerja setelah menerima permintaan penyelesaian secara tertulis,
- 4) memanggil para pihak secara tertulis untuk menghadiri sidang dengan mempertimbangkan waktu panggilan sehingga sidang konsiliasi dapat dilaksanakan selambat-lambatnya tujuh hari kerja sejak menerima penyerahan penyelesaian perselisihan.

Dalam melaksanakan konsiliasi, diupayakan penyelesaian perselisihan secara musyawarah untuk mufakat. Apabila konsiliasi mencapai kesepakatan, membantu membuat PB secara tertulis, yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh konsiliator. Kemudian memberitahu para pihak untuk mendaftarkan PB yang telah ditandatangani, ke Pengadilan HI pada PN setempat, untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

Bagi pihak yang menggunakan jasa kuasa hukum dalam sidang konsiliasi, maka pihak yang menggunakan jasa kuasa hukum tersebut, harus tetap hadir. Apabila para pihak telah dipanggil dengan mempertimbangkan waktu penyelesaian ternyata pihak pemohon tidak hadir, maka konsiliator melaporkan kepada instansi ketenagakerjaan Kabupaten/Kota setempat untuk dihapus dari buku perselisihan.

Apabila para pihak telah dipanggil dengan mempertimbangkan waktu penyelesaian ternyata pihak termohon tidak hadir, maka konsiliator mengeluarkan anjuran tertulis berdasarkan data yang ada. Demikian pula untuk penyelesaian perselisihan yang tidak mencapai kesepakatan, dalam waktu selambat-lambatnya 10 sepuluh hari kerja sejak sidang konsiliasi pertama, konsiliator mengeluarkan anjuran secara tertulis kepada para pihak. Bagi pihak yang tidak menjawab anjuran secara tertulis dalam waktu 10 hari kerja sejak anjuran tertulis dikeluarkan, dianggap menolak anjuran, selanjutnya konsiliator mencatat dalam buku perselisihan bahwa perselisihan tidak dapat diselesaikan melalui konsiliasi. Anjuran yang disetujui yang dinyatakan secara tertulis, konsiliator membantu pembuatan perjanjian ber sama selambat-lambatnya 3 hari kerja sejak anjuran disetujui, untuk ditandatangani oleh para. pihak dan konsiliator sebagai saksi.

Apabila dalam mengeluarkan anjuran, konsiliator mengambil pertimbangan dari keterangan yang harus dirahasiakan menurut permintaan pemberi keterangan, maka dalam anjuran konsiliator cukup menyatakan kesimpulan berdasarkan keterangan yang harus dirahasiakan dalam pertimbangannya. Hasilnya dibuatkan risalah penyelesaian perselisihan. Konsiliator menyelesaikan tugasnya dalam waktu selambat-lambatnya 30 hari kerja terhitung sejak menerima permintaan penyelesaian perselisihan. Semua hasil akhir konsiliasi dibuatkan risalah penyelesaian perselisihan. (Pasal 20 dan 25 UU No. 2 Tahun 2004, jo. Permenakertrans No. PER-10/MEN/V/2005).

Pemanggilan Saksi

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, konsiliator dapat memanggil saksi/saksi ahli untuk hadir dalam sidang konsiliasi dan mediasi guna diminta dan didengar keterangannya. Saksi/saksi ahli yang memenuhi panggilan, berhak menerima penggantian biaya perjalanan dan akomodasi yang besarnya ditetapkan dengan Keputusan Menteri (Pasal 21 UU No. 2 Tahun 2004).

Siapa saja yang diminta keterangannya oleh konsiliator, guna penyelesaian perselisihan hubungan industrial, wajib memberikan keterangan termasuk membukakan buku dan memperlihatkan surat-surat yang diperlukan. Yang dimaksudkan dengan membukakan buku dan memperlihatkan surat-surat adalah, antara lain buku tentang upah, surat perintah lembur, yang dilakukan oleh orang yang ditunjuk konsiliator. UUPPHI tidak mensyaratkan keterangan saksi dalam konsiliasi diberikan dibawah sumpah sebagaimana dipersyaratkan terhadap saksi di dalam proses arbitrase.

