

**AKIBAT HUKUM JIKA KONSILIATOR
MENYELESAIKAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL
MELEBIHI TIGA PULUH HARI KERJA**

(Analisis Normatif Pasal 25 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004
Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial)

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Kesarjanaan
Dalam Ilmu Hukum

Oleh :

ROSANNI PRASTYA PUTRA

NIM. 0410113156



**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS HUKUM
MALANG
2009**

LEMBAR PERSETUJUAN

**AKIBAT HUKUM JIKA KONSILIATOR
MENYELESAIKAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL
MELEBIHI TIGA PULUH HARI KERJA**

(Analisis Normatif Pasal 25 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004
tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial)

Disusun oleh:

ROSANNI PRASTYA PUTRA

NIM: 0410113156

Disetujui pada tanggal:

Pembimbing Utama,

Pembimbing Pendamping,

DR. A. Rachmad Budiono, S.H., M.H.
NIP. 131 573 939

Umu Hilmy, S.H., M.S.
NIP. 131 415 709

Mengetahui

Ketua Bagian Hukum Perdata,

Rachmi Sulistyarini, S.H., M.H.
NIP. 131 573 917

LEMBAR PENGESAHAN

**AKIBAT HUKUM JIKA KONSILIATOR
MENYELESAIKAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL
MELEBIHI TIGA PULUH HARI KERJA**

(Analisis Normatif Pasal 25 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004
tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial)

Disusun oleh:

ROSANNI PRASTYA PUTRA

NIM: 0410113156

Skripsi ini telah disahkan oleh Dosen Pembimbing pada tanggal:

Pembimbing Utama,

Pembimbing Pendamping,

DR. A. Rachmad Budiono, S.H., M.H.
NIP. 131 573 939

Umu Hilmy, S.H., M.S.
NIP. 131 415 709

Ketua Majelis Penguji,

Ketua Bagian Hukum Perdata,

DR. A. Rachmad Budiono, S.H., M.H.
NIP. 131 573 939

Rachmi Sulistyarini, S.H., M.H.
NIP. 131 573 917

Mengetahui

Dekan,

Herman Suryokumoro, S.H., M.S.
NIP. 131 472 741

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur penulis panjatkan hanya kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan karunia yang tiada henti hingga penulis dapat sampai pada selesainya skripsi ini.

Rasa cinta yang mendalam juga penulis lanturkan kepada Bapak G. Wahyudi Hemndrawan, S.H., M.H. dan Ibu Mardiah selaku orang tua yang selalu mendukung, mendorong dan mendo'akan penulis dalam setiap langkah.

Terima kasih juga penulis sampaikan kepada:

1. Bapak Herman Suryokumoro, S.H., M.S. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Brawijaya.
2. Ibu Rachmi Sulistyarini, S.H., M.H. selaku Ketua Bagian Hukum Perdata.
3. Bapak DR. Abdul Rachmad Budiono, S.H., M.H. selaku pembimbing I yang telah memberikan inspirasi, motivasi serta bimbingan.
4. Ibu Umu Hilmy, S.H., M.S. selaku pembimbing II yang telah memberikan motivasi dan kesabaran dalam membimbing.
5. Teman-teman terbaik penulis Diki Mustika, S.H., Sucahyo (mas Yoyo'), Maimun Paramarta, Vina Fauzia, Robert, dan Mico Candra, S.H.
6. Teman-teman konsentrasi Perburuhan yang selalu memberikan semangat.
7. Serta semua pihak yang turut membantu selesainya skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, semoga Allah SWT membalas kebaikan kita semua.

Penulis yakin skripsi ini masih sangat jauh dari kata sempurna, sehingga masukan dan kritik akan selalu penulis harapkan untuk memperbaiki skripsi ini.

Akhir kata penulis mohon maaf yang sebesar-besarnya jika dalam proses pembuatan skripsi ini penulis melakukan kesalahan baik yang disengaja maupun tidak disengaja.

Semoga Allah SWT mengampuni kesalahan kita dan berkenan menunjukkan jalan yang benar.

Malang, Desember 2008

Penulis

DAFTAR ISI

Lembar Persetujuan	i
Lembar Pengesahan	ii
Kata Pengantar	iii
Daftar Isi	v
Abstraksi	vii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	4

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	6
B. Tinjauan Umum Tentang Akibat Hukum	8
C. Tinjauan Umum Tentang Perselisihan Hubungan Industrial	9
D. Tinjauan Umum Tentang Alternatif Penyelesaian Sengketa	11
E. Tinjauan Umum Tentang Konsiliator	15
F. Tinjauan Umum Tentang Asas Cepat Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	21

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	25
---------------------------	----

B. Pendekatan Penelitian	25
C. Jenis dan Sumber Bahan Hukum	25
D. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum	26
E. Teknik Analisis Bahan Hukum	26
F. Sistematika Penulisan	27

BAB IV AKIBAT HUKUM JIKA KONSILIATOR MENYELESAIKAN

PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL MELEBIHI TIGA

PULUH HARI KERJA

A. Gambaran Umum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	29
B. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor PER-10/MEN/V/2005 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Konsiliator Serta Tata Kerja Konsiliasi	36
C. Peran Konsiliator dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial	37
D. Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Konsiliasi Menurut Para Ahli	43
E. Akibat Hukum Jika Konsiliator Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial Melebihi Tiga Puluh Hari Kerja	49

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	53
B. Saran	53

DAFTAR PUSTAKA	54
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN

ABSTRAK

Rosanni Prastya Putra, Hukum Perdata Konsentrasi Hukum Perburuhan Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, Desember 2008, *Akibat Hukum Jika Konsiliator Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial Melebihi Tiga Puluh Hari Kerja*, DR. Abdul Rachmad Budiono, S.H., M.H.; Umu Hilmy, S.H., M.S.

Dalam penulisan skripsi ini penulis membahas mengenai Akibat Hukum Jika Konsiliator Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial Melebihi Tiga Puluh Hari Kerja. Pengaturan mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI ini masih belum menjamin kepastian hukum dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Hal ini ditandai dengan, tidak adanya ketentuan yang mengatur sanksi hukum bagi Konsiliator yang melanggar pasal 25 yang menyatakan Konsiliator menyelesaikan tugasnya dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima permintaan penyelesaian perselisihan. Pasal ini merupakan perwujudan asas cepat di dalam hukum formal, baik dilapangan pidana, perdata, maupun ketenagakerjaan.

Sehubungan dengan jenis penelitian yang digunakan yakni yuridis normatif maka pendekatan yang dilakukan adalah pendekatan perundang-undangan (*statute approach*). Pendekatan perundang-undangan dilakukan untuk meneliti akibat hukum jika Konsiliator menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melebihi tiga puluh hari kerja yakni Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Dalam penelitian ini peneliti mencari proses akibat hukum jika Konsiliator menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melebihi tiga puluh hari kerja.

Hasil yang didapat dalam penelitian ini adalah *pertama* adalah, akibat hukum yang tepat adalah walaupun Konsiliator menyelesaikan perselisihan melebihi waktu 30 (tiga puluh) hari kerja, anjuran tertulis yang dibuatnya tetap sah. Keabsahan ini mengandung arti bahwa proses berikutnya dapat ditempuh jika para pihak atau salah satu pihak tidak melaksanakan isi anjuran Konsiliator tersebut. Terhadap Konsiliator yang belum menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang diajukan kepadanya, harus diberi sanksi, misalnya tidak lagi dipercaya sebagai Konsiliator di masa yang akan datang atau dicabut haknya sebagai Konsiliator. *Kedua*, jika waktu 30 (tiga puluh) hari kerja terlewati, Konsiliator belum menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang diajukan kepadanya, maka demi kepastian hukum yang harus berujung pada keadilan, maka anjuran tertulis yang dibuat oleh Konsiliator harus tetap sah.

Berdasarkan hasil tersebut di atas disarankan kiranya adanya peraturan yang mengatur tentang Akibat Hukum Jika Konsiliator Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial Melebihi Tiga Puluh Hari Kerja.

SURAT PERNYATAAN

KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya

Nama : Rosanni Prastya Putra

NIM : 0410113156

Menyatakan bahwa dalam penulisan karya ilmiah hukum/skripsi ini adalah asli karya penulis, tidak ada karya/data orang lain yang telah dipublikasikan, juga bukan karya orang lain dalam rangka mendapatkan gelar kesarjanaan di perguruan tinggi, selain yang diacu dalam kutipan dan atau dalam daftar pustaka.

Demikian surat pernyataan ini saya buat, jika dikemudian hari terbukti karya ini merupakan karya orang lain baik yang dipublikasikan maupun dalam rangka memperoleh gelar kesarjanaan di perguruan tinggi, saya sanggup dicabut gelar kesarjanaan saya.

Malang,

Yang menyatakan,

Rosanni Prastya Putra

NIM. 0410113156

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di tengah ramainya perdebatan tentang rencana revisi Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tidak banyak tanggapan atas berlakunya sistem baru penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang tertuang dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI (Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial). Undang-undang yang sedianya mulai berlaku 14 Januari 2005 sempat tertunda setahun dan baru diresmikan pada tanggal 14 Januari 2006 yang lalu. Munculnya Undang-undang ini merupakan salah satu upaya yang dilakukan untuk menciptakan kecepatan penyelesaian perselisihan dan kepastian hukum di bidang hubungan industrial.

Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan Undang-undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja Di Perusahaan Swasta, yang selama ini digunakan sebagai dasar penyelesaian hubungan industrial belum dapat mewujudkan penyelesaian perselisihan yang cepat, tepat dan murah. Undang-undang tersebut juga hanya mengatur penyelesaian hak dan perselisihan kepentingan secara kolektif, sedangkan penyelesaian perselisihan hubungan industrial pekerja/buruh perseorangan belum terakomodasi. Selain itu, proses penyelesaian yang ada semakin panjang, dengan ditetapkannya P4P (Putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat) sebagai obyek sengketa Tata Usaha Negara.

Kelemahan-kelemahan dalam sistem yang lama tersebut kemudian coba diperbaiki oleh Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004. Nantinya Undang-undang ini akan mengatur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang disebabkan oleh, *Pertama*; perbedaan pendapat atau kepentingan mengenai keadaan-keadaan ketenagakerjaan yang belum diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan. *Kedua*; kelalaian atau ketidakpatuhan salah satu atau para pihak dalam melaksanakan ketentuan normatif yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan. *Ketiga*; pengakhiran hubungan kerja dan *Keempat*; perbedaan pendapat antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan mengenai pelaksanaan hak dan kewajiban keserikatpekerjaan.

Dalam setiap penyelesaian perselisihan wajib dilakukan perundingan bipartit, jika gagal maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya pada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan setempat. Atas kesepakatan kedua belah pihak, penyelesaian perselisihan tersebut dapat diselesaikan melalui konsiliasi atau melalui arbitrase (untuk perselisihan kepentingan dan perselisihan serikat pekerja/buruh). Apabila tidak ada kesepakatan untuk menggunakan konsiliasi atau arbitrase, maka dilakukan mediasi oleh Mediator yang telah ditetapkan oleh Menteri. Dalam hal mediasi dan konsiliasi tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial yang berada di lingkup peradilan

umum dan dibentuk baik pada Pengadilan Negeri maupun pada Mahkamah Agung.¹

Selain itu, untuk menjamin proses penyelesaian perselisihan yang cepat, tepat, adil dan murah, maka perselisihan hubungan industrial yang lingkupnya berada dalam lingkup Peradilan Umum dibatasi proses dan tahapannya dengan tidak membuka kesempatan banding ke Pengadilan Tinggi. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang menyangkut perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja dapat langsung dimintakan kasasi ke Mahkamah Agung, sedangkan yang menyangkut perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh dalam satu perusahaan tidak dapat dimintakan kasasi.

Dalam penelitian ini, penulis lebih menekankan pada penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui jalur konsiliasi. Melalui jalur konsiliasi diharapkan proses penyelesaian perselisihan yang cepat, tepat, adil dan murah dapat terwujud.

Namun pengaturan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI ini masih belum menjamin kepastian hukum dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Hal ini ditandai dengan, tidak adanya ketentuan yang mengatur sanksi hukum bagi Konsiliator yang melanggar pasal 25 yang menyatakan: "*Konsiliator menyelesaikan tugasnya dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima permintaan penyelesaian perselisihan.*"

¹ B.M. Suryanto Sinurat, *Quo Vadis Pengadilan Hubungan Industrial*, <http://apindonet.or.id/>, diakses tanggal 23 Maret 2008.

Sehingga penulis tertarik untuk mengangkat hal tersebut dalam penelitian ini. Yang akan dituangkan dalam skripsi dengan judul “Akibat Hukum Jika Konsiliator Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial Melebihi Tiga Puluh Hari Kerja”

B. Rumusan Masalah

Bagaimana akibat hukum jika dalam waktu 30 (tiga puluh) hari kerja Konsiliator tidak menyelesaikan tugasnya?

C. Tujuan Penelitian

Untuk menganalisis dan mendeskripsikan akibat hukum jika dalam waktu 30 (tiga puluh) hari kerja Konsiliator tidak menyelesaikan tugasnya.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dilakukan untuk dapat dijadikan referensi bagi penelitian-penelitian di bidang ini serta untuk pengembangan pengetahuan hukum pada umumnya dan khususnya hukum perburuhan berkaitan dengan akibat hukum jika konsiliator menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melebihi 30 (tiga puluh) hari kerja, serta kepastian hukum para pihak yang berselisih jika Konsiliator tidak menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dalam waktu 30 (tiga puluh) hari kerja.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Pemerintah

Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat dijadikan acuan dan dasar pertimbangan agar dalam membuat kebijakan serta kepastian hukum yang berkaitan dengan akibat hukum jika Konsiliator menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melebihi tiga puluh hari kerja.

b. Bagi Konsiliator

Diharapkan dengan adanya penelitian ini Konsiliator dapat menjamin penyelesaian yang cepat, tepat, adil dan murah sehingga ada kepastian hukumnya bagi para pihak dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

c. Bagi Para Pihak Yang Berselisih

Diharapkan dengan adanya penelitian ini para pihak yang berselisih, dapat dijadikan pengetahuan yang berkaitan dengan akibat hukum jika Konsiliator menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melebihi tiga puluh hari kerja.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

a. Latar Belakang Pembentukan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004

Peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial selama ini ternyata belum mewujudkan penyelesaian perselisihan secara cepat, tepat, adil, dan murah. Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 yang selama ini digunakan sebagai dasar hukum penyelesaian perselisihan hubungan industrial dirasa tidak dapat lagi mengakomodasi perkembangan-perkembangan yang terjadi, karena hak-hak pekerja/buruh perseorangan belum terakomodasi untuk menjadi pihak dalam perselisihan hubungan industrial.

Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 yang selama ini digunakan sebagai dasar hukum penyelesaian perselisihan hubungan industrial hanya mengatur penyelesaian perselisihan hak dan perselisihan kepentingan secara kolektif, sedangkan penyelesaian perselisihan hubungan industrial pekerja/buruh secara perseorangan belum terakomodasi.

Kelemahan-kelemahan dalam sistem yang lama tersebut kemudian coba diperbaiki oleh Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004. Nantinya Undang-undang ini akan mengatur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang disebabkan oleh:

- (1) perbedaan pendapat atau kepentingan mengenai keadaan ketenagakerjaan yang belum diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan;
- (2) kelalaian atau ketidakpatuhan salah satu atau para pihak dalam melaksanakan ketentuan normatif yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan;
- (3) pengakhiran hubungan kerja;
- (4) perbedaan pendapat antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan mengenai pelaksanaan hak dan kewajiban keserikat pekerja.

b. Sejarah Pembentukan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004

Munculnya Undang-undang ini merupakan salah satu upaya yang dilakukan untuk menciptakan kecepatan penyelesaian perselisihan dan kepastian hukum di bidang hubungan industrial.

Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan Undang-undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja Di Perusahaan Swasta, yang selama ini digunakan sebagai dasar penyelesaian hubungan industrial belum dapat mewujudkan penyelesaian perselisihan yang cepat, tepat dan murah. Undang-undang tersebut juga hanya mengatur penyelesaian hak dan perselisihan kepentingan secara kolektif, sedangkan penyelesaian perselisihan hubungan industrial pekerja/buruh perseorangan belum terakomodasi. Selain itu, proses penyelesaian yang ada semakin panjang, dengan ditetapkannya Putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P) sebagai obyek sengketa Tata Usaha Negara.

Kelemahan-kelemahan dalam sistem yang lama tersebut kemudian coba diperbaiki oleh Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004.

c. Tujuan Pembentukan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004

Dengan adanya Undang-undang ini bertujuan untuk menciptakan kepastian hukum dan kecepatan dalam menyelesaikan perselisihan, seperti:

- (1) perbedaan pendapat atau kepentingan mengenai keadaan ketenagakerjaan yang belum diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan;
- (2) kelalaian atau ketidakpatuhan salah satu atau para pihak dalam melaksanakan ketentuan normatif yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan;
- (3) pengakhiran hubungan kerja;
- (4) perbedaan pendapat antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan mengenai pelaksanaan hak dan kewajiban keserikat pekerjaan.

B. Tinjauan Umum Tentang Akibat Hukum

Akibat hukum adalah suatu akibat yang ditimbulkan oleh adanya suatu hubungan hukum. Suatu hubungan hukum memberikan hak dan kewajiban yang telah ditentukan oleh undang-undang, sehingga kalau dilanggar akan berakibat, bahwa orang yang melanggar itu dapat dituntut di muka pengadilan. Suatu hubungan pergaulan persahabatan biasa seperti ingkar janji untuk menonton

bioskop bersama tidak membawa akibat hukum. Namun secara non-hukum misalnya ganjalan dan tidak enak dari yang dijanjikan bisa saja terjadi.²

C. Tinjauan Umum Tentang Perselisihan Hubungan Industrial

a. Pengertian Hubungan Industrial

Di Indonesia hubungan industrial merupakan hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekeja/buruh, yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945 (Pasal 1 angka 16 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003).³

Tujuan hubungan industrial adalah untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan pekerja dan pengusaha, tujuan ini saling berkaitan dan terkait satu dengan yang lainnya yang berarti bahwa pengurangan terhadap yang satu akan mempengaruhi yang lain.⁴

Di Indonesia konsep hubungan industrial yang dianut adalah Hubungan Industrial Pancasila (HIP) yang lahir dari hasil Lokakarya Nasional yang diselenggarakan dari tanggal 4 sampai 7 Desember 1974 dan diikuti oleh wakil dari organisasi buruh/pekerja, organisasi pengusaha, wakil pemerintah, dan unsur perguruan tinggi. Hubungan Industrial Pancasila adalah hubungan antara para pelaku dalam proses produksi barang dan jasa yang didasarkan atas nilai yang merupakan manifestasi dan keseluruhan sila Pancasila dan UUD 1945, dan

² Dr. Soedjono Dirdjosisworo, S.H., 2003, *Pengantar Ilmu Hukum*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta.

³ Lalu Husni, S.H., M.Hum., 2004, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Di Luar Pengadilan*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta. Hal. 17.

⁴ Ibid, Hal. 18.

tumbuh serta berkembang di atas kepribadian bangsa dan kebudayaan nasional Indonesia.⁵

Dengan demikian landasan ideal dari Hubungan Industrial Pancasila adalah Pancasila dan UUD 1945, dan landasan operasionalnya adalah GBHN.⁶

b. Pengertian Perselisihan Hubungan Industrial

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.

c. Pengertian Perselisihan Hak

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.

d. Pengertian Perselisihan Kepentingan

Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

⁵ Ibid, Hal. 23.

⁶ Ibid, Hal. 24.

e. Pengertian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja

Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.

f. Pengertian Perselisihan Antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh Dalam Satu Perusahaan

Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatpekerjaan.

D. Tinjauan Umum Tentang Alternatif Penyelesaian Sengketa

Alternatif penyelesaian sengketa (APS) adalah seperangkat pengalaman dan teknik hukum yang bertujuan untuk:

1. Menyelesaikan sengketa hukum di luar pengadilan untuk keuntungan para pihak yang bersengketa.
2. Mengurangi biaya litigasi konvensional dan pengunduran waktu yang biasa terjadi.
3. Mencegah terjadinya sengketa hukum yang biasanya diajukan ke pengadilan.

Alternatif penyelesaian sengketa dilandasi prinsip “pemecahan masalah dengan bekerjasama yang disertai dengan itikat baik kedua belah pihak” dikarenakan dua alasan. *Pertama*, jenis perselisihan membutuhkan cara pendekatan yang berlainan dan para pihak yang bersengketa merancang prosedur/tata cara khusus untuk

penyelesaian berdasarkan musyawarah. *Kedua*, APS melibatkan partisipasi yang lebih intensif dan langsung dari kedua belah pihak dalam usaha penyelesaian sengketa APS mempunyai beragam bentuk, yaitu:

1. *Negosiasi* adalah suatu proses berkomunikasi satu sama lain yang dimanfaatkan untuk memenuhi kebutuhan kita ketika pihak lain menguasai yang kita inginkan.
2. *Mediasi* adalah suatu proses penyelesaian sengketa dimana para pihak yang bersengketa memanfaatkan bantuan pihak ketiga yang independent untuk bertindak sebagai mediator (penengah) dengan menggunakan berbagai prosedur, teknik, dan keterampilan untuk membantu para pihak dalam menyelesaikan sengketa mereka melalui perundingan. Mediator tidak mempunyai kewenangan untuk membuat keputusan yang mengikat, tetapi para pihaklah yang didorong untuk membuat keputusan. Oleh karena itu bentuk penyelesaiannya adalah akta perdamaian antara para pihak yang berselisih.
3. *Konsiliasi* adalah suatu proses penyelesaian sengketa dimana para pihak yang bersengketa memanfaatkan bantuan pihak ketiga yang independent untuk bertindak sebagai konsiliator (penengah) dengan menggunakan berbagai prosedur, teknik, dan keterampilan untuk membantu para pihak dalam menyelesaikan sengketa mereka melalui perundingan. Konsiliator mempunyai kewenangan untuk membuat keputusan yang bersifat anjuran. Oleh karena itu bentuk penyelesaiannya adalah putusan yang bersifat anjuran.
4. *Inquiry (Angket)* adalah Suatu proses penyelesaian sengketa dengan mengumpulkan fakta-fakta yang merupakan penyebab sengketa, keadaan waktu

sengketa, dan jenis sengketa yang terjadi untuk mencapai versi tunggal atas sengketa yang terjadi. Angket ini dilakukan oleh komisi angket yang independent yang anggotanya diangkat oleh para pihak yang bersengketa. Keputusan bersifat rekomendasi yang tidak mengikat para pihak.

5. Arbitrase adalah suatu proses penyelesaian perselisihan yang merupakan bentuk tindakan hukum yang diakui oleh UU dimana salah satu pihak atau lebih menyerahkan sengketa dengan satu pihak lain atau lebih kepada satu orang arbitrer atau lebih dalam bentuk majelis arbitrer ahli yang professional yang akan bertindak sebagai hakim/peradilan swasta yang akan menerapkan tata cara hukum negara yang berlaku atau menerapkan tata cara hukum perdamaian yang telah disepakati bersama oleh para pihak terdahulu untuk sampai pada putusan yang terakhir dan mengikat.

Alternative Dispute Resolution (ADR) merupakan bentuk dari penyelesaian sengketa atau perselisihan yang ditempuh diluar mekanisme pemeriksaan badan peradilan. Dalam konteks ini perlu dipahami bahwa ADR hadir tidak hanya untuk memberikan suatu solusi yang sejalan dengan perkembangan atau sesuai dengan iklim investasi di Indonesia. Faktor ketidakpercayaan masyarakat kepada lembaga peradilan sebenarnya sudah semakin tinggi apabila melihat banyaknya perkara atau perselisihan yang diselesaikan melalui ADR.

Ketika berbicara "alternatif" artinya ada bentuk ketidakyakinan terhadap suatu mekanisme atau jalan yang seharusnya ditempuh. Betul memang ADR juga memberikan solusi terbaik dalam penyelesaian sengketa dan meminimalisir pengeluaran biaya apabila dibandingkan dengan mekanisme melalui peradilan

(yang ada saat ini). Apakah kita lupa dengan asas lembaga peradilan kita yang diantaranya terdapat asas "murah" dan "cepat"? Ya, seharusnya kalau melihat kedua asas tersebut sudah tentu kita tidak perlu lagi melihat cara-cara lain dalam penyelesaian sengketa. **Murah** dan **cepat** itulah yang sebenarnya diinginkan oleh pihak-pihak yang sedang bertikai, sebab semakin lama penyelesaian perselisihan maka semakin besar pula biaya yang dikeluarkan oleh pihak yang bertikai (satu contoh: biaya untuk kuasa hukum).

ADR, yang salah satunya terdapat mediasi atau konsiliasi, merupakan mekanisme yang sudah barang tentu tidak akan menghabiskan waktu yang lama dan biaya yang besar. Sebab kedua mekanisme itu kita dapat menentukan siapa Mediator atau siapa Konsiliator bagi para pihak yang bertikai. Dari hal tersebut sebenarnya sudah terlihat bahwa ada bentuk ketidakpercayaan terhadap "pengadil-pengadil" di pengadilan yang "mungkin" mempunyai kredibilitas yang tidak baik. Dan dengan ditunjuknya Mediator atau Konsiliator sudah tentu "pengadil" tersebut adalah orang yang telah disepakati dan diketahui kredibilitasnya oleh masing-masing pihak. Selain dari itu adakalanya kita melihat "pengadil" dalam dunia peradilan kita kurang memahami sesuatu yang khusus, misalnya hakim yang biasanya memeriksa perkara perdata umum/biasa tiba-tiba sekarang sudah menjadi hakim pada Pengadilan Hubungan Industrial tanpa adanya pendidikan dan pendalaman materi mengenai ketenagakerjaan lebih dulu.

Kalau sudah seperti itu apakah para pihak dapat mengharapkan keadilan, sedangkan si "pengadil" sendiri tidak memahami secara mendalam tentang apa yang sedang diperiksanya.

E. Tinjauan Umum Tentang Konsiliator

Konsiliasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih Konsiliator yang netral (Pasal 1 butir 13 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI)

Konsiliator adalah seorang atau lebih yang memenuhi syarat-syarat sebagai Konsiliator ditetapkan oleh Menteri, yang bertugas melakukan konsiliasi dan wajib memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. 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) Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI).

Prinsip konsiliasi merupakan pemecahan masalah atau perbedaan pendapat, agar tidak berlarut-larut dan berakibat merugikan pihak pekerja atau pengusaha. Pada prinsipnya konsiliasi merupakan upaya preventif agar masalah perselisihan antara pengusaha dengan buruh/pekerja tidak berturut-turut dan dapat mengganggu ketenangan kerja. Di Indonesia hal ini diatur dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan hubungan Industrial.⁷

⁷ Ibid, Hal. 35.

Proses Penyelesaian Melalui Konsiliasi Menurut Para Ahli:

a. Henry Pandapotan Panggabean

Konsiliasi adalah penyelesaian kepentingan perselisihan PHK atau perselisihan antar SP/SB hanya dalam satu perusahaan, melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih Konsiliator yang netral (Pasal 1 Angka 13 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI). Konsiliator dimaksud terdaftar di instansi ketenagakerjaan Kabupaten/Kota.

Proses Penyelesaian

Konsiliator menyelesaikan tugasnya dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima permintaan penyelesaian perselisihan. Dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima permintaan penyelesaian perselisihan secara tertulis, Konsiliator mengadakan penelitian tentang duduk perkaranya dan selambat-lambatnya pada hari kerja ke 8 (delapan) sudah dilakukan sidang konsiliasi pertama (Pasal 20 dan Pasal 25 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI). Guna penyelesaian perselisihan, Konsiliator dapat meminta keterangan saksi/saksi ahli.

Dalam hal tercapai kesepakatan PPHI melalui konsiliasi, dibuat Perjanjian Bersama (PB) yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh Konsiliator dan didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial di wilayah hukum pihak-pihak tersebut dan kemudian diberikan akta bukti pendaftaran dan tidak terpisahkan dari PB.

Apabila konsiliasi tidak dapat diselesaikan secara damai, Konsiliator mengeluarkan anjuran penyelesaian secara tertulis. Anjuran tertulis dimaksud

dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang konsiliasi pertama disampaikan kepada para pihak. Para pihak memberikan jawaban tertulis kepada Konsiliator, yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis paling lama 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis. Pihak yang tidak memberikan pendapatnya atas anjuran tertulis dimaksud dianggap menolak anjuran tertulis. Bilamana anjuran tertulis disetujui Konsiliator kemudian membantu para pihak membuat PB untuk didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial. Dalam hal anjuran tertulis ditolak, maka dapat dilanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial dengan pengajuan gugatan (Pasal 24 Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 tentang PPHI).⁸

b. Soedarjadi

Dalam penyelesaian ini para pihak untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan, PHK dan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan melalui musyawarah mufakat, jangka waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja. Perundingan dipimpin oleh seorang atau lebih Konsilator netral, bukan pejabat pemerintah tetapi dari swasta yang diangkat oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Kemudian apabila perundingan tersebut dapat tercapai kesepakatan maka oleh Konsiliator dibantu untuk pembuatan Perjanjian Bersama (PB), setelah dibuat PB maka didaftarkan ke Pengadilan Negeri setempat untuk mendapatkan Akta Bukti Perjanjian Bersama. Apabila dalam perundingan tidak tercapai kesepakatan, setelah para pihak menerima anjuran dari Konsiliator maka para

⁸Dr. Henry Pandapotan Panggabean, S.H., M.S., 2007, *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Jala Permata, Jakarta. hal. 35-37.

pihak atau salah satu pihak dapat meneruskan perselisihannya ke Pengadilan Hubungan Industrial.⁹

c. Lalu Husni

Penyelesaian melalui konsiliasi (*conciliation*) ini dilakukan melalui seorang atau beberapa orang atau badan sebagai penengah yang disebut Konsiliator dengan mempertemukan atau memberi fasilitas kepada pihak-pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihannya secara damai. Konsiliator ikut serta secara aktif memberikan solusi terhadap masalah yang diperselisihkan. Dalam *Black's Law Dictionary* (1990:981) disebutkan “*Conciliation is the adjustment and settlement of a dispute in a friendly, unantagonistic manner used in courts before trial with a view towards avoiding trial and in labor disputes before arbitration.*”

Dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial disebutkan bahwa Konsiliasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih Konsiliator yang netral (Pasal 1 Angka 13 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI). Sedangkan Konsiliator Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut Konsiliator adalah seorang atau lebih yang memenuhi syarat-syarat sebagai Konsiliator ditetapkan oleh Menteri, yang bertugas melakukan konsiliasi dan wajib memberikan anjuran tertulis

⁹ Soedarjadi, S.H., 2008, *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Pustaka Yustisia, Hal. 55.

kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan (Pasal 1 Angka 14 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang 2004).

Dari pengertian tersebut jelaslah bahwa Konsiliator Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial berasal dari pihak ketiga, di luar pegawai pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan. Berbeda halnya dengan Mediator yang berasal dari pegawai pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan. Lingkup perselisihan yang dapat ditangani oleh Mediator termasuk perselisihan hak, sedangkan oleh Konsiliator perselisihan hak tidak dapat ditangani. Penyelesaian perselisihan hak tidak diberikan kewenangan kepada Konsiliator patut dipertanyakan. Alasannya, jangan sampai timbul kesan monopoli kewenangan atau meragukan kemampuan Konsiliator untuk menangani perselisihan hak/hukum, padahal syarat untuk menjadi Konsiliator selain memiliki pengalaman dibidang Hubungan Industrial sekurang-kurangnya 5 (lima) Tahun, juga menguasai Peraturan Perundang-undangan dibidang Ketenagakerjaan (Pasal 19 Ayat 1 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI).

Dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui konsiliasi dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Penyelesaian oleh Konsiliator dilaksanakan setelah para pihak mengajukan permintaan penyelesaian secara tertulis kepada Konsiliator yang ditunjuk dan disepakati oleh para pihak.

2. Dalam waktu paling lambat 7 (tujuh) hari setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan secara tertulis, Konsiliator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan selambat-lambatnya pada hari kerja ke 8 (delapan) harus sudah dilakukan sidang konsiliasi pertama.
3. Konsiliator dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir dalam sidang konsiliasi guna diminta dan didengar keterangannya.
4. Dalam hal penyelesaian melalui konsiliasi mencapai kesepakatan, dibuat Perjanjian Bersama (PB) yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh Konsiliator dan didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan Akta Bukti Pendaftaran.
5. Dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian melalui konsiliasi, maka:
 - a. Konsiliator mengeluarkan anjuran tertulis.
 - b. Anjuran tertulis tersebut selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari sejak sidang konsiliasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak.
 - c. Para pihak dalam waktu 10 (sepuluh) hari sejak menerima anjuran tersebut sudah harus memberikan jawaban kepada Konsiliator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran yang dibuat Konsiliator.
 - d. Jika para pihak tidak memberikan pendapatnya, dianggap menolak anjuran tertulis.
 - e. Dalam hal anjuran tertulis disetujui, dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari sejak anjuran tertulis disetujui, Konsiliator harus sudah selesai membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama untuk kemudian didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di

wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan Akta Bukti Pendaftaran.

6. Apabila Perjanjian Bersama yang telah didaftarkan tersebut tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah Perjanjian Bersama didaftarkan untuk mendapatkan penetapan eksekusi.
7. Dalam hal pemohon eksekusi berdomisili di luar Pengadilan Negeri tempat pendaftaran Perjanjian Bersama, 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.
8. Jika anjuran tertulis yang dibuat oleh Konsiliator ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, salah satu pihak atau para pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.
9. Konsiliator harus menyelesaikan tugasnya selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima permintaan perselisihan.¹⁰

F. Tinjauan Umum Tentang Asas Cepat Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Yang dimaksud dengan cepat karena proses menempuh penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004

¹⁰ Lalu Husni, S.H., M.Hum., 2005, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Di Luar Pengadilan*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta. Hal. 66-70.

lebih cepat dari pada perkara perdata umum/biasa, tidak terlalu formal dan murah daripada proses di pengadilan umum.

Mengenai asas cepat dalam hukum acara perdata Indonesia mengemukakan bahwa, kata cepat menunjukkan kepada jalannya peradilan. Terlalu banyak formalitas merupakan hambatan bagi jalannya peradilan. Dalam hal ini bukan hanya jalannya peradilan dalam pemeriksaan di muka sidang saja, tetapi juga penyelesaian dari pada berita acara pemeriksaan di persidangan sampai pada penanda tangan putusan oleh hakim dan pelaksanaannya. Tidak jarang suatu perkara tertunda-tunda sampai bertahun-tahun karena saksi datang atau para pihak bergantian tidak datang atau minta mundur. Bahkan perkaranya sampai dilanjutkan oleh para ahli warisnya. Maka cepatnya jalannya peradilan akan meningkatkan kewibawaan peradilan dan menambah kepercayaan masyarakat kepada pengadilan.

Dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004, asas cepat sangat diinginkan oleh para pihak yang berselisih, ini dibuktikan dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004, yang mana urutan awal menyelesaikan perselisihan (melalui bipartit) sampai proses ke Pengadilan Hubungan Industrial ada jangka waktu dari masing-masing proses penyelesaian perselisihan. Bandingkan saja proses perkara perdata umum/biasa, dimana hambatannya adalah suatu perkara tertunda-tunda sampai bertahun-tahun karena saksi datang atau para pihak bergantian tidak datang atau minta mundur.

Tidak Menjamin PPHI Secara Cepat

Konsiliasi dan mediasi tidak diposisikan sebagai alternatif penyelesaian sengketa (ADR). Dalam UU PPHI ini, konsiliasi dan mediasi diposisikan sebagai

“mekanisme antara” yang harus ditempuh oleh para pihak yang berselisih sebelum mereka menempuh jalur Pengadilan Hubungan Industrial melalui mekanisme gugatan (pasal 5), dan Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada penggugat jika pengajuan gugatan tidak dilampiri penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi (pasal 83 ayat 1). Ketentuan ini memperpanjang proses dan menunjukkan belum adanya perubahan yang signifikan jika dibandingkan dengan peraturan perundang-undangan yang lama.

Tidak adanya ketentuan yang mengatur sanksi hukum bagi konsiliator yang melanggar pasal 25 yang menyatakan: ”Konsiliator menyelesaikan tugasnya dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima permintaan penyelesaian perselisihan”.

Kemudian, tidak ada ketentuan yang mengatur tentang siapa yang harus mendaftarkan Perjanjian Bersama ke Pengadilan Hubungan Industrial (pasal 13 ayat 1 jo pasal 13 ayat 2e).

Tidak adanya ketentuan yang mengatasi permasalahan hukum dalam hal pihak pengusaha menolak putusan mediator atau konsiliator, dan sekaligus yang bersangkutan tidak mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Persoalan ini akan berlarut-larut tanpa penyelesaian, sementara hak mogok tidak dapat dilaksanakan karena dianggap pemogokan illegal.

Upaya mempercepat proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui pembatasan jangka waktu penyelesaian diatur secara diskriminatif dalam UU PPHI. Ancaman sanksi hukuman hanya ditujukan kepada konsiliator dan arbiter, sedangkan mediator dan hakim Pengadilan Hubungan Industrial nyaris

tidak diancam sanksi hukum bila melanggar pembatasan jangka waktu penyelesaian perselisihan hubungan industrial.¹¹

¹¹ Prof. Dr. Aloysius Uwiyono, S.H., M.H., *Pelaksanaan Undang-Undang PPHI dan Tantangannya*, <http://www.hukumonline.com/>, diakses tanggal 9 Desember 2008.

BAB III

METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian normatif dengan pertimbangan bahwa titik tolak penelitian analisis pada akibat hukum jika Konsiliator menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melebihi tiga puluh hari kerja.