Penyelesaian Dengan Kesepakatan

Apabila tercapai kesepakatan penyelesaian melalui konsiliasi, dibuat PB yang ditandatangani oleh para pihak, disaksikan oleh konsiliator dan didaftar di Pengadilan HI di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan PB untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran. Pendaftaran PB di Pengadilan HI, diberikan akta bukti pendaftaran dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari PB. Apabila PB dimaksud tidak dilaksanakan, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi di Pengadilan HI di wilayah PB di daftar untuk mendapat penetapan eksekusi. Bagi pemohon eksekusi yang berdomisili di luar wilayah hukum Pengadilan HI dimaksud, pemohon dapat mengajukannya melalui Pengadilan HI di wilayah domisili pemohon, untuk diteruskan kepada PN yang berkompeten melaksanakan eksekusi (Pasal 23 ayat (1) dan (2) UU No. 2 Tahun 2004).

Pendaftaran PB dilakukan sebagai berikut:

1. PB yang telah didaftar diberikan akta bukti pendaftaran dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari PB;
2. Apabila PB dimaksud tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi di Pengadilan HI di wilayah PB di daftar untuk mendapat penetapan eksekusi;
3. Apabila pemohon eksekusi berdomisili di luar wilayah hukum Pengadilan HI tempat pendaftaran PB, pemohon eksekusi dapat mengajukan permohonan eksekusi melalui Pengadilan HI di wilayah domisili pemohon eksekusi untuk diteruskan ke Penga-

dilan HI yang berkompeten melaksanakan eksekusi (Pasal 23 ayat (3) UUPPHI).

UUPPHI tidak mengatur bentuk tertentu dari PB yang akan dibuat sebagai hasil musyawarah yang melahirkan kesepakatan. Dalam hal ini, dapat dipedomani bentuk risalah perundingan yang diatur dalam UUPPHI. Dalam membuat risalah perundingan sekurang kurangnya memuat:

- 1) nama lengkap dan alamat para pihak,
- 2) tanggal dan tempat perundingan,
- 3) pokok masalah/alasan perselisihan,
- 4) pendapat para pihak,
- 5) kesimpulan/hasil perundingan, dan
- 6) tanggal serta tandatangan para. pihak yang melakukan perundingan (Pasal 6 UU No. 2 Tahun 2004).

Anjuran Tertulis

Apabila penyelesaian melalui konsiliasi tidak tercapai kesepakatan, konsiliator mengeluarkan anjuran tertulis, dalam waktu selambat-lambatnya 10 hari kerja sejak sidang konsiliasi pertama. Anjuran tertulis tersebut memuat:

- 1) keterangan pekerja atau keterangan SP,
- 2) keterangan pengusaha,
- 3) keterangan saksi/saksi ahli(apabila ada),
- 4) pertimbangan hukum dan kesimpulan konsiliator, dan
- 5) isi anjuran.

Para pihak sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada konsiliator yang isinya menyetujui/menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 hari kerja setelah menerima anjuran tertulis. Pihak yang tidak memberikan pendapatnya dianggap menolak anjuran tertulis. Dalam hal para pihak menyetujui anjuran tertulis, dalam waktu selambat-lambatnya tiga hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, konsiliator sudah selesai membantu para pihak membuat PB untuk kemudian didaftar di Pengadilan HI di wilayah pihak-pihak mengadakan PB, untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran (Paso 23 ayat (2) UU No. 2 Tahun 2004).

Pengajuan Gugatan

Anjuran tertulis yang ditolak oleh salah satu pihak/para pihak, dapat dilanjutkan penyelesaian perselisihannya ke Pengadilan HI setempat. Penyelesaian selanjutnya dilaksanakan dengan pengajuan gugatan oleh salah satu pihak, dengan dilampiri risalah bukti perundingan dan hasil konsiliasi (Pasal 24 UU No. 2 Tahun 2004).

3. Mediasi

Penyelesaian perselisihan melalui mediasi meliputi penyelesaian perselisihan:

- a) hak,
- b) kepentingan,
- c) PHK, dan
- d) perselisihan antar SP/SB dalam satu perusahaan. Penyelesaian melalui mediasi dilakukan dengan musyawarah yang ditinggahi oleh seorang/para konsiliator yangnetral (Pasal 1 butir 11 UU No. 2 Tahun 2004).

Yang dimaksud dengan mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang 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 yang menjadi kewenangannya (Pasal 1 butir 12 UU No. 2 Tahun 2004).