2. Pendekatan Penelitian

Sehubungan dengan jenis penelitian yang digunakan yakni yuridis normatif maka pendekatan yang dilakukan adalah pendekatan perundang-undangan (*statute approach*). Pendekatan perundang-undangan dilakukan untuk meneliti akibat hukum jika Konsiliator menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melebihi tiga puluh hari kerja yakni Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Dalam penelitian ini peneliti mencari proses akibat hukum jika Konsiliator menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melebihi tiga puluh hari kerja.

3. Jenis dan Sumber Bahan Hukum

Penelitian ini terfokus pada berbagai bahan hukum, yaitu:

- (1) Bahan hukum primer yaitu bahan hukum yang mengikat, yakni: Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

(2) Bahan hukum sekunder yaitu bahan hukum yang menunjang dan memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer seperti buku-buku hukum termasuk skripsi, tesis, dan disertasi hukum dan jurnal-jurnal hukum serta kamus-kamus hukum.

Sumber bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder diperoleh dari penelusuran di Pusat Dokumentasi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, Perpustakaan Pusat Universitas Brawijaya, perpustakaan pribadi, penelitian, artikel dan internet.

4. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Berbagai bahan hukum ini dikumpulkan berdasarkan topik permasalahan yang telah dirumuskan, melalui studi kepustakaan dengan menganalisis secara mendalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Perpustakaan Pusat Universitas Brawijaya, PDIH (Pusat Dokumentasi Ilmu Hukum) Universitas Brawijaya dan *browsing* dari internet yang berhubungan dengan akibat hukum jika Konsiliator menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melebihi tiga puluh hari kerja.

5. Teknik Analisis Bahan Hukum

Adapun teknik analisis terhadap bahan hukum yang telah dirumuskan adalah dengan menggunakan beberapa interpretasi hukum, antara lain:

- Interpretasi gramatikal, untuk memahami isi teks aturan-aturan mengenai akibat hukum jika Konsiliator menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melebihi tiga puluh hari kerja

- Interpretasi logis, untuk memaknai aturan hukum mengenai akibat hukum jika Konsiliator menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melebihi tiga puluh hari kerja. Dalam memaknai aturan hukum tersebut peneliti juga menggunakan bantuan bahan-bahan hukum lainnya yang telah dikumpulkan.

6. Sistematika Penulisan

Untuk memperoleh suatu hasil yang baik dan mudah dipahami, maka diperlukan suatu sistematika penulisan yang benar. Adapun sistematika dalam penulisan ini dirinci sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pendahuluan yang berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah yang dibahas, tujuan penulisan, dan manfaat penulisan.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Kerangka teori yang menjelaskan tentang:

1. Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
2. Pengertian Akibat Hukum.
3. Pengertian Perselisihan Hubungan Industrial.
4. Pengertian Konsiliator.

BAB III METODE PENELITIAN

Berisi tentang metode penelitian meliputi metode pendekatan, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan bahan hukum, teknik analisis data dan definisi konseptual.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan yang berisi tentang jawaban dari rumusan masalah yang berisi tentang akibat hukum jika Konsiliator menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melebihi tiga puluh hari kerja.

BAB V PENUTUP

Penutup yang terdiri dari kesimpulan dan saran yang diharapkan dapat berguna bagi penelitian selanjutnya.

BAB IV

AKIBAT HUKUM JIKA KONSILIATOR

MENYELESAIKAN PERSELISIHAN HUBUNGAN

INDUSTRIAL

MELEBIHI TIGA PULUH HARI KERJA

A. Gambaran Umum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 yang selama ini digunakan sebagai dasar hukum penyelesaian perselisihan hubungan industrial hanya mengatur penyelesaian perselisihan hak dan perselisihan kepentingan secara kolektif, sedangkan penyelesaian perselisihan hubungan industrial pekerja/buruh secara perseorangan belum terakomodasi.

Kelemahan-kelemahan dalam sistem yang lama tersebut kemudian coba diperbaiki oleh Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 yang mengatur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang disebabkan oleh:

- (5) perbedaan pendapat atau kepentingan mengenai keadaan ketenagakerjaan yang belum diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan;
- (6) kelalaian atau ketidakpatuhan salah satu atau para pihak dalam melaksanakan ketentuan normatif yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan;
- (7) pengakhiran hubungan kerja;
- (8) perbedaan pendapat antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan mengenai pelaksanaan hak dan kewajiban keserikat pekerjaan.

Dengan cakupan materi perselisihan hubungan industrial sebagaimana dimaksud di atas, maka Undang-undang ini memuat pokok-pokok sebagai berikut:

- (1) Pengaturan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang terjadi baik di perusahaan swasta maupun perusahaan di lingkungan Badan Usaha Milik Negara.
- (2) Pihak yang berperkara adalah pekerja/buruh secara perseorangan maupun organisasi serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha atau organisasi pengusaha. Pihak yang berperkara dapat juga terjadi antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain dalam satu perusahaan.
- (3) Setiap perselisihan hubungan industrial pada awalnya diselesaikan secara musyawarah untuk mufakat oleh para pihak yang berselisih (bipartit).
- (4) Dalam hal perundingan oleh para pihak yang berselisih (bipartit) gagal, maka salah satu pihak atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat.
- (5) Perselisihan kepentingan, Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja atau Perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh yang telah dicatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dapat diselesaikan melalui konsiliasi atas kesepakatan kedua belah pihak, sedangkan penyelesaian perselisihan melalui arbitrase atas kesepakatan kedua belah pihak hanya perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh. Apabila tidak ada kesepakatan kedua belah pihak untuk menyelesaikan perselisihannya melalui konsiliasi atau arbitrase, maka sebelum diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial terlebih dahulu

melalui mediasi. Hal ini dimaksudkan untuk menghindari menumpuknya perkara perselisihan hubungan industrial di pengadilan.

- (6) Perselisihan Hak yang telah dicatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan tidak dapat diselesaikan melalui konsiliasi atau arbitrase namun sebelum diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial terlebih dahulu melalui mediasi.
- (7) Dalam hal Mediasi atau Konsiliasi tidak mencapai kesepakatan yang dituangkan dalam perjanjian bersama, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial.
- (8) Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui arbitrase dilakukan berdasarkan kesepakatan para pihak dan tidak dapat diajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial karena putusan arbitrase bersifat akhir dan tetap, kecuali dalam hal-hal tertentu dapat diajukan pembatalan ke Mahkamah Agung.
- (9) Pengadilan Hubungan Industrial berada pada lingkungan peradilan umum dan dibentuk pada Pengadilan Negeri secara bertahap dan pada Mahkamah Agung.
- (10) Untuk menjamin penyelesaian yang cepat, tepat, adil dan murah, penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Pengadilan Hubungan Industrial yang berada pada lingkungan peradilan umum dibatasi proses dan tahapannya dengan tidak membuka kesempatan untuk mengajukan upaya banding ke Pengadilan Tinggi. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang menyangkut perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja dapat langsung dimintakan kasasi ke Mahkamah

Agung. Sedangkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang menyangkut perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan merupakan putusan tingkat pertama dan terakhir yang tidak dapat di mintakan kasasi ke Mahkamah Agung.

- (11) Pengadilan Hubungan Industrial yang memeriksa dan mengadili perselisihan hubungan industrial dilaksanakan oleh Majelis Hakim yang beranggotakan 3 (tiga) orang, yakni seorang Hakim Pengadilan Negeri dan 2 (dua) orang Hakim Ad-Hoc yang pengangkatannya diusulkan oleh organisasi pengusaha dan organisasi pekerja/organisasi buruh.
- (12) Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri mengenai perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan tidak dapat diajukan kasasi kepada Mahkamah Agung.
- (13) Untuk menegakkan hukum ditetapkan sanksi sehingga dapat merupakan alat paksa yang lebih kuat agar ketentuan undang-undang ini ditaati.

Dalam menganalisis lebih lanjut tentang akibat hukum, maka pasal-pasal berikut ini dirinci dan dianalisis:

Pasal 18 ayat (2)

Penyelesaian oleh konsiliator sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilaksanakan setelah para pihak mengajukan permintaan penyelesaian secara tertulis kepada konsiliator yang ditunjuk dan disepakati oleh para pihak.

Pasal ini merupakan pasal yang mengatur tentang bagaimana prosedur para pihak mengajukan permintaan penyelesaian secara tertulis kepada konsiliator yang ditunjuk dan disepakati oleh para pihak.

Pasal 19 ayat (1)

Konsiliator sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17, harus memenuhi syarat:

- a. beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
- b. warga negara Indonesia;
- c. berumur sekurang-kurangnya 45 tahun;
- d. pendidikan minimal lulusan Strata Satu (S.1);
- e. berbadan sehat menurut surat keterangan dokter;
- f. berwibawa, jujur, adil, dan berkelakuan tidak tercela;
- g. memiliki pengalaman di bidang hubungan industrial sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun;
- h. menguasai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan; dan
- i. syarat lain yang ditetapkan oleh Menteri.

Pasal ini merupakan pasal yang mengatur tentang syarat-syarat yang harus dipenuhi sebagai konsiliator.

Pasal 20

Dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima permintaan penyelesaian perselisihan secara tertulis, konsiliator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan selambat-lambatnya pada hari kerja kedelapan harus sudah dilakukan sidang konsiliasi pertama.

Pasal ini merupakan pasal yang mengatur tentang batasan waktu konsiliator melakukan sidang konsiliasi pertama.

Pasal 23 ayat (1)

Dalam hal tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh konsiliator dan didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

Pasal ini merupakan pasal yang mengatur tentang adanya kesepakatan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang mana konsiliator membuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak.

Pasal 23 ayat (2)

Dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi, maka:

- a. konsiliator mengeluarkan anjuran tertulis;
- b. anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang konsiliasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak;
- c. para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada konsiliator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis;
- d. pihak yang tidak memberikan pendapatnya sebagaimana dimaksud pada huruf c dianggap menolak anjuran tertulis;
- e. dalam hal para pihak menyetujui anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a, maka, dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, konsiliator harus sudah selesai membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama untuk kemudian didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

Pasal ini merupakan pasal yang mengatur tentang tidak adanya kesepakatan dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang mana konsiliator nantinya mengeluarkan anjuran tertulis kepada para pihak.

Pasal 23 ayat (3)

Pendaftaran Perjanjian Bersama di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) huruf e dilakukan sebagai berikut:

- a. Perjanjian Bersama yang telah didaftar diberikan akta bukti pendaftaran dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Perjanjian Bersama;
- b. apabila Perjanjian Bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf e tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah Perjanjian Bersama di daftar untuk mendapat penetapan eksekusi;
- c. dalam hal 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. Pasal ini merupakan pasal yang mengatur tentang tata cara pendaftaran Perjanjian

Bersama di Pengadilan Hubungan Industrial.

Pasal 24 ayat (1)

Dalam hal anjuran tertulis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 ayat (2) huruf a ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, maka salah satu pihak atau para pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada pengadilan negeri setempat.

Pasal ini merupakan pasal yang mengatur tentang para pihak melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial apabila anjuran tertulis yang dibuat oleh konsiliator ditolak oleh para pihak.

Pasal 25

Konsiliator menyelesaikan tugasnya dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima permintaan penyelesaian perselisihan.

Pasal ini merupakan pasal yang mengatur tentang batas waktu konsiliator menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.

Pasal 27

Kinerja konsiliator dalam satu periode tertentu dipantau dan dinilai oleh Menteri atau Pejabat yang berwenang di bidang ketenagakerjaan.

Pasal ini merupakan pasal yang mengatur tentang Menteri atau pejabat yang berwenang di bidang ketenagakerjaan memantau dan menilai kinerja konsiliator dalam satu periode.

**B. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia
Nomor PER-10/MEN/V/2005 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian
Konsiliator Serta Tata Kerja Konsiliasi**

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER-10/MEN/V/2005 ini mengatur tentang:

1. Syarat-syarat Konsiliator,
2. Tugas dan wewenang Konsiliator,
3. Kewajiban Konsiliator,
4. Pendaftaran dan kedudukan Konsiliator,
5. Tata kerja Konsiliator, dan
6. Pemberhentian Konsiliator.

Permenakertrans Nomor PER-10/MEN/V/2005 ini sebagai dasar hukum bagi Konsiliator dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang mana produk hukumnya adalah anjuran tertulis.

Dalam Permenakertrans Nomor PER-10/MEN/V/2005 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.

C. Peran Konsiliator dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial

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 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI).

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 (sepuluh) 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 bersama selambat-lambatnya 3 (tiga) 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 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima permintaan penyelesaian perselisihan. Semua hasil akhir konsiliasi dibuatkan risalah penyelesaian perselisihan perselisihan. (Pasal 20 dan 25 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI, jo. Permena-kertrans No. PER-10/MEN/V/2005). Semua hasil akhir konsiliasi dibuatkan risalah penyelesaian perselisihan. (Pasal 20 dan 25 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI, jo. Permena-kertrans No. PER-10/MEN/V/2005).

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 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI).

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. Dalam hal keterangan yang diperlukan oleh Konsiliator terkait dengan seseorang yang karena jabatannya menjaga kerahasiaan, ditempuh prosedur sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Konsiliator wajib merahasiakan semua Keterangan yang diminta, apabila keterangan itu seharusnya dirahasiakan. Oleh karena pada jabatan-jabatan tertentu berdasarkan peraturan perundang-undangan menjaga kerahasiaannya, permintaan keterangan kepada pejabat dimaksud sebagai saksi ahli mengikuti prosedur yang ditentukan. Contoh, Undang-undang Nomor 7 Tahun 1971 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Kearsipan. Contoh lain, dalam hal seseorang meminta keterangan tentang rekening milik pihak lain akan dilayani oleh pejabat bank apabila telah ada ijin dari Bank Indonesia, atau dari pemilik rekening yang bersangkutan (Pasal 22 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI dan Undang-undang Nomor 10 Tahun 1998).

Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI tidak mensyaratkan keterangan saksi dalam konsiliasi diberikan di bawah sumpah sebagaimana dipersyaratkan terhadap saksi di dalam proses arbitrase. 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 Hubungan Industrial di wilayah domisili pemohon, untuk diteruskan kepada PN yang berkompeten melaksanakan eksekusi (Pasal 23 ayat (1) dan (2) Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI).

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 permohonan 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 23 ayat (3) Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI).

Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI 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 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI.

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 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI).

Apabila penyelesaian melalui konsiliasi tidak tercapai kesepakatan, Konsiliator mengeluarkan anjuran tertulis, dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) 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 (sepuluh) 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 (Pasal 23 ayat (2) Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI).

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 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI).

D. Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Konsiliasi Menurut Para Ahli

Ada beberapa ulasan yang dikemukakan oleh para ahli dalam membahas mengenai proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial, yakni:

a. Henry Pandapotan Panggabean

Konsiliasi adalah penyelesaian kepentingan perselisihan PHK atau perselisihan antar SP/SB hanya dalam satu perusahaan, melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih Konsiliator yang netral (Pasal 1 Angka 13 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI). Konsiliator dimaksud terdaftar di instansi ketenagakerjaan Kabupaten/Kota.

Proses Penyelesaian

Konsiliator menyelesaikan tugasnya dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima permintaan penyelesaian perselisihan. Dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima permintaan penyelesaian perselisihan secara tertulis, Konsiliator mengadakan penelitian tentang duduk perkaranya dan selambat-lambatnya pada hari kerja ke 8 (delapan) sudah dilakukan sidang konsiliasi pertama (Pasal 20 dan Pasal 25 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI). Guna penyelesaian perselisihan, Konsiliator dapat meminta keterangan saksi/saksi ahli.

Dalam hal tercapai kesepakatan PPHI melalui konsiliasi, dibuat PB (Perjanjian Bersama) yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh Konsiliator dan didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial di wilayah hukum pihak-pihak tersebut dan kemudian diberikan akta bukti pendaftaran dan tidak terpisahkan dari PB.

Apabila di dalam konsiliasi perselisihan hubungan industrial tidak dapat diselesaikan secara damai, maka Konsiliator mengeluarkan anjuran penyelesaian secara tertulis. Anjuran tertulis dimaksud dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang konsiliasi pertama disampaikan kepada para pihak. Para pihak memberikan jawaban tertulis kepada Konsiliator, yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis paling lama 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis. Pihak yang tidak memberikan pendapatnya atas anjuran tertulis dimaksud dianggap menolak anjuran tertulis. Bilamana anjuran tertulis disetujui Konsiliator kemudian membantu para pihak membuat PB untuk didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial. Dalam hal anjuran tertulis ditolak, maka dapat dilanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial dengan pengajuan gugatan (Pasal 24 Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 tentang PPHI).¹²

b. Soedarjadi

Dalam penyelesaian ini para pihak untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan, PHK dan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan melalui musyawarah mufakat, jangka waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja.

¹² Henry Pandapotan Panggabean., 2007, *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Jala Permata, Jakarta. hal. 35-37.

Perundingan dipimpin oleh seorang atau lebih Konsilator netral, bukan pejabat pemerintah tetapi dari swasta yang diangkat oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Kemudian apabila perundingan tersebut dapat tercapai kesepakatan maka oleh Konsilator dibantu untuk pembuatan Perjanjian Bersama (PB), setelah dibuat PB maka didaftarkan ke Pengadilan Negeri setempat untuk mendapatkan Akta Bukti Perjanjian Bersama. Apabila dalam perundingan tidak tercapai kesepakatan, setelah para pihak menerima anjuran dari Konsilator maka para pihak atau salah satu pihak dapat meneruskan perselisihannya ke Pengadilan Hubungan Industrial.¹³

c. Lalu Husni

Penyelesaian melalui konsiliasi (*conciliation*) ini dilakukan melalui seorang atau beberapa orang atau badan sebagai penengah yang disebut Konsilator dengan mempertemukan atau memberi fasilitas kepada pihak-pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihannya secara damai. Konsilator ikut serta secara aktif memberikan solusi terhadap masalah yang diperselisihkan. Dalam *Black's Law Dictionary* (1990:981) disebutkan “*Conciliation is the adjustment and settlement of a dispute in a friendly, unantagonistic manner used in courts before trial with a view towards avoiding trial and in labor disputes before arbitration.*”

Dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial disebutkan bahwa Konsiliasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan

¹³ Soedarjadi, 2008, *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Pustaka Yustisia, Hal. 55.

kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih Konsiliator yang netral (Pasal 1 Angka 13 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI). Sedangkan Konsiliator Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut Konsiliator adalah seorang atau lebih yang memenuhi syarat-syarat sebagai Konsiliator ditetapkan oleh Menteri, yang bertugas melakukan konsiliasi dan wajib memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan (Pasal 1 Angka 14 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang 2004).

Dari pengertian tersebut jelaslah bahwa Konsiliator Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial berasal dari pihak ketiga, di luar pegawai pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan. Berbeda halnya dengan Mediator yang berasal dari pegawai pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan. Lingkup perselisihan yang dapat ditangani oleh Mediator termasuk perselisihan hak, sedangkan oleh Konsiliator perselisihan hak tidak dapat ditangani. Penyelesaian perselisihan hak tidak diberikan kewenangan kepada Konsiliator patut dipertanyakan. Alasannya, jangan sampai timbul kesan monopoli kewenangan atau meragukan kemampuan Konsiliator untuk menangani perselisihan hak /hukum, padahal syarat untuk menjadi Konsiliator selain memiliki pengalaman dibidang Hubungan Industrial sekurang-kurangnya 5 (lima) Tahun, juga menguasai Peraturan Perundang-undangan dibidang Ketenagakerjaan (Pasal 19 Ayat 1 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI).

Dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui konsiliasi dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Penyelesaian oleh Konsiliator dilaksanakan setelah para pihak mengajukan permintaan penyelesaian secara tertulis kepada Konsiliator yang ditunjuk dan disepakati oleh para pihak.
2. Dalam waktu paling lambat 7 (tujuh) hari setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan secara tertulis, Konsiliator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan selambat-lambatnya pada hari kerja ke 8 (delapan) harus sudah dilakukan sidang konsiliasi pertama.
3. Konsiliator dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir dalam sidang konsiliasi guna diminta dan didengar keterangannya.
4. Dalam hal penyelesaian melalui konsiliasi mencapai kesepakatan, dibuat Perjanjian Bersama (PB) yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh Konsiliator dan didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan Akta Bukti Pendaftaran.
5. Dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian melalui konsiliasi, maka:
 - a. Konsiliator mengeluarkan anjuran tertulis.
 - b. Anjuran tertulis tersebut selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari sejak sidang konsiliasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak.
 - c. Para pihak dalam waktu 10 (sepuluh) hari sejak menerima anjuran tersebut sudah harus memberikan jawaban kepada Konsiliator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran yang dibuat Konsiliator.

- d. Jika para pihak tidak memberikan pendapatnya, dianggap menolak anjuran tertulis.
 - e. Dalam hal anjuran tertulis disetujui, dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari sejak anjuran tertulis disetujui, Konsiliator harus sudah selesai membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama untuk kemudian didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan Akta Bukti Pendaftaran.
6. Apabila Perjanjian Bersama yang telah didaftarkan tersebut tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah Perjanjian Bersama didaftarkan untuk mendapatkan penetapan eksekusi.
 7. Dalam hal pemohon eksekusi berdomisili di luar Pengadilan Negeri tempat pendaftaran Perjanjian Bersama, 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.
 8. Jika anjuran tertulis yang dibuat oleh Konsiliator ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, salah satu pihak atau para pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.

Konsiliator harus menyelesaikan tugasnya selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima permintaan perselisihan.¹⁴

E. Akibat Hukum Jika Konsiliator Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial Melebihi 30 (Tiga Puluh) Hari Kerja

Di dalam pasal 25 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 ditegaskan bahwa Konsiliator menyelesaikan tugasnya dalam waktu selambat-lambatnya tiga puluh hari kerja terhitung sejak menerima permintaan penyelesaian perselisihan. Pasal ini merupakan perwujudan asas cepat di dalam hukum formal, baik dilapangan pidana, perdata, maupun ketenagakerjaan. Lembaga konsiliasi merupakan bagian dari sistem penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Oleh karena itu, sebagai perwujudan dari asas cepat yang melingkupi hukum formal di bidang ketenagakerjaan, lembaga konsiliasi pun dibatasi waktu penyelesaiannya. Hal yang ditentukan di dalam pasal 25 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 ini merupakan hal yang amat penting.

Suatu keharusan atau perintah di dalam undang-undang wajib dilaksanakan. Agar keharusan ini benar-benar dilaksanakan, maka lazimnya didukung oleh sanksi, baik sanksi pidana, sanksi administrasi, maupun sanksi-sanksi lainnya. Ternyata Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tidak menyertakan sanksi untuk mendukung keberlakuan ketentuan di dalam pasal 25 tersebut. Oleh karena itu, jika tidak dilaksanakan timbul isu hukum, yaitu apa akibat hukumnya jika dalam waktu 30 (tiga puluh) hari kerja tersebut Konsiliator tidak menyelesaikan perselisihan yang diajukan kepada mereka.

¹⁴ Lalu Husni., 2005, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Di Luar Pengadilan*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta. Hal. 66-70.

Tujuan utama hukum adalah terciptanya keadilan. Untuk menentukan akibat hukum atas sesuatu, ukuran keadilan harus diutamakan atau dikedepankan. Kemungkinan pertama adalah batalnya produk Konsiliator berupa anjuran tertulis. Sanksi kebatalan merupakan sanksi keperdataan. Konstruktifkah sanksi kebatalan ini? Jika anjuran tertulis yang dibuat oleh Konsiliator batal, maka para pihak tidak dapat meneruskan proses selanjutnya di dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, yaitu ke pengadilan hubungan industrial. Hal ini berkaitan dengan ketentuan di dalam pasal 83 ayat (1) Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004. Di dalam pasal ini ditegaskan bahwa suatu perselisihan hubungan industrial hanya dapat diajukan ke pengadilan hubungan industrial hanya jika perselisihan itu telah melewati lembaga konsiliasi atau mediasi. Tidak mungkin suatu perselisihan hubungan industrial langsung diajukan ke pengadilan hubungan industrial.

Jika anjuran tertulis Konsiliator batal perselisihan hubungan industrial akan semakin rumit diselesaikan. Hal ini amat bertentangan dengan asas lain di dalam hukum formal, yaitu asas sederhana. Rumit karena dilanjutkan ke pengadilan hubungan industrial tidak bisa, sementara untuk kembali ke proses awal, perselisihannya akan semakin panjang dan tidak menentu.

Oleh karena itu akibat hukum Konsiliator menyelesaikan perselisihan melebihi waktu 30 (tiga puluh) hari kerja, anjuran tertulis yang dibuatnya tetap sah. Keabsahan ini mengandung arti bahwa proses berikutnya dapat ditempuh jika para pihak atau salah satu pihak tidak melaksanakan isi anjuran Konsiliator tersebut. Terhadap Konsiliator yang demikian ini, harus diberi sanksi, misalnya

tidak lagi dipercaya sebagai Konsiliator di masa yang akan datang atau dicabut haknya sebagai Konsiliator.

Akibat hukum mengabsahkan anjuran tertulis Konsiliator meskipun waktu yang diperlukan melebihi 30 (tiga puluh) hari kerja ini konstruktif, sebab sesuai dengan keadilan dan hakikat hukum perburuhan. Sesuai dengan keadilan sebab buruh sebagai salah satu pihak di dalam perselisihan hubungan industrial tersebut segera memperoleh kepastian mengenai perselisihannya. Sesuai dengan hakikat hukum perburuhan, sebab hakikat hukum perburuhan adalah memberikan perlindungan kepada buruh, termasuk perlindungan hukum di dalam perselisihan hubungan industrial.

Kepastian Hukum Bagi Para Pihak yang Berselisih Jika Konsiliator Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial Melebihi 30 (Tiga Puluh) Hari Kerja

Di dalam persoalan hukum sering dipertentangkan antara keadilan dan kepastian hukum. Pertentangannya adalah apa yang harus didahulukan jika ada persinggungan antara keadilan dan kepastian hukum.

Hal yang ditegaskan di dalam pasal 25 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 mengandung kepastian hukum. Jika tidak ada pembatasan, maka ada kemungkinan perselisihan hubungan industrial akan berlarut-larut tanpa kepastian hukum. Ini merupakan bukti bahwa proposisi yang ada di dalam pasal 25 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 mengandung kepastian hukum. Hal yang perlu dicatat adalah bahwa kepastian hukum adalah alat atau sarana untuk mencapai keadilan. Oleh karena itu, jika ada pertentangan antara keadilan dan kepastian

hukum, maka kepastian hukumlah yang harus didahulukan. Jika waktu 30 (tiga puluh) hari kerja terlewat, Konsiliator belum menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang diajukan kepadanya, maka demi kepastian hukum yang harus berujung pada keadilan, maka anjuran tertulis yang dibuat oleh Konsiliator harus tetap sah. Ini adalah akibat hukum yang konstruktif dikaitkan dengan keadilan dan kepastian hukum.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Akibat hukum Konsiliator menyelesaikan perselisihan melebihi waktu 30 (tiga puluh) hari kerja, anjuran tertulis yang dibuatnya tetap sah. Keabsahan ini mengandung arti bahwa proses berikutnya yakni proses ke Pengadilan Hubungan Industrial dapat ditempuh jika para pihak atau salah satu pihak tidak melaksanakan isi anjuran Konsiliator tersebut.

Jika waktu 30 (tiga puluh) hari kerja terlewati, Konsiliator belum menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang diajukan kepadanya, maka demi kepastian hukum yang harus berujung pada keadilan, maka anjuran tertulis yang dibuat oleh Konsiliator harus tetap sah.

B. Saran

Berdasarkan hasil pembahasan disarankan kiranya adanya peraturan yang mengatur tentang Akibat Hukum Jika Konsiliator Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial Melebihi Tiga Puluh Hari Kerja. Terhadap Konsiliator yang demikian ini, harus diberi sanksi, misalnya tidak lagi dipercaya sebagai Konsiliator di masa yang akan datang atau dicabut haknya sebagai Konsiliator.

DAFTAR PUSTAKA

Buku dan Referensi lain:

Anonim, *Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 dan Teknik Beracara di PHI*, Himpunan Materi Seminar Sehari Yang Diselenggarakan Oleh Dewan Pengurus Provinsi Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) Kalimantan Timur, Balikpapan 2004.

Asikin, Zaina (ed.), *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta 1993.

Budiono, Abdul Rachmad, *Hukum Perburuhan Di Indonesia Cet. I*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta 1995.

Dirdjosisworo, Soedjono, *Pengantar Ilmu Hukum*, PT RajaGrafindo Persada Jakarta 2003.

Emirzon, J., *Alternatif Penyelesaian Sengketa Di Luar Pengadilan (Negosiasi, Mediasi, Konsiliasi, Arbitrase)*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta 2001.

Husni, Lalu, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Di Luar Pengadilan*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta 2005.

Khakim, Abdul, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 (Edisi Revisi)*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung 2007.

Marzuki, Peter Mahmud, *Penelitian Hukum*, Kencana Prenada Media Group Jakarta 2007.

Panggabean, Henry Pandapotan, *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Jala Permata, Jakarta 2007.

Sehat Damanik Dss, *Hukum Acara Perburuhan*, Publishing, 2006.

Soedarjadi, *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Pustaka Yustisia, 2008.

Soepomo, Iman, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta 1983.

Sulistiyo, Adi, *Pengembangan Paradigma Non-Litigasi Di Indonesia*, Lembaga Pengembangan Pendidikan (LPP) UNS dan UPT Penerbitan dan Percetakan UNS (UNS Press), Surakarta 2007.

Widjaja, Gunawan, *Alternatif Penyelesaian Sengketa*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta 2005.

Woods, N.S., *Industrial Conciliation And Arbitration In New Zealand*, RE Owen, Government Printer, Wellington, New Zealand 1963.

Peraturan Perundang-undang:

Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Permena-kertrans No. PER-10/MEN/V/2005 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Konsiliator Serta Tata Kerja Konsiliasi.

Internet:

Sinurat, Suryanto, *Quo Vadis Pengadilan Hubungan Industrial*, <http://apindonet.or.id/>, diakses tanggal 23 Maret 2008.

Uwiyono, Aloysius, *Pelaksanaan Undang-Undang PPHI dan Tantangannya*, <http://www.hukumonline.com/>, diakses tanggal 9 Desember 2008.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004
tentang
Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA

Menimbang:

- a. bahwa hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan perlu diwujudkan secara optimal sesuai dengan nilai-nilai Pancasila;
- b. bahwa dalam era industrialisasi, masalah perselisihan hubungan industrial menjadi semakin meningkat dan kompleks, sehingga diperlukan institusi dan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang cepat, tepat, adil, dan murah;
- c. bahwa Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan Undang-undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta sudah tidak sesuai dengan kebutuhan masyarakat;
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana tersebut pada huruf a, b, dan c perlu ditetapkan undang-undang yang mengatur tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

Mengingat:

1. Pasal 5 ayat (1), Pasal 20, Pasal 24, Pasal 25, Pasal 27 ayat (1) dan ayat (2), dan Pasal 28 D ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-undang Nomor 14 Tahun 1970 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Kekuasaan Kehakiman (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1970 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Nomor 2951) sebagaimana telah diubah dengan Undang-undang Nomor 35 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-undang Nomor 14 Tahun 1970 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Kekuasaan Kehakiman (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 147, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3879);
3. Undang-undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1985 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3316);
4. Undang-undang Nomor 2 Tahun 1986 tentang Peradilan Umum (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1986 Nomor 20, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3327);
5. Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3989);
6. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39; Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);

Dengan persetujuan bersama antara
DEWAN PERWAKILAN RAKYAT REPUBLIK INDONESIA
DAN
PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA
MEMUTUSKAN:

Menetapkan:
UNDANG-UNDANG
TENTANG
PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Undang-undang ini yang dimaksud dengan:

1. Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/ buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

2. 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.
3. 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.
4. Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.
5. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatpekerjaan.
6. Pengusaha adalah:
 - a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
 - b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
 - c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
7. Perusahaan adalah:
 - a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
 - b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
8. Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.
9. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
10. Perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.
11. Mediasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.
12. Mediator Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh Menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.
13. Konsiliasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral.
14. Konsiliator Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut konsiliator adalah seorang atau lebih yang memenuhi syarat-syarat sebagai konsiliator ditetapkan oleh Menteri, yang bertugas melakukan konsiliasi dan wajib memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.
15. Arbitrase Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut arbitrase adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.

16. Arbiter Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut arbiter adalah seorang atau lebih yang dipilih oleh para pihak yang berselisih dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh Menteri untuk memberikan putusan mengenai perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan yang diserahkan penyelesaiannya melalui arbitrase yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.
17. Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.
18. Hakim adalah Hakim Karier Pengadilan Negeri yang ditugasi pada Pengadilan Hubungan Industrial.
19. Hakim Ad-Hoc adalah Hakim Ad-Hoc pada Pengadilan Hubungan Industrial dan Hakim Ad-Hoc pada Mahkamah Agung yang pengangkatannya atas usul serikat pekerja/serikat buruh dan organisasi pengusaha.
20. Hakim Kasasi adalah Hakim Agung dan Hakim Ad-Hoc pada Mahkamah Agung yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.
21. Menteri adalah Menteri yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

Pasal 2

Jenis Perselisihan Hubungan Industrial meliputi:

- a. perselisihan hak;
- b. perselisihan kepentingan;
- c. perselisihan pemutusan hubungan kerja; dan
- d. perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

BAB II

TATA CARA PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Bagian Kesatu

Penyelesaian Melalui Bipartit

Pasal 3

- (1) Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat.
- (2) Penyelesaian perselisihan melalui bipartit sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan.
- (3) Apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal.

Pasal 4

- (1) Dalam hal perundingan bipartit gagal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (3), maka salah satu 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.
- (2) Apabila bukti-bukti sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak dilampirkan, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan mengembalikan berkas untuk dilengkapi paling lambat dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal diterimanya pengembalian berkas.
- (3) Setelah menerima pencatatan dari salah satu atau para pihak, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase.
- (4) Dalam hal para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator.
- (5) Penyelesaian melalui konsiliasi dilakukan untuk penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh.
- (6) Penyelesaian melalui arbitrase dilakukan untuk penyelesaian perselisihan kepentingan atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh.

Pasal 5

Dalam hal penyelesaian melalui konsiliasi atau mediasi tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial.

Pasal 6

- (1) Setiap perundingan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 harus dibuat risalah yang ditandatangani oleh para pihak.
- (2) Risalah perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) sekurang-kurangnya memuat:
 - a. nama lengkap dan alamat para pihak;
 - b. tanggal dan tempat perundingan;
 - c. pokok masalah atau alasan perselisihan;
 - d. pendapat para pihak;
 - e. kesimpulan atau hasil perundingan; dan
 - f. tanggal serta tandatangan para pihak yang melakukan perundingan.

Pasal 7

- (1) Dalam hal musyawarah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 dapat mencapai kesepakatan penyelesaian, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak.
- (2) Perjanjian Bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) mengikat dan menjadi hukum serta wajib dilaksanakan oleh para pihak.
- (3) Perjanjian Bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib didaftarkan oleh para pihak yang melakukan perjanjian pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah para pihak mengadakan Perjanjian Bersama.
- (4) Perjanjian Bersama yang telah didaftar sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) diberikan akta bukti pendaftaran Perjanjian Bersama dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Perjanjian Bersama.
- (5) Apabila Perjanjian Bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (4) 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.
- (6) Dalam hal pemohon eksekusi berdomisili di luar Pengadilan Negeri tempat pendaftaran Perjanjian Bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (3), 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.

Bagian Kedua Penyelesaian Melalui Mediasi

Pasal 8

Penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota.

Pasal 9

Mediator sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 harus memenuhi syarat sebagai berikut:

- a. beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
- b. warga negara Indonesia;
- c. berbadan sehat menurut surat keterangan dokter;
- d. menguasai peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan;
- e. berwibawa, jujur, adil, dan berkelakuan tidak tercela;
- f. berpendidikan sekurang-kurangnya Strata Satu (S1); dan
- g. syarat lain yang ditetapkan oleh Menteri.

Pasal 10

Dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan mediator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan segera mengadakan sidang mediasi.

Pasal 11

- (1) Mediator dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir dalam sidang mediasi guna diminta dan didengar keterangannya.

- (2) Saksi atau saksi ahli yang memenuhi panggilan berhak menerima penggantian biaya perjalanan dan akomodasi yang besarnya ditetapkan dengan Keputusan Menteri.

Pasal 12

- (1) Barang siapa yang diminta keterangannya oleh mediator guna penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan undang-undang ini, wajib memberikan keterangan termasuk membukakan buku dan memperlihatkan surat-surat yang diperlukan.
- (2) Dalam hal keterangan yang diperlukan oleh mediator terkait dengan seseorang yang karena jabatannya harus menjaga kerahasiaan, maka harus ditempuh prosedur sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (3) Mediator wajib merahasiakan semua keterangan yang diminta sebagaimana dimaksud dalam ayat (1).

Pasal 13

- (1) Dalam hal tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator serta didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.
- (2) Dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka:
 - a. mediator mengeluarkan anjuran tertulis;
 - b. anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang mediasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak;
 - c. para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis;
 - d. pihak yang tidak memberikan pendapatnya sebagaimana dimaksud pada huruf c dianggap menolak anjuran tertulis;
 - e. dalam hal para pihak menyetujui anjuran tertulis sebagaimana dimaksud dalam huruf a, maka dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, mediator harus sudah selesai membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama untuk kemudian didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.
- (3) Pendaftaran Perjanjian Bersama di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) huruf e dilakukan sebagai berikut:
 - a. Perjanjian Bersama yang telah didaftar diberikan akta bukti pendaftaran dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Perjanjian Bersama;
 - b. apabila Perjanjian Bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) huruf e 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.
 - c. dalam hal 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.