Apabila tidak ada kesepakatan kedua belah pihak untuk menyelesaikan perselisihannya melalui konsiliasi/arbitrase, sebelum diajukan ke Pengadilan HI, atau khusus untuk perselisihan hak, terlebih dahulu diselesaikan melalui mediasi. Hal ini dimaksudkan untuk menghindari menumpuknya perkara PHI di pengadilan (Pasal 4 ayat (4) UU No. 2 Tahun 2004).

Dalam menjalankan tugasnya, mediator berkewajiban untuk:

- 1) memanggil para pihak yang berselisih untuk dapat didengar keterangan yang diperlukan,
- 2) mengatur dan memimpin mediasi,
- 3) membantu membuat perjanjian bersama, apabila tercapai kesepakatan,
- 4) membuat anjuran secara tertulis, apabila tidak tercapai kesepakatan penyelesaian,
- 5) membuat risalah PPHI,

6) membuat laporan hasil PPHI.

Dalam menjalankan kewajibannya, mediator mempunyai kewenangan untuk:

- 1) menganjurkan kepada para pihak yang berselisih, untuk merundingkan terlebih dahulu dengan itikad baik,
- 2) meminta keterangan, dokumen, dan surat-surat yang berkaitan dengan perselisihan,
- 3) mendatangkan saksi atau saksi ahli dalam mediasi apabila diperlukan,
- 4) membuka buku dan meminta surat-surat yang diperlukan dari para pihak dan instansi atau lembaga terkait, dan
- 5) menerima atau menolak wakil para pihak berselisih apabila ternyata tidak memiliki surat kuasa (Kepmenakertrans No. KEP-92/MEN/VI/2004)).

Proses Penyelesaian

Penyelesaian melalui mediasi dilaksanakan setelah para pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi ketenagakerjaan setempat, karena tidak sepakat untuk menyelesaikan perselisihannya melalui arbitrase atau konsiliasi, atau karena menyangkut perselisihan hak. Dengan demikian, penyelesaian melalui mediasi menjadi wajib. Penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi ketenagakerjaan Kabupaten/Kota.

Dalam waktu selambat-lambatnya tujuh hari kerja setelah menerima pelimpahan PPHI, mediator sudah mengadakan penelitian tentang duduknya perkara. Dalam waktu paling lama 30 hari kerja sejak menerima pelimpahan perselisihan, harus sudah menyelesaikan tugasnya (Pasal 10 dan 15 UU No. 2 Tahun 2004).

Segera setelah menerima pelimpahan berkas perselisihan, mediator mengambil langkah penyelesaian sebagai berikut:

- 1) melakukan penelitian berkas perselisihan,
- 2) melakukan sidang mediasi paling lambat tujuh hari kerja setelah menerima pelimpahan tugas untuk menyelesaikan perselisihan,
- 3) memanggil para pihak secara tertulis untuk menghadiri sidang dengan mempertim-

bangkan waktu panggilan sehingga sidang mediasi dapat dilaksanakan selambat-lambatnya tujuh hari kerja sejak menerima pelimpahan tugas untuk menyelesaikan perselisihan,

- 4) melaksanakan sidang mediasi dengan mengupayakan penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat,
- 5) mengeluarkan anjuran secara tertulis kepada para pihak apabila penyelesaian tidak mencapai kesepakatan dalam waktu selambat-lambatnya 10 hari kerja sejak sidang mediasi pertama,
- 6) membantu membuat perjanjian bersama (PB) secara tertulis apabila tercapai kesepakatan penyelesaian, yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator,
- 7) memberitahu para pihak untuk mendaftarkan PB yang telah ditandatangani para pihak ke Pengadilan HI tempat dimana PB ditandatangani untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran, dan
- 8) membuat risalah pada setiap PPHI.

Apabila dalam proses mediasi salah satu pihak atau para pihak menggunakan jasa kuasa hukum, pihak yang menggunakan jasa kuasa hukum tersebut harus tetap hadir. Apabila para pihak telah dipanggil dengan mempertimbangkan waktu penyelesaian ternyata pihak pemohon tidak hadir, permohonan tersebut dihapus dari buku perselisihan. Dalam hal para pihak telah dipanggil dengan mempertimbangkan waktu penyelesaian ternyata pihak termohon tidak hadir, mediator mengeluarkan anjuran tertulis berdasarkan data yang ada.

Dalam menjalankan tugasnya, apabila diperlukan, mediator dapat melakukan koordinasi dengan pegawai pengawas ketenagakerjaan. Untuk perselisihan yang diikuti dengan ancaman pemogokan/penutupan perusahaan, instansi ketenagakerjaan yang menerima pemberitahuan pemogokan/penutupan perusahaan, atas penunjukan kepala instansi ketenagakerjaan, mediator segera mengupayakan penyelesaian dengan mempertemukan para pihak untuk melakukan musyawarah agar tidak terjadi pemogokan/ penutupan perusahaan. Dalam hal musyawarah untuk menghentikan pemogokan/penutupan perusahaan tidak

tercapai, penyelesaian perselisihan dilanjutnya sebagai mana mestinya.

Anjuran tertulis mediator memuat:

- 1) keterangan pekerja/ SP,
- 2) keterangan pengusaha,
- 3) keterangan saksi-saksi ahli apabila ada,
- 4) pertimbangan hukum dan kesimpulan mediator, dan
- 5) isi anjuran.

Apabila mediator dalam mengeluarkan anjuran ada pertimbangan keterangan yang harus dirahasiakan menurut permintaan pemberi keterangan, dalam anjuran mediator cukup menyatakan kesimpulan berdasarkan keterangan yang harus dirahasiakan dalam pertimbangannya.

Apabila para pihak tidak menjawab anjuran secara tertulis, dianggap menolak anjuran, mediator mencatat dalam buku perselisihan bahwa perselisihan tidak dapat diselesaikan melalui mediasi dan melaporkan kepada pejabat yang memberi penugasan. Apabila para pihak menyetujui anjuran dan menyatakannya secara tertulis, mediator membantu pembuatan PB secara tertulis selambat-lambatnya tiga hari kerja sejak anjuran disetujui para pihak yang kemudian ditandatangani oleh para pihak dan mediator sebagai saksi (pasal 13 UU No. 2 Tahun 2004).

Pemanggilan Saksi

Mediator dapat memanggil saksi/saksi ahli untuk hadir dalam sidang mediasi guna diminta dan didengar keterangannya. Siapa saja yang diminta keterangannya oleh mediator guna penyelesaian PHI wajib memberikan keterangan termasuk membukakan buku dan memperlihatkan surat-surat yang diperlukan, antara lain buku tentang upah/surat perintah lembur dan lain-lain yang dilakukan oleh orang yang ditunjuk mediator.

Dalam hal keterangan yang diperlukan oleh mediator terkait dengan seseorang yang karena jabatannya menjaga kerahasiaan, ditempuh prosedur sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Untuk itu, mediator wajib merahasiakan semua keterangan yang diminta. Contoh, dalam hal seseorang meminta keterangan tentang rekening milik pihak lain, akan dilayani oleh pejabat

bank apabila telah ada izin dari Bank Indonesia/dari pemilik rekening yang bersangkutan, sesuai dengan ketentuan UU No. 10 Tahun 1998 tentang Perbankan (Pasal 11 dan 12 UU No. 2 Tahun 2004).

4. Penyelesaian Dengan Kesepakatan

Apabila penyelesaian dengan kesepakatan dapat tercapai atau anjuran mediator diterima dan disepakati oleh kedua belah pihak, dibuat PB yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator, untuk kemudian didaftar di Pengadilan HI di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan PB, guna mendapatkan akta bukti pendaftaran. PB sudah diselesaikan dalam waktu selambat-lambatnya tiga hari kerja sejak persetujuan disepakati, mediator membantu para pihak membuat PB.

Apabila PB dimaksud tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan HI di wilayah PB didaftar untuk mendapat penetapan eksekusi. Dalam hal pemohon eksekusi berdomisili di luar wilayah hukum Pengadilan HI tempat pendaftaran PB, pemohon eksekusi dapat mengajukan permohonan eksekusi melalui Pengadilan HI di wilayah domisili pemohon eksekusi untuk diteruskan ke Pengadilan HI yang berkompeten melaksanakan eksekusi (Pasal 13 UU No. 2 Tahun 2004).

Anjuran Tertulis

Mediator menyelesaikan tugasnya dalam waktu selambat-lambatnya 30 hari kerja terhitung sejak menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan. Dalam waktu selambat-lambatnya tujuh hari kerja setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan, mediator mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan segera mengadakan sidang mediasi (pasal 10 dan 15 UU No. 2 Tahun 2004).