Pasal 14

- (2) Dalam hal anjuran tertulis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (2) huruf a ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, maka para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.
- (3) Penyelesaian perselisihan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilaksanakan dengan pengajuan gugatan oleh salah satu pihak di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.

Pasal 15

Mediator menyelesaikan tugasnya dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (4).

Pasal 16

Ketentuan mengenai tata cara pengangkatan dan pemberhentian mediator serta tata kerja mediasi diatur dengan Keputusan Menteri.

Bagian Ketiga Penyelesaian Melalui Konsiliasi

Pasal 17

Penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi dilakukan oleh konsiliator yang terdaftar pada kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota.

Pasal 18

- (1) Penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui konsiliasi dilakukan oleh konsiliator yang wilayah kerjanya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja.
- (2) Penyelesaian oleh konsiliator sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilaksanakan setelah para pihak mengajukan permintaan penyelesaian secara tertulis kepada konsiliator yang ditunjuk dan disepakati oleh para pihak.
- (3) Para pihak dapat mengetahui nama konsiliator yang akan dipilih dan disepakati dari daftar nama konsiliator yang dipasang dan diumumkan pada kantor instansi Pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat.

Pasal 19

- (1) Konsiliator sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17, harus memenuhi syarat:
 - a. beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
 - b. warga negara Indonesia;
 - c. berumur sekurang-kurangnya 45 tahun;
 - d. pendidikan minimal lulusan Strata Satu (S.1);
 - e. berbadan sehat menurut surat keterangan dokter;
 - f. berwibawa, jujur, adil, dan berkelakuan tidak tercela;
 - g. memiliki pengalaman di bidang hubungan industrial sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun;
 - h. menguasai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan; dan
 - i. syarat lain yang ditetapkan oleh Menteri.
- (2) Konsiliator yang telah terdaftar sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diberi legitimasi oleh Menteri atau Pejabat yang berwenang di bidang ketenagakerjaan.

Pasal 20

Dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima permintaan penyelesaian perselisihan secara tertulis, konsiliator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan selambat-lambatnya pada hari kerja kedelapan harus sudah dilakukan sidang konsiliasi pertama.

Pasal 21

- (1) Konsiliator dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir dalam sidang konsiliasi guna diminta dan didengar keterangannya.
- (2) Saksi atau saksi ahli yang memenuhi panggilan berhak menerima penggantian biaya perjalanan dan akomodasi yang besarnya ditetapkan dengan Keputusan Menteri.

Pasal 22

- (1) Barang siapa yang diminta keterangannya oleh konsiliator guna penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan undang-undang ini, wajib memberikan keterangan termasuk membukakan buku dan memperlihatkan surat-surat yang diperlukan.
- (2) Dalam hal keterangan yang diperlukan oleh konsiliator terkait dengan seseorang yang karena jabatannya harus menjaga kerahasiaan, maka harus ditempuh prosedur sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.

- (3) Konsiliator wajib merahasiakan semua keterangan yang diminta sebagaimana dimaksud dalam ayat (1).

Pasal 23

- (1) Dalam hal tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh konsiliator dan didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.
- (2) Dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi, maka:
- konsiliator mengeluarkan anjuran tertulis;
 - anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang konsiliasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak;
 - para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada konsiliator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis;
 - pihak yang tidak memberikan pendapatnya sebagaimana dimaksud pada huruf c dianggap menolak anjuran tertulis;
 - dalam hal para pihak menyetujui anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a, maka, dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, konsiliator harus sudah selesai membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama untuk kemudian didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.
- (3) Pendaftaran Perjanjian Bersama di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) huruf e dilakukan sebagai berikut:
- Perjanjian Bersama yang telah didaftar diberikan akta bukti pendaftaran dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Perjanjian Bersama;
 - apabila Perjanjian Bersama sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf e tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah Perjanjian Bersama di daftar untuk mendapat penetapan eksekusi;
 - dalam hal 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.

Pasal 24

- (1) Dalam hal anjuran tertulis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 ayat (2) huruf a ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, maka salah satu pihak atau para pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada pengadilan negeri setempat.
- (2) Penyelesaian perselisihan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilaksanakan dengan pengajuan gugatan oleh salah satu pihak.

Pasal 25

Konsiliator menyelesaikan tugasnya dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima permintaan penyelesaian perselisihan.

Pasal 26

- (1) Konsiliator berhak mendapat honorarium/imbalan jasa berdasarkan penyelesaian perselisihan yang dibebankan kepada negara.
- (2) Besarnya honorarium/imbalan jasa sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan oleh Menteri.

Pasal 27

Kinerja konsiliator dalam satu periode tertentu dipantau dan dinilai oleh Menteri atau Pejabat yang berwenang di bidang ketenagakerjaan.

Pasal 28

Tata cara pendaftaran calon, pengangkatan, dan pencabutan legitimasi konsiliator serta tata kerja konsiliasi diatur dengan Keputusan Menteri.

Bagian Keempat Penyelesaian Melalui Arbitrase

Pasal 29

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase meliputi perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Pasal 30

- (1) Arbiter yang berwenang menyelesaikan perselisihan hubungan industrial harus arbiter yang telah ditetapkan oleh Menteri.
- (2) Wilayah kerja arbiter meliputi seluruh wilayah negara Republik Indonesia.

Pasal 31

- (1) Untuk dapat ditetapkan sebagai arbiter sebagaimana dimaksud dalam Pasal 30 ayat (1) harus memenuhi syarat:
 - a. beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
 - b. cakap melakukan tindakan hukum;
 - c. warga negara Indonesia;
 - d. pendidikan sekurang-kurangnya Strata Satu (S1);
 - e. berumur sekurang-kurangnya 45 (empat puluh lima) tahun;
 - f. berbadan sehat sesuai dengan surat keterangan dokter;
 - g. menguasai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan yang dibuktikan dengan sertifikat atau bukti kelulusan telah mengikuti ujian arbitrase; dan
 - h. memiliki pengalaman di bidang hubungan industrial sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun.
- (2) Ketentuan mengenai pengujian dan tata cara pendaftaran arbiter diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal 32

- (1) Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbiter dilakukan atas dasar kesepakatan para pihak yang berselisih.
- (2) Kesepakatan para pihak yang berselisih sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dinyatakan secara tertulis dalam surat perjanjian arbitrase, dibuat rangkap 3 (tiga) dan masing-masing pihak mendapatkan 1 (satu) yang mempunyai kekuatan hukum yang sama.
- (3) Surat perjanjian arbitrase sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), sekurang-kurangnya memuat:
 - a. nama lengkap dan alamat atau tempat kedudukan para pihak yang berselisih;
 - b. pokok-pokok persoalan yang menjadi perselisihan dan yang diserahkan kepada arbitrase untuk diselesaikan dan diambil putusan;
 - c. jumlah arbiter yang disepakati;
 - d. pernyataan para pihak yang berselisih untuk tunduk dan menjalankan keputusan arbitrase; dan
 - e. tempat, tanggal pembuatan surat perjanjian, dan tanda tangan para pihak yang berselisih.

Pasal 33

- (1) Dalam hal para pihak telah menandatangani surat perjanjian arbitrase sebagaimana dimaksud dalam Pasal 32 ayat (3) para pihak berhak memilih arbiter dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh Menteri.
- (2) Para pihak yang berselisih dapat menunjuk arbiter tunggal atau beberapa arbiter (majelis) dalam jumlah ganjil sebanyak-banyaknya 3 (tiga) orang.
- (3) Dalam hal para pihak sepakat untuk menunjuk arbiter tunggal, maka para pihak harus sudah mencapai kesepakatan dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja tentang nama arbiter dimaksud.
- (4) Dalam hal para pihak sepakat untuk menunjuk beberapa arbiter (majelis) dalam jumlah ganjil, masing-masing pihak berhak memilih seorang arbiter dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja, sedangkan arbiter ketiga ditentukan oleh para arbiter yang ditunjuk dalam

waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja untuk diangkat sebagai Ketua Majelis Arbitrase.

- (5) Penunjukan arbiter sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (4) dilakukan secara tertulis.
- (6) Dalam hal para pihak tidak sepakat untuk menunjuk arbiter baik tunggal maupun beberapa arbiter (majelis) dalam jumlah gasal sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), maka atas permohonan salah satu pihak Ketua Pengadilan dapat mengangkat arbiter dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh Menteri.
- (7) Seorang arbiter yang diminta oleh para pihak, wajib memberitahukan kepada para pihak tentang hal yang mungkin akan mempengaruhi kebebasannya atau menimbulkan keberpihakan putusan yang akan diberikan.
- (8) Seseorang yang menerima penunjukan sebagai arbiter sebagaimana dimaksud dalam ayat (6) harus memberitahukan kepada para pihak mengenai penerimaan penunjukannya secara tertulis.

Pasal 34

- (1) Arbiter yang bersedia untuk ditunjuk sebagaimana dimaksud dalam Pasal 33 ayat (8) membuat perjanjian penunjukan arbiter dengan para pihak yang berselisih.
- (2) Perjanjian penunjukan arbiter sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) sekurang-kurangnya memuat hal-hal sebagai berikut:
 - a. nama lengkap dan alamat atau tempat kedudukan para pihak yang berselisih dan arbiter;
 - b. pokok-pokok persoalan yang menjadi perselisihan dan yang diserahkan kepada arbiter untuk diselesaikan dan diambil keputusan;
 - c. biaya arbitrase dan honorarium arbiter;
 - d. pernyataan para pihak yang berselisih untuk tunduk dan menjalankan keputusan arbitrase;
 - e. tempat, tanggal pembuatan surat perjanjian, dan tanda tangan para pihak yang berselisih dan arbiter;
 - f. pernyataan arbiter atau para arbiter untuk tidak melampaui kewenangannya dalam penyelesaian perkara yang ditanganinya; dan
 - g. tidak mempunyai hubungan keluarga sedarah atau semenda sampai dengan derajat kedua dengan salah satu pihak yang berselisih.
- (3) Perjanjian arbiter sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) sekurang-kurangnya dibuat rangkap 3 (tiga), masing-masing pihak dan arbiter mendapatkan 1 (satu) yang mempunyai kekuatan hukum yang sama.
- (4) Dalam hal arbitrase dilakukan oleh beberapa arbiter, maka asli dari perjanjian tersebut diberikan kepada Ketua Majelis Arbiter.

Pasal 35

- (1) Dalam hal arbiter telah menerima penunjukan dan menandatangani surat perjanjian sebagaimana dimaksud dalam Pasal 34 ayat (1), maka yang bersangkutan tidak dapat menarik diri, kecuali atas persetujuan para pihak.
- (2) Arbiter yang akan menarik diri sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), harus mengajukan permohonan secara tertulis kepada para pihak.
- (3) Dalam hal para pihak dapat menyetujui permohonan penarikan diri sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), maka yang bersangkutan dapat dibebaskan dari tugas sebagai arbiter dalam penyelesaian kasus tersebut.
- (4) Dalam hal permohonan penarikan diri tidak mendapat persetujuan para pihak, arbiter harus mengajukan permohonan pada Pengadilan Hubungan Industrial untuk dibebaskan dari tugas sebagai arbiter dengan mengajukan alasan yang dapat diterima.

Pasal 36

- (1) Dalam hal arbiter tunggal mengundurkan diri atau meninggal dunia, maka para pihak harus menunjuk arbiter pengganti yang disepakati oleh kedua belah pihak.
- (2) Dalam hal arbiter yang dipilih oleh para pihak mengundurkan diri, atau meninggal dunia, maka penunjukan arbiter pengganti diserahkan kepada pihak yang memilih arbiter.
- (3) Dalam hal arbiter ketiga yang dipilih oleh para pihak mengundurkan diri atau meninggal dunia, maka para arbiter harus menunjuk arbiter pengganti berdasarkan kesepakatan para arbiter.
- (4) Para pihak atau para arbiter sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) harus sudah mencapai kesepakatan menunjuk arbiter pengganti dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja.

- (5) Apabila para pihak atau para arbiter sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) tidak mencapai kesepakatan, maka para pihak atau salah satu pihak atau salah satu arbiter atau para arbiter dapat meminta kepada Pengadilan Hubungan Industrial untuk menetapkan arbiter pengganti dan Pengadilan harus menetapkan arbiter pengganti dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak tanggal diterimanya permintaan penggantian arbiter.

Pasal 37

Arbiter pengganti sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 harus membuat pernyataan kesediaan menerima hasil-hasil yang telah dicapai dan melanjutkan penyelesaian perkara.

Pasal 38

- (1) Arbiter yang telah ditunjuk oleh para pihak berdasarkan perjanjian arbitrase dapat diajukan tuntutan ingkar kepada Pengadilan Negeri apabila cukup alasan dan cukup bukti otentik yang menimbulkan keraguan bahwa arbiter akan melakukan tugasnya tidak secara bebas dan akan berpihak dalam mengambil putusan.
- (2) Tuntutan ingkar terhadap seorang arbiter dapat pula diajukan apabila terbukti adanya hubungan kekeluargaan atau pekerjaan dengan salah satu pihak atau kuasanya.
- (3) Putusan Pengadilan Negeri mengenai tuntutan ingkar tidak dapat diajukan perlawanan.

Pasal 39

- (1) Hak ingkar terhadap arbiter yang diangkat oleh Ketua Pengadilan ditujukan kepada Ketua Pengadilan yang bersangkutan.
- (2) Hak ingkar terhadap arbiter tunggal yang disepakati diajukan kepada arbiter yang bersangkutan.
- (3) Hak ingkar terhadap anggota majelis arbiter yang disepakati diajukan kepada majelis arbiter yang bersangkutan.

Pasal 40

- (1) Arbiter wajib menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja sejak penandatanganan surat perjanjian penunjukan arbiter.
- (2) Pemeriksaan atas perselisihan harus dimulai dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja setelah penandatanganan surat perjanjian penunjukan arbiter.
- (3) Atas kesepakatan para pihak, arbiter berwenang untuk memperpanjang jangka waktu penyelesaian perselisihan hubungan industrial 1 (satu) kali perpanjangan selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja.

Pasal 41

Pemeriksaan perselisihan hubungan industrial oleh arbiter atau majelis arbiter dilakukan secara tertutup kecuali para pihak yang berselisih menghendaki lain.

Pasal 42

Dalam sidang arbitrase, para pihak yang berselisih dapat diwakili oleh kuasanya dengan surat kuasa khusus.

Pasal 43

- (1) Apabila pada hari sidang para pihak yang berselisih atau kuasanya tanpa suatu alasan yang sah tidak hadir, walaupun telah dipanggil secara patut, maka arbiter atau majelis arbiter dapat membatalkan perjanjian penunjukan arbiter dan tugas arbiter atau majelis arbiter dianggap selesai.
- (2) Apabila pada hari sidang pertama dan sidang-sidang selanjutnya salah satu pihak atau kuasanya tanpa suatu alasan yang sah tidak hadir walaupun untuk itu telah dipanggil secara patut, arbiter atau majelis arbiter dapat memeriksa perkara dan menjatuhkan putusannya tanpa kehadiran salah satu pihak atau kuasanya.
- (3) Dalam hal terdapat biaya yang dikeluarkan berkaitan dengan perjanjian penunjukan arbiter sebelum perjanjian tersebut dibatalkan oleh arbiter atau majelis arbiter sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), biaya tersebut tidak dapat diminta kembali oleh para pihak.

Pasal 44

- (1) Penyelesaian perselisihan hubungan industrial oleh arbiter harus diawali dengan upaya mendamaikan kedua belah pihak yang berselisih.

- (2) Apabila perdamaian sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tercapai, maka arbiter atau majelis arbiter wajib membuat Akta Perdamaian yang ditandatangani oleh para pihak yang berselisih dan arbiter atau majelis arbiter.
- (3) Akta Perdamaian sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah arbiter mengadakan perdamaian.
- (4) Pendaftaran Akta Perdamaian sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dilakukan sebagai berikut:
 - a. Akta Perdamaian yang telah didaftar diberikan akta bukti pendaftaran dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Akta Perdamaian;
 - b. 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;
 - c. dalam hal pemohon eksekusi berdomisili di luar wilayah hukum Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tempat pendaftaran Akta Perdamaian, 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.
- (5) Apabila upaya perdamaian sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) gagal, arbiter atau majelis arbiter meneruskan sidang arbitrase.

Pasal 45

- (1) 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 atau majelis arbiter.
- (2) Arbiter atau majelis arbiter berhak meminta kepada para pihak untuk mengajukan penjelasan tambahan secara tertulis, dokumen atau bukti lainnya yang dianggap perlu dalam jangka waktu yang ditentukan oleh arbiter atau majelis arbiter.

Pasal 46

- (1) Arbiter atau majelis arbiter dapat memanggil seorang saksi atau lebih atau seorang saksi ahli atau lebih untuk didengar keterangannya.
- (2) Sebelum memberikan keterangan para saksi atau saksi ahli wajib mengucapkan sumpah atau janji sesuai dengan agama dan kepercayaan masing-masing.
- (3) Biaya pemanggilan dan perjalanan rohaniawan untuk melaksanakan pengambilan sumpah atau janji terhadap saksi atau saksi ahli dibebankan kepada pihak yang meminta.
- (4) Biaya pemanggilan dan perjalanan saksi atau saksi ahli dibebankan kepada pihak yang meminta.
- (5) Biaya pemanggilan dan perjalanan saksi atau saksi ahli yang diminta oleh arbiter dibebankan kepada para pihak.

Pasal 47

- (1) Barang siapa yang diminta keterangannya oleh arbiter atau majelis arbiter guna penyelidikan untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan undang-undang ini wajib memberikannya, termasuk membukakan buku dan memperlihatkan surat-surat yang diperlukan.
- (2) Dalam hal keterangan yang diperlukan oleh arbiter terkait dengan seseorang yang karena jabatannya harus menjaga kerahasiaan, maka harus ditempuh prosedur sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (3) Arbiter wajib merahasiakan semua keterangan yang diminta sebagaimana dimaksud dalam ayat (1).

Pasal 48

Terhadap kegiatan dalam pemeriksaan dan sidang arbitrase dibuat berita acara pemeriksaan oleh arbiter atau majelis arbiter.

Pasal 49

Putusan sidang arbitrase ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, perjanjian, kebiasaan, keadilan dan kepentingan umum.

Pasal 50

- (1) Putusan arbitrase memuat:
 - a. kepala putusan yang berbunyi "DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA";
 - b. nama lengkap dan alamat arbiter atau majelis arbiter;
 - c. nama lengkap dan alamat para pihak;
 - d. hal-hal yang termuat dalam surat perjanjian yang diajukan oleh para pihak yang berselisih;
 - e. ikhtisar dari tuntutan, jawaban, dan penjelasan lebih lanjut para pihak yang berselisih;
 - f. pertimbangan yang menjadi dasar putusan;
 - g. pokok putusan;
 - h. tempat dan tanggal putusan;
 - i. mulai berlakunya putusan; dan
 - j. tanda tangan arbiter atau majelis arbiter.
- (2) Tidak ditandatanganinya putusan arbiter oleh salah seorang arbiter dengan alasan sakit atau meninggal dunia tidak mempengaruhi kekuatan berlakunya putusan.
- (3) Alasan tentang tidak adanya tanda tangan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) harus dicantumkan dalam putusan.
- (4) Dalam putusan, ditetapkan selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja harus sudah dilaksanakan.