Apabila di dalam penyelesaian melalui mediasi, tidak tercapai kesepakatan penyelesaian PHI, mediator menidaklanjutnya dengan mengeluarkan anjuran tertulis. Yang dimaksud dengan anjuran adalah pendapat/saran yang diusulkan oleh mediator kepada para pihak dalam upaya menyelesaikan perselisihan me-

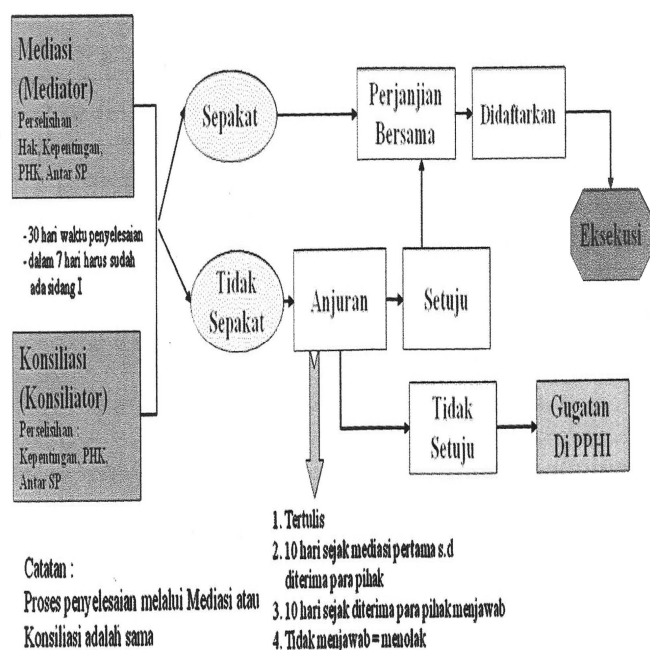
reka. Anjuran dimaksud dalam waktu selambat-lambatnya 10 hari kerja sejak sidang mediasi pertama sudah disampaikan kepada para pihak.

Para pihak selanjutnya memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator, yang isinya menyetujui atau menolak anjuran dalam waktu selambat-lambatnya 10 hari kerja setelah menerima anjuran. Bagi pihak yang tidak memberikan pendapatnya atas anjuran dimaksud, dianggap menolak tertulis. Dalam hal para pihak menyetujui anjuran, dalam waktu selambat-lambatnya tiga hari kerja sejak anjuran disetujui, mediator membantu para pihak membuat PB untuk kemudian didaftar di Pengadilan HI di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan PB untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran (pasal 13 ayat (1) dan (2) UU No. 2 Tahun 2004).

Pengajuan Gugatan

Pihak yang menolak anjuran tertulis, selanjutnya dapat mengajukan gugatan perselisihannya ke Pengadilan HI setempat (pasal 14 UU No. 2 Tahun 2004).

Alur Penyelesaian Perselisihan Industrial Melalui Mediasi dan Konsiliasi



C. Penetapan Oleh Pegawai Pengawas

Khusus mengenai perselisihan hak, sebelum adanya UUPPHI, praktek yang berlangsung selama ini, pegawai pengawas telah berperan membantu penyelesaiannya. Hal itu dilakukan sejalan dengan salah satu tugas pegawai pengawas adalah mengawasi berlakunya peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan (pasal 1 ayat (1) butir a UU No. 3 Tahun 1951 jo. UU Tahun 1948 No. 23).

Seperti diketahui, timbulnya tuntutan hak normatif dari pekerja dapat terjadi karena:

- a) pengaduan dari pekerja/SP,
- b) pengaduan pihak ketiga/keluarga, atau
- c) sebagai temuan hasil pemeriksaan Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan.

Langkah penyelesaian dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan dengan memanggil pengusaha atau melakukan pemeriksaan ke perusahaan untuk mengecek kebenaran atas pengaduan yang diterima, atau untuk menindak lanjuti temuan dalam inspeksi yang dilakukan terhadap perusahaan. Bila dari hasil pemeriksaan pegawai pengawas, ternyata pengaduan/temuan tersebut mengandung kebenaran, diambil langkah berupa tindakan pembinaan dengan memberikan nota pemeriksaan kepada perusahaan, sebagai peringatan agar perusahaan segera melaksanakan kewajibannya membayar/memberikan hak normatif pekerja. Apabila tindakan pembinaan terhadap pengusaha untuk melaksanakan kewajiban normatifnya kepada pekerja tidak diindahkan, pegawai pengawas kemudian menerbitkan penetapan hak dimaksud, untuk dilunasi/dipenuhi.