Pasal 51

- (1) Putusan arbitrase mempunyai kekuatan hukum yang mengikat para pihak yang berselisih dan merupakan putusan yang bersifat akhir dan tetap.
- (2) Putusan arbitrase sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah arbiter menetapkan putusan.
- (3) Dalam hal putusan arbitrase sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) 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 pihak terhadap siapa putusan itu harus dijalankan, agar putusan diperintahkan untuk dijalankan.
- (4) Perintah sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) harus diberikan dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja setelah permohonan didaftarkan pada Panitera Pengadilan Negeri setempat dengan tidak memeriksa alasan atau pertimbangan dari putusan arbitrase.

Pasal 52

- (1) Terhadap putusan arbitrase, salah satu pihak dapat mengajukan permohonan pembatalan kepada Mahkamah Agung dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja sejak ditetapkannya putusan arbiter, apabila putusan diduga mengandung unsur-unsur sebagai berikut:
 - a. surat atau dokumen yang diajukan dalam pemeriksaan, setelah putusan dijatuhkan, diakui atau dinyatakan palsu;
 - b. setelah putusan diambil ditemukan dokumen yang bersifat menentukan, yang disembunyikan oleh pihak lawan;
 - c. putusan diambil dari tipu muslihat yang dilakukan oleh salah satu pihak dalam pemeriksaan perselisihan;
 - d. putusan melampaui kekuasaan arbiter hubungan industrial; atau
 - e. putusan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.
- (2) Dalam hal permohonan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dikabulkan, Mahkamah Agung menetapkan akibat dari pembatalan baik seluruhnya atau sebagian putusan arbitrase.
- (3) Mahkamah Agung memutuskan permohonan pembatalan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima permohonan pembatalan.

Pasal 53

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

Pasal 54

Arbiter atau majelis arbiter tidak dapat dikenakan tanggung jawab hukum apapun atas segala tindakan yang diambil selama proses persidangan berlangsung untuk menjalankan fungsinya sebagai arbiter atau majelis arbiter, kecuali dapat dibuktikan adanya itikad tidak baik dari tindakan tersebut.

BAB III PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Bagian Kesatu U m u m

Pasal 55

Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum.

Pasal 56

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;
- d. di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Pasal 57

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.

Pasal 58

Dalam proses beracara di Pengadilan Hubungan Industrial, pihak-pihak yang berperkara tidak dikenakan biaya termasuk biaya eksekusi yang nilai gugatannya di bawah Rp.150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah).

Pasal 59

- (1) Untuk pertama kali dengan undang-undang ini dibentuk Pengadilan Hubungan Industrial pada setiap Pengadilan Negeri Kabupaten/Kota yang berada di setiap Ibukota Provinsi yang daerah hukumnya meliputi provinsi yang bersangkutan.
- (2) Di Kabupaten/Kota terutama yang padat industri, dengan Keputusan Presiden harus segera dibentuk Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.

Pasal 60

- (1) Susunan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri terdiri dari:
 - a. Hakim;
 - b. Hakim Ad-Hoc;
 - c. Panitera Muda; dan
 - d. Panitera Pengganti.
- (2) Susunan Pengadilan Hubungan Industrial pada Mahkamah Agung terdiri dari:
 - a. Hakim Agung;
 - b. Hakim Ad-Hoc pada Mahkamah Agung; dan
 - c. Panitera.

Bagian Kedua Hakim, Hakim Ad-Hoc dan Hakim Kasasi

Pasal 61

Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri diangkat dan diberhentikan berdasarkan Keputusan Ketua Mahkamah Agung.

Pasal 62

Pengangkatan Hakim sebagaimana dimaksud dalam Pasal 61 dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 63

- (1) Hakim Ad-Hoc Pengadilan Hubungan Industrial diangkat dengan Keputusan Presiden atas usul Ketua Mahkamah Agung.
- (2) Calon Hakim Ad-Hoc sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diajukan oleh Ketua Mahkamah Agung dari nama yang disetujui oleh Menteri atas usul serikat pekerja/serikat buruh atau organisasi pengusaha.
- (3) Ketua Mahkamah Agung mengusulkan pemberhentian Hakim Ad-Hoc Hubungan Industrial kepada Presiden.

Pasal 64

Untuk dapat diangkat menjadi Hakim Ad-Hoc pada Pengadilan Hubungan Industrial dan Hakim Ad-Hoc pada Mahkamah Agung, harus memenuhi syarat sebagai berikut:

warga negara Indonesia;

- a. bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
- b. setia kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- c. berumur paling rendah 30 (tiga puluh) tahun;
- d. berbadan sehat sesuai dengan keterangan dokter;
- e. berwibawa, jujur, adil, dan berkelakuan tidak tercela;
- f. berpendidikan serendah-rendahnya strata satu (S.1) kecuali bagi Hakim Ad-Hoc pada Mahkamah Agung syarat pendidikan sarjana hukum; dan
- g. berpengalaman di bidang hubungan industrial minimal 5 tahun.

Pasal 65

- (1) Sebelum memangku jabatannya, Hakim Ad-Hoc Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengucapkan sumpah atau janji menurut agama atau kepercayaannya, bunyi sumpah atau janji itu adalah sebagai berikut:

“Saya bersumpah/berjanji dengan sungguh-sungguh bahwa saya untuk memperoleh jabatan saya ini, langsung atau tidak langsung, dengan menggunakan nama atau cara apapun juga, tidak memberikan atau menjanjikan barang sesuatu kepada siapapun juga.

Saya bersumpah/berjanji bahwa saya, untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu dalam jabatan ini, tidak sekali-kali akan menerima langsung atau tidak langsung dari siapapun juga suatu janji atau pemberian.

Saya bersumpah/berjanji bahwa saya, akan setia kepada dan akan mempertahankan serta mengamalkan Pancasila sebagai pandangan hidup bangsa, dasar negara, dan ideologi nasional, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan segala undang-undang serta peraturan lain yang berlaku bagi negara Republik Indonesia.

Saya bersumpah/berjanji bahwa saya senantiasa akan menjalankan jabatan saya ini dengan jujur, seksama dan dengan tidak membedakan orang dan akan melaksanakan kewajiban saya sebaik-baiknya dan seadil-adilnya berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku”.

- (2) Hakim Ad-Hoc Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri diambil sumpah atau janjinya oleh Ketua Pengadilan Negeri atau pejabat yang ditunjuk.

Pasal 66

- (1) Hakim Ad-Hoc tidak boleh merangkap jabatan sebagai:
 - a. anggota Lembaga Tinggi Negara;
 - b. kepala daerah/kepala wilayah;
 - c. lembaga legislatif tingkat daerah;
 - d. pegawai negeri sipil;
 - e. anggota TNI/Polri;
 - f. pengurus partai politik;
 - g. pengacara;
 - h. mediator;
 - i. konsiliator;
 - j. arbiter; atau
 - k. pengurus serikat pekerja/serikat buruh atau pengurus organisasi pengusaha.
- (2) Dalam hal seorang Hakim Ad-Hoc yang merangkap jabatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), jabatannya sebagai Hakim Ad-Hoc dapat dibatalkan.

Pasal 67

- (1) Hakim Ad-Hoc Pengadilan Hubungan Industrial dan Hakim Ad-Hoc Hubungan Industrial pada Mahkamah Agung diberhentikan dengan hormat dari jabatannya karena:

- a. meninggal dunia;
 - b. permintaan sendiri;
 - c. sakit jasmani atau rohani terus menerus selama 12 (dua belas) bulan;
 - d. telah berumur 62 (enam puluh dua) tahun bagi Hakim Ad-Hoc pada Pengadilan Hubungan Industrial dan telah berumur 67 (enam puluh tujuh) tahun bagi Hakim Ad-Hoc pada Mahkamah Agung;
 - e. tidak cakap dalam menjalankan tugas;
 - f. atas permintaan organisasi pengusaha atau organisasi pekerja/organisasi buruh yang mengusulkan; atau
 - g. telah selesai masa tugasnya.
- (2) Masa tugas Hakim Ad-Hoc untuk jangka waktu 5 (lima) tahun dan dapat diangkat kembali untuk 1 (satu) kali masa jabatan.

Pasal 68

- (1) Hakim Ad-Hoc Pengadilan Hubungan Industrial diberhentikan tidak dengan hormat dari jabatannya dengan alasan:
- a. dipidana karena bersalah melakukan tindak pidana kejahatan;
 - b. selama 3 (tiga) kali berturut-turut dalam kurun waktu 1 (satu) bulan melalaikan kewajiban dalam menjalankan tugas pekerjaannya tanpa alasan yang sah; atau
 - c. melanggar sumpah atau janji jabatan.
- (2) Pemberhentian tidak dengan hormat dengan alasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan setelah yang bersangkutan diberi kesempatan untuk mengajukan pembelaan kepada Mahkamah Agung.

Pasal 69

- (1) Hakim Ad-Hoc Pengadilan Hubungan Industrial sebelum diberhentikan tidak dengan hormat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 68 ayat (1), dapat diberhentikan sementara dari jabatannya.
- (2) Hakim Ad-Hoc yang diberhentikan sementara sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), berlaku pula ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 68 ayat (2).

Pasal 70

- (1) Pengangkatan Hakim Ad-Hoc Pengadilan Hubungan Industrial dilakukan dengan memperhatikan kebutuhan dan sumber daya yang tersedia.
- (2) Untuk pertama kalinya pengangkatan Hakim Ad-Hoc Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri paling sedikit 5 (lima) orang dari unsur serikat pekerja/serikat buruh dan 5 (lima) orang dari unsur organisasi pengusaha.

Pasal 71

- (1) Ketua Pengadilan Negeri melakukan pengawasan atas pelaksanaan tugas Hakim, Hakim Ad-Hoc, Panitera Muda, dan Panitera Pengganti Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri sesuai dengan kewenangannya.
- (2) Ketua Mahkamah Agung melakukan pengawasan atas pelaksanaan tugas Hakim Kasasi, Panitera Muda, dan Panitera Pengganti Pengadilan Hubungan Industrial pada Mahkamah Agung sesuai dengan kewenangannya.
- (3) Dalam melakukan pengawasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), Ketua Pengadilan Negeri dapat memberikan petunjuk dan teguran kepada Hakim dan Hakim Ad-Hoc.
- (4) Dalam melakukan pengawasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), Ketua Mahkamah Agung dapat memberikan petunjuk dan teguran kepada Hakim Kasasi.
- (5) Petunjuk dan teguran sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (4) tidak boleh mengurangi kebebasan Hakim, Hakim Ad-Hoc dan Hakim Kasasi Pengadilan Hubungan Industrial dalam memeriksa dan memutus perselisihan.

Pasal 72

Tata cara pengangkatan, pemberhentian dengan hormat, pemberhentian dengan tidak hormat, dan pemberhentian sementara Hakim Ad-Hoc sebagaimana dimaksud dalam Pasal 67, Pasal 68, dan Pasal 69 diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 73

Tunjangan dan hak-hak lainnya bagi Hakim Ad-Hoc Pengadilan Hubungan Industrial diatur dengan Keputusan Presiden.

Bagian Ketiga
Sub Kepaniteraan dan Panitera Pengganti

Pasal 74

- (1) Pada setiap Pengadilan Negeri yang telah ada Pengadilan Hubungan Industrial dibentuk Sub Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial yang dipimpin oleh seorang Panitera Muda.
- (2) Dalam melaksanakan tugasnya Panitera Muda sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dibantu oleh beberapa orang Panitera Pengganti.

Pasal 75

- (1) Sub Kepaniteraan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 74 ayat (1) mempunyai tugas:
 - a. menyelenggarakan administrasi Pengadilan Hubungan Industrial; dan
 - b. membuat daftar semua perselisihan yang diterima dalam buku perkara.
- (2) Buku perkara sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf b sekurang-kurangnya memuat nomor urut, nama dan alamat para pihak, dan jenis perselisihan.

Pasal 76

Sub Kepaniteraan bertanggung jawab atas penyampaian surat panggilan sidang, penyampaian pemberitahuan putusan dan penyampaian salinan putusan.

Pasal 77

- (1) Untuk pertama kali Panitera Muda dan Panitera Pengganti Pengadilan Hubungan Industrial diangkat dari Pegawai Negeri Sipil dari instansi Pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.
- (2) Ketentuan mengenai persyaratan, tata cara pengangkatan, dan pemberhentian Panitera Muda dan Panitera Pengganti Pengadilan Hubungan Industrial diatur lebih lanjut menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 78

Susunan organisasi, tugas, dan tata kerja Sub Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial diatur dengan Keputusan Ketua Mahkamah Agung.

Pasal 79

- (1) Panitera Pengganti bertugas mencatat jalannya persidangan dalam Berita Acara.
- (2) Berita Acara sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditandatangani oleh Hakim, Hakim Ad-Hoc, dan Panitera Pengganti.

Pasal 80

- (1) Panitera Muda bertanggung jawab atas buku perkara dan surat-surat lainnya yang disimpan di Sub Kepaniteraan.
- (2) Semua buku perkara dan surat-surat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) baik asli maupun foto copy tidak boleh dibawa keluar ruang kerja Sub Kepaniteraan kecuali atas izin Panitera Muda.

BAB IV
PENYELESAIAN PERSELISIHAN MELALUI PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Bagian Kesatu
Penyelesaian Perselisihan Oleh Hakim
Paragraf 1
Pengajuan Gugatan

Pasal 81

Gugatan perselisihan hubungan industrial diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja.

Pasal 82

Gugatan oleh pekerja/buruh atas pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 159 dan Pasal 171 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dapat

diajukan hanya dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha.

Pasal 83

- (1) Pengajuan gugatan yang tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, maka hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada pengugat.
- (2) Hakim berkewajiban memeriksa isi gugatan dan bila terdapat kekurangan, hakim meminta pengugat untuk menyempurnakan gugatannya.

Pasal 84

Gugatan yang melibatkan lebih dari satu penggugat dapat diajukan secara kolektif dengan memberikan kuasa khusus.

Pasal 85

- (1) Penggugat dapat sewaktu-waktu mencabut gugatannya sebelum tergugat memberikan jawaban.
- (2) Apabila tergugat sudah memberikan jawaban atas gugatan itu, pencabutan gugatan oleh penggugat akan dikabulkan oleh Pengadilan Hubungan Industrial hanya apabila disetujui tergugat.

Pasal 86

Dalam hal perselisihan hak dan/atau perselisihan kepentingan diikuti dengan perselisihan pemutusan hubungan kerja, maka Pengadilan Hubungan Industrial wajib memutus terlebih dahulu perkara perselisihan hak dan/atau perselisihan kepentingan.

Pasal 87

Serikat pekerja/serikat buruh dan organisasi pengusaha dapat bertindak sebagai kuasa hukum untuk beracara di Pengadilan Hubungan Industrial untuk mewakili anggotanya.

Pasal 88

- (1) Ketua Pengadilan Negeri dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima gugatan harus sudah menetapkan Majelis Hakim yang terdiri atas 1 (satu) orang Hakim sebagai Ketua Majelis dan 2 (dua) orang Hakim Ad-Hoc sebagai Anggota Majelis yang memeriksa dan memutus perselisihan.
- (2) Hakim Ad-Hoc sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas seorang Hakim Ad-Hoc yang pengangkatannya diusulkan oleh serikat pekerja/serikat buruh dan seorang Hakim Ad-Hoc yang pengangkatannya diusulkan oleh organisasi pengusaha sebagaimana dimaksud dalam Pasal 63 ayat (2).
- (3) Untuk membantu tugas Majelis Hakim sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditunjuk seorang Panitera Pengganti.

Paragraf 2

Pemeriksaan Dengan Acara Biasa

Pasal 89

- (1) Dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak penetapan Majelis Hakim, maka Ketua Majelis Hakim harus sudah melakukan sidang pertama.
- (2) Pemanggilan untuk datang ke sidang dilakukan secara sah apabila disampaikan dengan surat panggilan kepada para pihak di alamat tempat tinggalnya atau apabila tempat tinggalnya tidak diketahui disampaikan di tempat kediaman terakhir.
- (3) Apabila pihak yang dipanggil tidak ada di tempat tinggalnya atau tempat tinggal kediaman terakhir, surat panggilan disampaikan melalui Kepala Kelurahan atau Kepala Desa yang daerah hukumnya meliputi tempat tinggal pihak yang dipanggil atau tempat kediaman yang terakhir.
- (4) Penerimaan surat panggilan oleh pihak yang dipanggil sendiri atau melalui orang lain dilakukan dengan tanda penerimaan.
- (5) Apabila tempat tinggal maupun tempat kediaman terakhir tidak dikenal, maka surat panggilan ditempelkan pada tempat pengumuman di gedung Pengadilan Hubungan Industrial yang memeriksanya.

Pasal 90

- (1) Majelis Hakim dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir di persidangan guna diminta dan didengar keterangannya.
- (2) Setiap orang yang dipanggil untuk menjadi saksi atau saksi ahli berkewajiban untuk memenuhi panggilan dan memberikan kesaksiannya di bawah sumpah.

Pasal 91

- (1) Barang siapa yang diminta keterangannya oleh Majelis Hakim guna penyelidikan untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan undang-undang ini wajib memberikannya tanpa syarat, termasuk membukakan buku dan memperlihatkan surat-surat yang diperlukan.
- (2) Dalam hal keterangan yang diminta Majelis Hakim terkait dengan seseorang yang karena jabatannya harus menjaga kerahasiaan, maka harus ditempuh prosedur sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (3) Hakim wajib merahasiakan semua keterangan yang diminta sebagaimana dimaksud dalam ayat (1).

Pasal 92

Sidang sah apabila dilakukan oleh Majelis Hakim sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 ayat (1).

Pasal 93

- (1) Dalam hal salah satu pihak atau para pihak tidak dapat menghadiri sidang tanpa alasan yang dapat dipertanggungjawabkan, Ketua Majelis Hakim menetapkan hari sidang berikutnya.
- (2) Hari sidang berikutnya sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal penundaan.
- (3) Penundaan sidang karena ketidakhadiran salah satu atau para pihak diberikan sebanyak-banyaknya 2 (dua) kali penundaan.

Pasal 94

- (1) Dalam hal penggugat atau kuasa hukumnya yang sah setelah dipanggil secara patut sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 tidak datang menghadap Pengadilan pada sidang penundaan terakhir sebagaimana dimaksud dalam Pasal 93 ayat (3), maka gugatannya dianggap gugur, akan tetapi penggugat berhak mengajukan gugatannya sekali lagi.
- (2) Dalam hal tergugat atau kuasa hukumnya yang sah setelah dipanggil secara patut sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 tidak datang menghadap Pengadilan pada sidang penundaan terakhir sebagaimana dimaksud dalam Pasal 93 ayat (3), maka Majelis Hakim dapat memeriksa dan memutus perselisihan tanpa dihadiri tergugat.

Pasal 95

- (1) Sidang Majelis Hakim terbuka untuk umum, kecuali Majelis Hakim menetapkan lain.
- (2) Setiap orang yang hadir dalam persidangan wajib menghormati tata tertib persidangan.
- (3) Setiap orang yang tidak mentaati tata tertib persidangan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), setelah mendapat peringatan dari atau atas perintah Ketua Majelis Hakim, dapat dikeluarkan dari ruang sidang.

Pasal 96

- (1) Apabila dalam persidangan pertama, secara nyata-nyata pihak pengusaha terbukti tidak melaksanakan kewajibannya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 155 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Hakim Ketua Sidang harus segera menjatuhkan Putusan Sela berupa perintah kepada pengusaha untuk membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh yang bersangkutan.
- (2) Putusan Sela sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat dijatuhkan pada hari persidangan itu juga atau pada hari persidangan kedua.
- (3) Dalam hal selama pemeriksaan sengketa masih berlangsung dan Putusan Sela sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak juga dilaksanakan oleh pengusaha, Hakim Ketua Sidang memerintahkan Sita Jaminan dalam sebuah Penetapan Pengadilan Hubungan Industrial.
- (4) Putusan Sela sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan Penetapan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak dapat diajukan perlawanan dan/atau tidak dapat digunakan upaya hukum.

Pasal 97

Dalam putusan Pengadilan Hubungan Industrial ditetapkan kewajiban yang harus dilakukan dan/atau hak yang harus diterima oleh para pihak atau salah satu pihak atas setiap penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Paragraf 3 Pemeriksaan Dengan Acara Cepat

Pasal 98

- (1) Apabila terdapat kepentingan para pihak dan/atau salah satu pihak yang cukup mendesak yang harus dapat disimpulkan dari alasan-alasan permohonan dari yang berkepentingan, para pihak dan/atau salah satu pihak dapat memohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial supaya pemeriksaan sengketa dipercepat.
- (2) Dalam jangka waktu 7 (tujuh) hari kerja setelah diterimanya permohonan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), Ketua Pengadilan Negeri mengeluarkan penetapan tentang dikabulkan atau tidak dikabulkannya permohonan tersebut.
- (3) Terhadap penetapan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak dapat digunakan upaya hukum.

Pasal 99

- (1) Dalam hal permohonan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 98 ayat (1) dikabulkan, Ketua Pengadilan Negeri dalam jangka waktu 7 (tujuh) hari kerja setelah dikeluarkannya penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 98 ayat (2), menentukan majelis hakim, hari, tempat, dan waktu sidang tanpa melalui prosedur pemeriksaan.
- (2) Tenggang waktu untuk jawaban dan pembuktian kedua belah pihak, masing-masing ditentukan tidak melebihi 14 (empat belas) hari kerja.

Paragraf 4 Pengambilan Putusan

Pasal 100

Dalam mengambil putusan, Majelis Hakim mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan, dan keadilan.

Pasal 101

- (1) Putusan Majelis Hakim dibacakan dalam sidang terbuka untuk umum.
- (2) Dalam hal salah satu pihak tidak hadir dalam sidang sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), Ketua Majelis Hakim memerintahkan kepada Panitera Pengganti untuk menyampaikan pemberitahuan putusan kepada pihak yang tidak hadir tersebut.
- (3) Putusan Majelis Hakim sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) sebagai putusan Pengadilan Hubungan Industrial.
- (4) Tidak dipenuhinya ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) berakibat putusan Pengadilan tidak sah dan tidak mempunyai kekuatan hukum.

Pasal 102

- (1) Putusan Pengadilan harus memuat:
 - a. kepala putusan berbunyi: "DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA";
 - b. nama, jabatan, kewarganegaraan, tempat kediaman atau tempat kedudukan para pihak yang berselisih;
 - c. ringkasan pemohon/penggugat dan jawaban termohon/tergugat yang jelas;
 - d. pertimbangan terhadap setiap bukti dan data yang diajukan hal yang terjadi dalam persidangan selama sengketa itu diperiksa;
 - e. alasan hukum yang menjadi dasar putusan;
 - f. amar putusan tentang sengketa;
 - g. hari, tanggal putusan, nama Hakim, Hakim Ad-Hoc yang memutus, nama Panitera, serta keterangan tentang hadir atau tidak hadirnya para pihak.
- (2) Tidak dipenuhinya salah satu ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat menyebabkan batalnya putusan Pengadilan Hubungan Industrial.

Pasal 103

Majelis Hakim wajib memberikan putusan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam waktu selambat-lambatnya 50 (lima puluh) hari kerja terhitung sejak sidang pertama.

Pasal 104

Putusan Pengadilan Hubungan Industrial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 103 ditandatangani oleh Hakim, Hakim Ad-Hoc dan Panitera Pengganti.

Pasal 105

Panitera Pengganti Pengadilan Hubungan Industrial dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah putusan Majelis Hakim dibacakan, harus sudah menyampaikan pemberitahuan putusan kepada pihak yang tidak hadir dalam sidang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 101 ayat (2).

Pasal 106

Selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja setelah putusan ditandatangani, Panitera Muda harus sudah menerbitkan salinan putusan.

Pasal 107

Panitera Pengadilan Negeri dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah salinan putusan diterbitkan harus sudah mengirimkan salinan putusan kepada para pihak.

Pasal 108

Ketua Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial dapat mengeluarkan putusan yang dapat dilaksanakan lebih dahulu, meskipun putusannya diajukan perlawanan atau kasasi.

Pasal 109

Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri mengenai perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan merupakan putusan akhir dan bersifat tetap.

Pasal 110

Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri mengenai perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja mempunyai kekuatan hukum tetap apabila tidak diajukan permohonan kasasi kepada Mahkamah Agung dalam waktu selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja:

- a. bagi pihak yang hadir, terhitung sejak putusan di bacakan dalam sidang majelis hakim;
- b. bagi pihak yang tidak hadir, terhitung sejak tanggal menerima pemberitahuan putusan.

Pasal 111

Salah satu pihak atau para pihak yang hendak mengajukan permohonan kasasi harus menyampaikan secara tertulis melalui Sub Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.

Pasal 112

Sub Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri dalam waktu selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja terhitung sejak tanggal penerimaan permohonan kasasi harus sudah menyampaikan berkas perkara kepada Ketua Mahkamah Agung.

Bagian Kedua Penyelesaian Perselisihan Oleh Hakim Kasasi

Pasal 113

Majelis Hakim Kasasi terdiri atas satu orang Hakim Agung dan dua orang Hakim Ad-Hoc yang ditugasi memeriksa dan mengadili perkara perselisihan hubungan industrial pada Mahkamah Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung.

Pasal 114

Tata cara permohonan kasasi serta penyelesaian perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja oleh Hakim Kasasi dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 115

Penyelesaian perselisihan hak atau perselisihan pemutusan hubungan kerja pada Mahkamah Agung selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak tanggal penerimaan permohonan kasasi.

BAB V

SANKSI ADMINISTRASI DAN KETENTUAN PIDANA

Bagian Kesatu

Sanksi Administratif

Pasal 116

- (1) Mediator yang tidak dapat menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja tanpa alasan yang sah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 dapat dikenakan sanksi administratif berupa hukuman disiplin sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku bagi Pegawai Negeri Sipil.
- (2) Panitera Muda yang tidak menerbitkan salinan putusan dalam waktu selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja setelah putusan ditandatangani sebagaimana dimaksud dalam Pasal 106 dan Panitera yang tidak mengirimkan salinan kepada para pihak paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 107 dapat dikenakan sanksi administratif sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal 117

- (1) Konsiliator yang tidak menyampaikan anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 ayat (2) butir b atau tidak membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 ayat (2) huruf e dapat dikenakan sanksi administratif berupa teguran tertulis.
- (2) Konsiliator yang telah mendapatkan teguran tertulis sebanyak 3 (tiga) kali sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat dikenakan sanksi administratif berupa pencabutan sementara sebagai konsiliator.
- (3) Sanksi sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) baru dapat dijatuhkan setelah yang bersangkutan menyelesaikan perselisihan yang sedang ditanganinya.
- (4) Sanksi administratif pencabutan sementara sebagai konsiliator diberikan untuk jangka waktu paling lama 3 (tiga) bulan.

Pasal 118

Konsiliator dapat dikenakan sanksi administratif berupa pencabutan tetap sebagai konsiliator dalam hal:

- a. konsiliator telah dijatuhi sanksi administratif berupa pencabutan sementara sebagai konsiliator sebagaimana dimaksud dalam Pasal 117 ayat (2) sebanyak 3 (tiga) kali;
- b. terbukti melakukan tindak pidana kejahatan;
- c. menyalahgunakan jabatan; dan atau
- d. membocorkan keterangan yang diminta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 ayat (3).

Pasal 119

- (1) Arbiter yang tidak dapat menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja dan dalam jangka waktu perpanjangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 40 ayat (1) dan ayat (3) atau tidak membuat berita acara kegiatan pemeriksaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 48, dapat dikenakan sanksi administratif berupa teguran tertulis.
- (2) Arbiter yang telah mendapat teguran tertulis 3 (tiga) kali sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat dikenakan sanksi administratif berupa pencabutan sementara sebagai arbiter.
- (3) Sanksi sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (2) baru dapat dijatuhkan setelah yang bersangkutan menyelesaikan perselisihan yang sedang ditanganinya.
- (4) Sanksi administratif pencabutan sementara sebagai arbiter diberikan untuk jangka waktu paling lama 3 (tiga) bulan.

Pasal 120

- (1) Arbiter dapat dikenakan sanksi administratif berupa pencabutan tetap sebagai arbiter dalam hal:

- a. arbiter paling sedikit telah 3 (tiga) kali mengambil keputusan arbitrase perselisihan hubungan industrial melampaui kekuasaannya, bertentangan dengan peraturan perundang-undangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 52 ayat (1) huruf d dan e dan Mahkamah Agung telah mengabulkan permohonan peninjauan kembali atas putusan-putusan arbiter tersebut;
 - b. terbukti melakukan tindak pidana kejahatan;
 - c. menyalahgunakan jabatan;
 - d. arbiter telah dijatuhi sanksi administratif berupa pencabutan sementara sebagai arbiter sebagaimana dimaksud dalam Pasal 119 ayat (2) sebanyak 3 (tiga) kali.
- (2) Sanksi administratif berupa pencabutan tetap sebagai arbiter sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) mulai berlaku sejak tanggal arbiter menyelesaikan perselisihan yang sedang ditanganinya.

Pasal 121

- (1) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 117, Pasal 118, Pasal 119 dan Pasal 120 dijatuhkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk.
- (2) Tata cara pemberian dan pencabutan sanksi akan diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.

Bagian Kedua Ketentuan Pidana

Pasal 122

- (1) Barang siapa yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 ayat (1), Pasal 22 ayat (1) dan ayat (3), Pasal 47 ayat (1) dan ayat (3), Pasal 90 ayat (2), Pasal 91 ayat (1) dan ayat (3), dikenakan sanksi pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 6 (enam) bulan dan atau denda paling sedikit Rp.10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp.50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah).
- (2) Perbuatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana pelanggaran.

BAB VI KETENTUAN LAIN-LAIN

Pasal 123

Dalam hal terjadi perselisihan hubungan industrial pada usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang tidak berbentuk perusahaan tetapi mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah, maka perselisihannya diselesaikan sesuai dengan ketentuan undang-undang ini.

BAB VII KETENTUAN PERALIHAN

Pasal 124

- (1) Sebelum terbentuk Pengadilan Hubungan Industrial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59, Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah dan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat tetap melaksanakan fungsi dan tugasnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (2) Dengan terbentuknya Pengadilan Hubungan Industrial berdasarkan undang-undang ini, perselisihan hubungan industrial dan pemutusan hubungan kerja yang telah diajukan kepada:
 - a. Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah atau lembaga-lembaga lain yang setingkat yang menyelesaikan perselisihan hubungan industrial atau pemutusan hubungan kerja dan belum diputuskan, maka diselesaikan oleh Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat;
 - b. Putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah atau lembaga-lembaga lain sebagaimana dimaksud dalam huruf a yang ditolak dan diajukan banding oleh salah satu pihak atau para pihak dan putusan tersebut diterima masih dalam tenggang waktu 14 (empat belas) hari, maka diselesaikan oleh Mahkamah Agung;
 - c. Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat atau lembaga-lembaga lain yang setingkat yang menyelesaikan perselisihan hubungan industrial atau pemutusan hubungan kerja dan belum diputuskan, maka diselesaikan oleh Mahkamah Agung;

- d. Putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat atau lembaga-lembaga lain sebagaimana dimaksud pada huruf c yang ditolak dan diajukan banding oleh salah satu pihak atau para pihak dan putusan tersebut diterima masih dalam tenggang waktu 90 (sembilan puluh) hari, maka diselesaikan oleh Mahkamah Agung;

BAB VIII KETENTUAN PENUTUP

Pasal 125

Dengan berlakunya undang-undang ini, maka:

- a. Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (Lembaran Negara Tahun 1957 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Nomor 1227); dan
- b. Undang-undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja Di Perusahaan Swasta (Lembaran Negara Tahun 1964 Nomor 93, Tambahan Lembaran Negara Nomor 2686); dinyatakan tidak berlaku lagi.

Pada saat undang-undang ini mulai berlaku, semua Peraturan Perundang-undangan yang merupakan Peraturan Pelaksanaan dari Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (Lembaran Negara Tahun 1957 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Nomor 1227) dan Undang-undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja Di Perusahaan Swasta (Lembaran Negara Tahun 1964 Nomor 93, Tambahan Lembaran Negara Nomor 2686) dinyatakan tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan ketentuan dalam undang-undang ini.

Pasal 126

Undang-undang ini mulai berlaku 1 (satu) tahun setelah diundangkan. Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan undang-undang ini dengan penempatannya dalam Lembaran Negara Republik Indonesia.

Disahkan di Jakarta
pada tanggal 14 Januari 2004
PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,
ttd.
MEGAWATI SOEKARNOPUTRI

Diundangkan di Jakarta
pada tanggal
SEKRETARIS NEGARA
REPUBLIK INDONESIA,
Ttd
BAMBANG KESOWO

LEMBARAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2004 NOMOR 6
Salinan sesuai dengan aslinya
Deputi Sekretaris Kabinet Bidang Hukum dan Perundang-undangan,
ttd/cap
Lambock V. Nahattands

PENJELASAN UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 2 TAHUN 2004 TENTANG PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

I. UMUM

Hubungan Industrial, yang merupakan keterkaitan kepentingan antara pekerja/buruh dengan pengusaha, berpotensi menimbulkan perbedaan pendapat, bahkan perselisihan antara kedua belah pihak. Perselisihan di bidang hubungan industrial yang selama ini dikenal dapat terjadi mengenai hak yang telah ditetapkan, atau mengenai keadaan ketenagakerjaan yang belum ditetapkan baik dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama maupun peraturan perundang-undangan.

Perselisihan hubungan industrial dapat pula disebabkan oleh pemutusan hubungan kerja. Ketentuan

mengenai pemutusan hubungan kerja yang selama ini diatur di dalam Undang-undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta, ternyata tidak efektif lagi untuk mencegah serta menanggulangi kasus-kasus pemutusan hubungan kerja. Hal ini disebabkan karena hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha merupakan hubungan yang didasari oleh kesepakatan para pihak untuk mengikat diri dalam suatu hubungan kerja. Dalam hal salah satu pihak tidak menghendaki lagi untuk terikat dalam hubungan kerja tersebut, maka sulit bagi para pihak untuk tetap mempertahankan hubungan yang harmonis. Oleh karena itu perlu dicari jalan keluar yang terbaik bagi kedua belah pihak untuk menentukan bentuk penyelesaian, sehingga Pengadilan Hubungan Industrial yang diatur dalam Undang-undang ini akan dapat menyelesaikan kasus-kasus pemutusan hubungan kerja yang tidak diterima oleh salah satu pihak.

Sejalan dengan era keterbukaan dan demokratisasi dalam dunia industri yang diwujudkan dengan adanya kebebasan untuk berserikat bagi pekerja/buruh, maka jumlah serikat pekerja/serikat buruh di satu perusahaan tidak dapat dibatasi. Persaingan diantara serikat pekerja/serikat buruh di satu perusahaan ini dapat mengakibatkan perselisihan di antara serikat pekerja/serikat buruh yang pada umumnya berkaitan dengan masalah keanggotaan dan keterwakilan di dalam perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama.

Peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial selama ini ternyata belum mewujudkan penyelesaian perselisihan secara cepat, tepat, adil, dan murah. Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 yang selama ini digunakan sebagai dasar hukum penyelesaian perselisihan hubungan industrial dirasa tidak dapat lagi mengakomodasi perkembangan-perkembangan yang terjadi, karena hak-hak pekerja/buruh perseorangan belum terakomodasi untuk menjadi pihak dalam perselisihan hubungan industrial.

Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 yang selama ini digunakan sebagai dasar hukum penyelesaian perselisihan hubungan industrial hanya mengatur penyelesaian perselisihan hak dan perselisihan kepentingan secara kolektif, sedangkan penyelesaian perselisihan hubungan industrial pekerja/buruh secara perseorangan belum terakomodasi.

Hal lainnya yang sangat mendasar adalah dengan ditetapkannya putusan P4P sebagai objek sengketa Tata Usaha Negara, sebagaimana diatur dalam Undang-undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara. Dengan adanya ketentuan ini, maka jalan yang harus ditempuh baik oleh pihak pekerja/buruh maupun oleh pengusaha untuk mencari keadilan menjadi semakin panjang.

Penyelesaian perselisihan yang terbaik adalah penyelesaian oleh para pihak yang berselisih sehingga dapat diperoleh hasil yang menguntungkan kedua belah pihak. Penyelesaian bipartit ini dilakukan melalui musyawarah mufakat oleh para pihak tanpa dicampuri oleh pihak manapun.

Namun demikian pemerintah dalam upayanya untuk memberikan pelayanan masyarakat khususnya kepada masyarakat pekerja/buruh dan pengusaha, berkewajiban memfasilitasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial tersebut. Upaya fasilitasi dilakukan dengan menyediakan tenaga mediator yang bertugas untuk mempertemukan kepentingan kedua belah pihak yang berselisih.

Dengan adanya era demokratisasi di segala bidang, maka perlu diakomodasi keterlibatan masyarakat dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi atau arbitrase. Penyelesaian perselisihan melalui arbitrase pada umumnya, telah diatur di dalam Undang-undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa yang berlaku di bidang sengketa perdagangan. Oleh karena itu arbitrase hubungan industrial yang diatur dalam undang-undang ini merupakan pengaturan khusus bagi penyelesaian sengketa di bidang hubungan industrial.

Dengan pertimbangan-pertimbangan dimaksud di atas, undang-undang ini mengatur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang disebabkan oleh :

- a. perbedaan pendapat atau kepentingan mengenai keadaan ketenagakerjaan yang belum diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan;
- b. kelalaian atau ketidakpatuhan salah satu atau para pihak dalam melaksanakan ketentuan normatif yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan;
- c. pengakhiran hubungan kerja;
- d. perbedaan pendapat antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan mengenai pelaksanaan hak dan kewajiban keserikat pekerjaan.