Sebelum adanya lembaga PPHI, setelah dikeluarkannya penetapan oleh pegawai pengawas, pekerja/SP/ahli waris pekerja, menuntut haknya melalui PN setempat atau oleh SP melalui P-4 Daerah/Pusat. Terhadap perusahaan yang tetap tidak melaksanakan peringatan pegawai pengawas, diambil tindakan represif non justisia, yaitu tindakan penyelesaian di luar lembaga peradilan. Tindakan itu berupa perintah kepada pengusaha untuk membuat surat pernyataan kesanggupannya untuk membayar/memberikan hak-hak normatif pekerja yang telah ditetapkan oleh pegawai pengawas, dalam batas waktu yang ditentukan. Bila tetap

tidak dilaksanakan oleh pengusaha, oleh pegawai pengawas yang mempunyai kewenangan sebagai Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS), dapat mengambil tindakan represif projustisia, melakukan penyidikan untuk diajukan ke pengadilan, karena pengusaha telah melakukan pelanggaran pidana terhadap ketentuan hukum ketenagakerjaan.

Prosedur seperti di atas, khusus mengenai penyelesaian kecelakaan kerja dan perhitungan upah lembur, telah diatur tersendiri secara tegas dalam peraturan perundang-undangan. Dalam kasus kecelakaan kerja, pengusaha berkewajiban untuk melaporkan setiap kecelakaan yang terjadi dalam tempat kerja yang dipimpinnya, kepada instansi ketenagakerjaan. Kewajiban melaporkan kecelakaan kerja, berlaku baik bagi pengusaha yang telah, maupun yang belum mengikutsertakan pekerjanya ke dalam program Jamsostek (UU No. 3 Tahun 1992). Tata cara pelaporannya, pengusaha melaporkan secara tertulis setiap kecelakaan yang terjadi dalam waktu 2 x 24 jam terhitung sejak terjadinya kecelakaan. Bagi pengusaha yang telah mengikutsertakan pekerjanya dalam Jamsostek, melaporkan kecelakaan kerja kepada instansi ketenagakerjaan dan Badan Penyelenggara. Bagi pengusaha yang belum mengikutsertakan pekerjanya dalam Jamsostek, melaporkan kecelakaan kepada instansi ketenagakerjaan setempat (Pasal 11 ayat (1) UU No 1 Tahun 1970, Permenaker No. Kep-05/Men/93 dan No. 03/MEN/98).

Apabila terjadi perbedaan pendapat dalam penghitungan JKK diantara para pihak peserta Jamsostek (Badan Penyelenggara/Pengusaha/tenaga kerja), pegawai pengawas ketenagakerjaan menghitung kembali dan menetapkan sesuai ketentuan undang-undang. Untuk penghitungan santunan kecelakaan kerja bagi yang bukan peserta Jamsostek, pegawai pengawas melakukan penetapan santunan kecelakaan kerjanya. Apabila penetapan pegawai pengawas ditolak oleh para pihak (Badan Penyelenggara/ Pengusaha/pekerja peserta Jamsostek, atau oleh Pengusaha/ pekerja, bagi yang bukan peserta Jamsostek), penetapan selanjutnya dilakukan oleh Menteri (Pasal 24 ayat (2),(3) (4) UU No. 3 Tahun 1992, Pasal 16

ayat (2) PP No. 14 Tahun 1993, dan Permenaker No. Kep-05/Meu/93).

Mengenai perselisihan hak atas upah lembur juga telah diatur tersendiri. Apabila terjadi perbedaan perhitungan tentang besarnya upah lembur, yang berwenang menetapkan besarnya upah lembur adalah pegawai pengawas. Penetapan pegawai pengawas yang ditolak oleh salah satu pihak, dapat meminta penetapan ulang kepada pegawai pengawas Provinsi. Untuk perbedaan perhitungan upah lembur pada perusahaan yang meliputi lebih dari satu kabupaten/kota, yang berwenang menetapkan besarnya upah lembur adalah pegawai pengawas Provinsi. Penetapan pegawai pengawas Provinsi yang ditolak oleh salah satu pihak, dapat meminta penetapan ulang kepada pegawai pengawas pusat. Dalam hal terjadi perbedaan perhitungan tentang besarnya upah lembur pada perusahaan yang meliputi lebih dari satu Provinsi, yang berwenang menetapkan besarnya upah lembur adalah pegawai pengawas pusat (Kepmenakertrans No. KEP.102/MEN/VI/2004).

Seyogyanya semua perselisihan hak, penyelesaiannya dilakukan seperti kedua ketentuan diatas. Setelah adanya penetapan pegawai pengawas, dapat langsung di gugat ke Pengadilan HI, karena pada tingkat pegawai pengawas telah berlangsung upaya hukum semacam banding. Dengan demikian, setelah penetapan pegawai pengawas bersifat final, tidak perlu lagi ditempuh jalan perundingan (bipartit) dan penyelesaian oleh penengah (mediator).

Apabila terdapat penggabungan perselisihan, seperti perselisihan PHK yang diikuti dengan perselisihan hak, mediator tidak sekedar berkoordinasi dengan pegawai pengawas, akan tetapi meminta pegawai pengawas untuk melakukan penyelidikan dan menetapkan hak-hak normatif pekerja. Dengan demikian kedudukan pegawai pengawas dalam perselisihan hak, tidak sebatas sebagai saksi ahli saja, akan tetapi merupakan lembaga yang berwenang menyelesaikan perselisihan hak diluar pengadilan. Bentuk penyelesaian seperti diatas, dalam praktek selama ini telah lama berlangsung. Apabila hal ini ditempuh, maka asas bahwa penyelesaian perselisihan harus dilaku-

kan secara adil, cepat dan biaya ringan, dapat tercapai.

Alasan lain dari pandangan di atas, berdasarkan data, perselisihan hak adalah perselisihan yang paling banyak terjadi. Selain itu, selama penyelesaian perselisihan hak, biasanya hubungan kerja masih tetap berlangsung, sehingga dengan cara yang demikian, ketenangan industrial dapat tetap terpelihara.

PENUTUP

Alternatif Penyelesaian Perselisihan/sengketa diatur dalam Undang-Undang No. 30 tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa dan Undang-Undang No 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Yuridiksi Undang-Undang No. 30 Tahun 1999 khusus mengatur penyelesaian melalui Arbitrase, Negosiasi, Konsiliasi, Mediasi, Konsultasi, dan Pendapat Ahli dan Sengketa yang dapat diselesaikan melalui arbitrase hanya sengketa di bidang perdagangan dan mengenai hak yang menurut hukum dikuasai sepenuhnya oleh pihak yang bersengketa

Yuridiksi Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 khusus mengatur perundingan bipartit, arbitrase, konsiliasi, mediasi untuk masalah perselisihan hubungan industrial serta Pengadilan Hubungan Industrial: pengadilan khusus dalam lingkungan pengadilan negeri, berwenang memeriksa, mengadili, memutus perselisihan hubungan industrial.

Sehingga alternatif penyelesaian sengketa adalah pemecahan masalah dengan bekerjasama dan para pihak yang bersengketa masih mengharapkan hubungan yang terus berlanjut (dengan baik), APS adalah pilihan terbaik. Alternatif Penyelesaian Sengketa mengutamakan “win-win solution”, dengan kesediaan saling “take and give” sementara putusan hakim dapat masih menyisakan rasa ketidakpuasan salah satu pihak

DAFTAR BACAAN

Abdul Khakim, 2009, *Dasar Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Aditya Bakti, Bandung.