Dengan cakupan materi perselisihan hubungan industrial sebagaimana dimaksud di atas, maka undang-undang ini memuat pokok-pokok sebagai berikut :

1. Pengaturan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang terjadi baik di perusahaan swasta maupun perusahaan di lingkungan Badan Usaha Milik Negara.

2. Pihak yang berperkara adalah pekerja/buruh secara perseorangan maupun organisasi serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha atau organisasi pengusaha. Pihak yang berperkara dapat juga terjadi antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain dalam satu perusahaan.
3. Setiap perselisihan hubungan industrial pada awalnya diselesaikan secara musyawarah untuk mufakat oleh para pihak yang berselisih (bipartit).
4. Dalam hal perundingan oleh para pihak yang berselisih (bipartit) gagal, maka salah satu pihak atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat.
5. Perselisihan kepentingan, Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja atau Perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh yang telah dicatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dapat diselesaikan melalui konsiliasi atas kesepakatan kedua belah pihak, sedangkan penyelesaian perselisihan melalui arbitrase atas kesepakatan kedua belah pihak hanya perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh. Apabila tidak ada kesepakatan kedua belah pihak untuk menyelesaikan perselisihannya melalui konsiliasi atau arbitrase, maka sebelum diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial terlebih dahulu melalui mediasi. Hal ini dimaksudkan untuk menghindari menumpuknya perkara perselisihan hubungan industrial di pengadilan.
6. Perselisihan Hak yang telah dicatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan tidak dapat diselesaikan melalui konsiliasi atau arbitrase namun sebelum diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial terlebih dahulu melalui mediasi.
7. Dalam hal Mediasi atau Konsiliasi tidak mencapai kesepakatan yang dituangkan dalam perjanjian bersama, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial.
8. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui arbitrase dilakukan berdasarkan kesepakatan para pihak dan tidak dapat diajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial karena putusan arbitrase bersifat akhir dan tetap, kecuali dalam hal-hal tertentu dapat diajukan pembatalan ke Mahkamah Agung.
9. Pengadilan Hubungan Industrial berada pada lingkungan peradilan umum dan dibentuk pada Pengadilan Negeri secara bertahap dan pada Mahkamah Agung.
10. Untuk menjamin penyelesaian yang cepat, tepat, adil dan murah, penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Pengadilan Hubungan Industrial yang berada pada lingkungan peradilan umum dibatasi proses dan tahapannya dengan tidak membuka kesempatan untuk mengajukan upaya banding ke Pengadilan Tinggi. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang menyangkut perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja dapat langsung dimintakan kasasi ke Mahkamah Agung. Sedangkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang menyangkut perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan merupakan putusan tingkat pertama dan terakhir yang tidak dapat di mintakan kasasi ke Mahkamah Agung.
11. Pengadilan Hubungan Industrial yang memeriksa dan mengadili perselisihan hubungan industrial dilaksanakan oleh Majelis Hakim yang beranggotakan 3 (tiga) orang, yakni seorang Hakim Pengadilan Negeri dan 2 (dua) orang Hakim Ad-Hoc yang pengangkatannya diusulkan oleh organisasi pengusaha dan organisasi pekerja/organisasi buruh.
12. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri mengenai perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan tidak dapat diajukan kasasi kepada Mahkamah Agung.
13. Untuk menegakkan hukum ditetapkan sanksi sehingga dapat merupakan alat paksa yang lebih kuat agar ketentuan undang-undang ini ditaati.

II. PASAL DEMI PASAL

Pasal 1

Angka 1 s.d 21

Cukup jelas.

Pasal 2

Huruf a

Perselisihan hak adalah perselisihan mengenai hak normatif, yang sudah ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan.

Huruf b

Cukup jelas.

Huruf c

Cukup jelas.

Huruf d

Cukup jelas.

Pasal 3

Ayat (1)

Yang dimaksud perundingan bipartit dalam pasal ini adalah perundingan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja/serikat buruh atau antara serikat pekerja/serikat buruh dan serikat pekerja/serikat buruh yang lain dalam satu perusahaan yang berselisih.

Ayat (2)
Cukup jelas.
Ayat (3)
Cukup jelas.

Pasal 4

Ayat (1)
Cukup jelas.
Ayat (2)
Cukup jelas.
Ayat (3)
Ketentuan dalam pasal ini memberikan kebebasan bagi pihak yang berselisih untuk secara bebas memilih cara penyelesaian perselisihan yang mereka kehendaki.
Ayat (4)
Cukup jelas.
Ayat (5)
Cukup jelas.
Ayat (6)
Cukup jelas.

Pasal 5

Cukup jelas.

Pasal 6

Cukup jelas.

Pasal 7

Cukup jelas.

Pasal 8

Cukup jelas.

Pasal 9

Oleh karena mediator adalah seorang pegawai negeri sipil, maka selain syarat-syarat yang ada dalam pasal ini harus dipertimbangkan pula ketentuan yang mengatur tentang pegawai negeri sipil pada umumnya.

Pasal 10

Cukup jelas.

Pasal 11

Ayat (1)
Saksi ahli yang dimaksudkan dalam pasal ini adalah seseorang yang mempunyai keahlian khusus di bidangnya termasuk Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan.
Ayat (2)
Cukup jelas.

Pasal 12

Ayat (1)
Yang dimaksudkan dengan membukakan buku dan memperlihatkan surat-surat dalam pasal ini adalah antara lain buku tentang upah atau surat perintah lembur dan lain-lain yang dilakukan oleh orang yang ditunjuk mediator.
Ayat (2)
Oleh karena pada jabatan-jabatan tertentu berdasarkan peraturan perundang-undangan harus menjaga kerahasiaannya, maka permintaan keterangan kepada pejabat dimaksud sebagai saksi ahli harus mengikuti prosedur yang ditentukan.
Contoh: Dalam hal seseorang meminta keterangan tentang rekening milik pihak lain akan dilayani oleh pejabat bank apabila telah ada ijin dari Bank Indonesia atau dari pemilik rekening yang bersangkutan (Undang-undang Nomor 10 Tahun 1998 tentang Perbankan). Demikian pula ketentuan Undang-undang Nomor 7 Tahun 1971 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Kearsipan dan lain-lain.

Ayat (3)
Cukup jelas.

Pasal 13

Ayat (1)
Cukup jelas.

Ayat (2)

Huruf a

Yang dimaksudkan dengan anjuran tertulis adalah pendapat atau saran tertulis yang diusulkan oleh mediator kepada para pihak dalam upaya menyelesaikan perselisihan mereka.

Huruf b

Cukup jelas.

Huruf c

Cukup jelas.

Huruf d

Cukup jelas.

Huruf e

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 14

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Ketentuan mengenai pengajuan gugatan yang diatur dalam ayat ini sesuai dengan tatacara penyelesaian perkara perdata pada peradilan umum.

Pasal 15

Cukup jelas.

Pasal 16

Cukup jelas.

Pasal 17

Cukup jelas.

Pasal 18

Cukup jelas.

Pasal 19

Ayat (1)

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Cukup jelas.

Huruf c

Cukup jelas.

Huruf d

Cukup jelas.

Huruf e

Cukup jelas.

Huruf f

Cukup jelas.

Huruf g

Cukup jelas.

Huruf h

Cukup jelas.

Huruf i

Yang dimaksud dengan syarat lain dalam huruf i ini adalah antara lain : pengaturan tentang standar kompetensi konsiliator, pelatihan calon atau konsiliator, seleksi bagi calon konsiliator, dan masalah teknis lainnya.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Pasal 20

Cukup jelas.

Pasal 21

Cukup jelas.

Pasal 22

Ayat (1)

Yang dimaksudkan dengan membukakan buku dan memperlihatkan surat-surat dalam pasal ini adalah antara lain buku tentang upah atau surat perintah lembur dan lain-lain yang dilakukan oleh orang yang ditunjuk konsiliator.

Ayat (2)

Oleh karena pada jabatan-jabatan tertentu berdasarkan peraturan perundang-undangan harus menjaga kerahasiaannya, maka permintaan keterangan kepada pejabat dimaksud sebagai saksi ahli harus mengikuti prosedur yang ditentukan.

Contoh: Dalam hal seseorang meminta keterangan tentang rekening milik pihak lain akan dilayani oleh pejabat bank apabila telah ada ijin dari Bank Indonesia atau dari pemilik rekening yang bersangkutan (Undang-undang Nomor 10 Tahun 1998 tentang Perbankan). Demikian pula ketentuan Undang-undang Nomor 7 Tahun 1971 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Kearsipan dan lain-lain.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 23

Cukup jelas.

Pasal 24

Cukup jelas.

Pasal 25

Cukup jelas.

Pasal 26

Cukup jelas.

Pasal 27

Cukup jelas.

Pasal 28

Cukup jelas.

Pasal 29

Cukup jelas.

Pasal 30

Ayat (1)

Penetapan dalam pasal ini dimaksudkan untuk melindungi kepentingan masyarakat, oleh karena itu tidak setiap orang dapat bertindak sebagai arbiter.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Pasal 31

Ayat (1)

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Cukup jelas.

Huruf c

Cukup jelas.

Huruf d

Cukup jelas.

Huruf e

Cukup jelas.

Huruf f

Cukup jelas.

Huruf g

Mengingat keputusan arbiter ini mengikat para pihak dan bersifat akhir dan tetap, arbiter haruslah mereka yang kompeten di bidangnya, sehingga kepercayaan para pihak tidak sia-sia.

Huruf h

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Pasal 32

Cukup jelas.

Pasal 33

Cukup jelas.

Pasal 34

Cukup jelas.

Pasal 35

Cukup jelas.

Pasal 36

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Ayat (5)

Arbiter yang ditetapkan Pengadilan tidak boleh arbiter yang telah pernah ditolak oleh para pihak atau para arbiter tetapi harus arbiter lain.

Pasal 37

Yang dimaksud dengan menerima hasil-hasil yang telah dicapai bahwa arbiter pengganti terikat pada hasil arbiter yang digantikan yang tercermin dalam risalah kegiatan penyelesaian perselisihan.

Pasal 38

Cukup jelas.

Pasal 39

Cukup jelas.

Pasal 40

Ayat (1)

Dalam hal terjadi penggantian arbiter maka jangka waktu 30 (tiga puluh) hari kerja dihitung sejak arbiter pengganti menandatangani perjanjian arbitrase.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 41

Cukup jelas.

Pasal 42

Yang dimaksud surat kuasa khusus dalam pasal ini adalah kuasa yang diberikan oleh pihak yang berselisih sebagai pemberi kuasa kepada seseorang atau lebih selaku kuasanya untuk mewakili pemberi kuasa untuk melakukan perbuatan hukum dan tindakan lainnya yang berkaitan dengan perkaranya yang dicantumkan secara khusus dalam surat kuasa.

Pasal 43

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan “dipanggil secara patut” dalam ayat ini yaitu para pihak telah dipanggil berturut-turut sebanyak 3 (tiga) kali, setiap panggilan masing-masing dalam waktu 3 (tiga) hari.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 44

Cukup jelas.

Pasal 45

Cukup jelas.

Pasal 46

Cukup jelas.

Pasal 47

Ayat (1)

Yang dimaksud dengan membukakan buku dan memperlihatkan surat-surat dalam pasal ini adalah, misalnya buku tentang upah atau surat perintah lembur dan dilakukan oleh orang yang ahli soal pembukuan yang ditunjuk oleh arbiter.

Ayat (2)

Oleh karena pada jabatan-jabatan tertentu berdasarkan peraturan perundang-undangan harus menjaga kerahasiaannya, maka permintaan keterangan kepada pejabat dimaksud sebagai saksi ahli harus mengikuti prosedur yang ditentukan.

Contoh: Dalam hal seseorang meminta keterangan tentang rekening milik pihak lain akan dilayani oleh pejabat bank apabila telah ada ijin dari Bank Indonesia atau dari pemilik rekening yang bersangkutan (Undang-undang Nomor 10 Tahun 1998 tentang Perbankan). Demikian pula ketentuan Undang-undang Nomor 7 Tahun 1971 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Kearsipan dan lain-lain.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 48

Cukup jelas.

Pasal 49

Cukup jelas.

Pasal 50

Cukup jelas.

Pasal 51

Cukup jelas.

Pasal 52

Ayat (1)

Upaya hukum melalui permohonan pembatalan dimaksudkan untuk memberi kesempatan kepada pihak berselisih yang dirugikan.

Ayat (2)
Cukup jelas.
Ayat (3)
Cukup jelas.

Pasal 53

Ketentuan dalam pasal ini dimaksudkan untuk memberikan kepastian hukum.

Pasal 54

Cukup jelas.

Pasal 55

Cukup jelas.

Pasal 56

Cukup jelas.

Pasal 57

Cukup jelas.

Pasal 58

Cukup jelas.

Pasal 59

Ayat (1)

- *Berhubung Daerah Khusus Ibukota Jakarta merupakan Ibu Kota Provinsi sekaligus Ibu Kota Negara Republik Indonesia memiliki lebih dari satu Pengadilan Negeri, maka Pengadilan Hubungan Industrial yang dibentuk untuk pertama kali dengan undang-undang ini adalah Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat.*
- *Dalam hal di ibukota provinsi terdapat Pengadilan Negeri Kota dan Pengadilan Negeri Kabupaten, maka Pengadilan Hubungan Industrial menjadi bagian Pengadilan Negeri Kota.*

Ayat (2)

Yang dimaksud dengan kata “segera” dalam ayat ini adalah bahwa dalam waktu 6 (enam) bulan sesudah undang-undang ini berlaku.

Pasal 60

Cukup jelas.

Pasal 61

Cukup jelas.

Pasal 62

Cukup jelas.

Pasal 63

Cukup jelas.

Pasal 64

Cukup jelas.

Pasal 65

Ayat (1)

Pada waktu pengambilan sumpah/janji diucapkan kata-kata tertentu sesuai dengan agama masing-masing, misalnya untuk penganut agama Islam “Demi Allah” sebelum lafal sumpah dan untuk penganut agama Kristen/Katholik kata-kata “Kiranya Tuhan akan menolong saya” sesudah lafal sumpah.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Pasal 66

Cukup jelas.

Pasal 67

Ayat (1)

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Cukup jelas.

Huruf c

Yang dimaksud dengan sakit jasmani atau rohani terus menerus adalah sakit yang menyebabkan penderita tidak mampu lagi melakukan tugasnya dengan baik.

Huruf d

Cukup jelas.

Huruf e

Yang dimaksud dengan tidak cakap menjalankan tugas misalnya sering melakukan kesalahan dalam menjalankan tugas karena kurang mampu.

Huruf f

Cukup jelas.

Huruf g

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Pasal 68

Cukup jelas.

Pasal 69

Cukup jelas.

Pasal 70

Cukup jelas.

Pasal 71

Cukup jelas.

Pasal 72

Cukup jelas.

Pasal 73

Yang dimaksud tunjangan dan hak-hak lainnya adalah tunjangan jabatan dan hak-hak yang menyangkut kesejahteraan.

Pasal 74

Cukup jelas.

Pasal 75

Cukup jelas.

Pasal 76

Cukup jelas.

Pasal 77

Cukup jelas.

Pasal 78

Cukup jelas.

Pasal 79

Cukup jelas.

Pasal 80

Cukup

jelas.

Pasal 81

Cukup jelas.

Pasal 80

Cukup jelas.

Pasal 81

Cukup jelas.

Pasal 82

Cukup jelas.

Pasal 83

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Dalam penyempurnaan gugatan, Panitera atau Panitera Penganti dapat membantu penyusunan/menyempurnakan gugatan. Untuk itu Panitera atau Panitera Pengganti mencatat dalam daftar khusus yang memuat:

- *nama lengkap dan alamat atau tempat kedudukan para pihak;*
- *pokok-pokok persoalan yang menjadi perselisihan atau objek gugatan;*
- *dokumen-dokumen, surat-surat dan hal-hal lain yang dianggap perlu oleh penggugat.*

Pasal 84

Cukup jelas.

Pasal 85

Cukup jelas.

Pasal 86

Cukup jelas.

Pasal 87

Yang dimaksud dengan serikat pekerja/serikat buruh sebagaimana yang dimaksud dalam pasal ini meliputi pengurus pada tingkat perusahaan, tingkat kabupaten/kota, tingkat provinsi dan pusat baik serikat pekerja/serikat buruh, anggota federasi, maupun konfederasi.

Pasal 88

Cukup jelas

Pasal 89

Cukup jelas.

Pasal 90

Cukup jelas.

Pasal 91

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Oleh karena pada jabatan-jabatan tertentu berdasarkan peraturan perundang-undangan harus menjaga kerahasiannya, maka permintaan keterangan kepada pejabat dimaksud sebagai saksi ahli harus mengikuti prosedur yang ditentukan.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Pasal 92

Ketentuan sahnya persidangan dalam pasal ini dimaksudkan setiap sidang harus dihadiri oleh Hakim dan seluruh Hakim Ad-Hoc yang telah ditunjuk untuk menyelesaikan perselisihan tersebut.

Pasal 93

Cukup jelas.

Pasal 94

Cukup jelas.

Pasal 95

Cukup jelas.

Pasal 96

Ayat (1)

Permintaan putusan sela disampaikan bersama-sama dengan materi gugatan.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Pasal 97

Cukup jelas.

Pasal 98

Cukup jelas.

Pasal 99

Cukup jelas.

Pasal 100

Cukup jelas.

Pasal 101

Cukup jelas.

Pasal 102

Cukup jelas.

Pasal 103

Cukup jelas.

Pasal 104

Cukup jelas.

Pasal 105

Cukup jelas.

Pasal 106

Dengan ketentuan ini berarti jangka waktu membuat putusan asli dan salinan putusan dibatasi selama 14 (empat belas) hari kerja agar tidak merugikan hak para pihak.

Pasal 107

Cukup jelas.

Pasal 108

Cukup jelas.

Pasal 109

Cukup jelas.

Pasal 110

Cukup jelas.

Pasal 111

Yang dimaksud dengan Pengadilan Negeri setempat dalam pasal ini adalah Pengadilan Negeri yang memutus perkara tersebut.

Pasal 112

Cukup jelas.

Pasal 113

Cukup jelas.

Pasal 114

Cukup jelas.

Pasal 115

Cukup jelas.

Pasal 116

Cukup jelas.

Pasal 117

Cukup jelas.

Pasal 118

Cukup jelas.

Pasal 119

Cukup jelas.

Pasal 120

Cukup jelas.

Pasal 121

Cukup jelas.

Pasal 122

Cukup jelas.

Pasal 123

Cukup jelas.

Pasal 124

Cukup jelas.

Pasal 125

Cukup jelas.

Pasal 126

Tenggang waktu dalam pasal ini dimaksudkan untuk mempersiapkan penyediaan dan pengangkatan Hakim dan Hakim Ad Hoc, persiapan sarana dan prasarana seperti penyediaan kantor dan ruang sidang Pengadilan Hubungan Industrial.