- _____, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, CitraAditya Bakti, Bandung.
- Bambang S. Widagdo Kusumo, 2006, *Mengurai Benang Kusut Hukum Perburuhan dan Himpunan Peraturan Perundang-Undang-an Ketenagakerjaan*, Annadia, Sidoarjo.
- _____, 2010, *Hubungan Industrial Indonesia*, MateriKuliah Magister Ilmu Hukum UNTAG
- _____, 2010, *Filosofi Perlindungan Tenaga Kerja DanPermasalahannya Dalam Praktek*, Makalah pada Seminar Hubungan Industrial di Inna Tretes Hotel, Pasuruan
- _____, 2005, *Menyongsong Pelaksanaan UU No. 2 Tahun 2004*, seminar sehari Ketenagakerjaan, Surabaya
- _____, 2000, *Peranan Serikat Pekerja dan Paradigma Baru Hubungan Industrial di Indonesia*, Himpunan Pembina SDM Indonesia, Jakarta.
- _____, 2007, *Dinamika Hak Mogok*, Laros, Sidoarjo
- Cosmas Batubara, 2008, *Hubungan Industrial*, PPM, Jakarta.
- Darwan Prinst, 2000, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung
- Emirzon Joni, 2001, *Alternatif Penyelesaian Sengketa di Luar Pengadilan*, Gramedia Pustaka Umum, Jakarta
- Gandi Sugandi, 2006, *Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Makalah pada Wokshop Hubungan Industrial di Hotel Aryaduta, Bogor
- Hidayat Muharam, 2006, *Hukum Ketenagakerjaan serta Pelaksanaannya di Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung
- Ismail Nawawi, 2005, *Himpunan Peraturan Ketenagakerjaan di BidangPerselisihan Hubungan Industrial dan Pemutusan Hubungan Kerja*, Citra Wacana, Surabaya
- Imam Supomo, 1992, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan Jakarta.

- _____, 1992, *Pengantar Ilmu Perburuhan*, Djambatan, Jakarta
- Imam Syahputra, 2004, *Tanya Jawab Ketenagakerjaan Indonesia*, Harfindo, Jakarta
- Lalu Husni, 2005, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Raja Grafindo Persada, Edisi Revisi, Jakarta
- _____, 2004, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan Maupun di Luar Pengadilan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Mohd. Syaufii Syamsuddin, 2003, *Perjanjian Perjanjian Dalam Hubungan Industrial*, Sarana Bhakti Persada, Jakarta
- _____, 2006, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Luar Pengadilan*, Makalah pada workshop Hubungan Industrial di Hotel Aryaduta, Bogor
- Martono, 2005, *Kedudukan Pekerja dalam Perusahaan dan Solusi Praktis Perselisihan Hubungan Industrial Tinjauan Sosiologis dan Yuridis Normatif*, Seminar Sehari Ketenagakerjaan, Surabaya
- Payaman Simanjuntak, 2003, *Manajemen Hubungan Industrial*, Pustaka Sinar Harapan, Cetakan 1, Jakarta
- _____, 1992, *Masalah-Masalah Hubungan Industrial di Indonesia*, Himpunan Pembina SDM Indonesia, Jakarta
- Peter Mahmud Marzuki, 2010, *Penelitian Hukum*, Kencana Media Grup, cetakan VI, Jakarta.
- Purbadi & Associates, *Strategi Beracara di Pengadilan Hubungan Industrial*, Makalah pada Workshop Hubungan Industrial di Hotel Aryaduta, Bogor tanggal 4 Mei 2006
- R. Surbekti, R. Tjitrosudibyo, 2004, *Kitab Undang Undang Hukum Perdata*, Edisi Revisi, Pradya Paramita, Jakarta
- Suwarto, 2003, *Hubungan Industrial Dalam Praktek*, Asosiasi Hubungan Industrial Indonesia, Cetakan 1, Jakarta
- Whimbo Pitoyo, 2010, *Panduan Praktis Hukum Ketenagakerjaan*, Transmedia Pustaka, Jakarta
- Yunus Shamad, 2000, *Hubungan Industrial di Indonesia*, Bina Sumber Daya Manusia, Jakarta
- Zainal Asikin, 1993, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, Djambatan, Jakarta
- Zainal Asikin, 1993, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.

2. Peraturan Perundang-Undangan

- Undang Undang RI Nomor 21 Tahun 2000 *Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh*
- Undang Undang RI No. 13 Tahun 2003 *Tentang Ketenagakerjaan*
- Undang Undang RI No. No. 2 tahun 2004 *Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*
- Undang-Undang No. 5 Tahun 1992 *Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja*
- Keputusan Menakertrans RI No. Kep. 48/MEN/IV/2004, *Tentang tata cara pembuatan dan pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama.*

Himpunan Lengkap Undang Undang Bidang Perburuhan, Laboratorium Pusat Data Hukum Fakultas Hukum UAJY, Penerbit Andi, Jogjakarta, 2006.