

# MODEL PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL SECARA NON LITIGASI BERBASIS NILAI KEADILAN SOSIAL

Mashari

Fakultas Hukum Universitas 17 Agustus 1945 (UNTAG) Semarang  
Jl. Pawiyatan Luhur Bendan Duwur Semarang  
email: mmashary@gmail.com

## Abstract

*The aim of Act No. 2 Year 2004 about conflict settlement of industrial settlement normatively is very noble to realize harmonious, dynamic, and fair industrial relation for optimal based on the values of Pancasila, also the need of arranging institution and mechanism of conflict settlement of industrial relation in fair non-litigation way. The model of conflict settlement of industrial relation in ideal non-litigation way through involvement from government as regulator in the field of employment for balancing the bargaining position between employee and employer in order to create non-litigation conflict settlement of industrial relation with social justice value as the base.*

**Key words :** Conflict Settlement of industrial Relation in Non-litigation Way, Social Justice

## Abstrak

*Cita-cita Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial secara normatif amatlah luhur untuk mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan secara optimal berdasarkan nilai-nilai Pancasila, serta perlunya penyediaan institusi dan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara non litigasi yang berkeadilan. Model penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara non litigasi yang ideal melalui campur tangan pemerintah sebagai regulator di bidang ketenagakerjaan untuk keseimbangan posisi tawar antara pekerja dan pengusaha, sehingga terciptanya penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara non litigasi yang berbasis nilai keadilan sosial.*

**Kata Kunci:** Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial secara Non Litigasi, Keadilan Sosial

## A. Pendahuluan

Masalah ketenagakerjaan di negara sedang berkembang yang paling menonjol adalah kesenjangan antara melimpahnya angkatan kerja yang akan memasuki dan memerlukan pekerjaan, dan terbatasnya kemampuan untuk menyerap angkatan kerja tersebut. Kesenjangan ini menimbulkan kontradiksi sebab di satu pihak sumber daya manusia merupakan modal utama pembangunan, tetapi di lain pihak kesenjangan tersebut menimbulkan persoalan yang rumit. Hal ini perlu adanya campur tangan pemerintah untuk

memberikan perlindungan hukumnya bagi pekerja yang kondisi sosial ekonomi yang lemah.<sup>1</sup>

Hukum ketenagakerjaan saat ini belum mampu menjadi hukum yang akomodatif, bahkan dengan berbagai perkembangan dalam era globalisasi telah menempatkan hukum ketenagakerjaan berada dipersimpangan jalan.<sup>2</sup> Jika terjadi demikian, maka akan menimbulkan konflik di kalangan pekerja dan juga pengusaha dan lebih jauh lagi adalah adanya ketidakpastian hukum yang menjadi prasyarat penting bagi investor menanamkan modal di Indonesia. Kondisi ini harus segera di atasi,

1 Yuhari Robingu, 2009, *Memahami Hukum dari Konstruksi Sampai Implementasi*, Jakarta, Rajawali Pers, hlm. 408.

2 Aloysius Uwiyono, 2003, *Implikasi Hukum Pasar Bebas Dalam Kerangka AFTA Terhadap Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jurnal Hukum Bisnis, Vol. 22, Jakarta, Yayasan Pengembangan Hukum Bisnis, hlm. 41 dan 46.

mengingat pembangunan ekonomi dan hukum harus terus dijalankan sebagai bangsa yang mengharapkan kehidupan yang lebih baik.

Hubungan kerja di perusahaan perlu didukung suatu sistem hubungan industrial, yaitu adanya pelaku yang meliputi pekerja/buruh, pengusaha dan pemerintah dan proses produksi barang dan/atau jasa. Sistem hubungan industrial berfungsi: menjaga kelancaran peningkatan produksi, menciptakan ketenangan kerja (*industrial peace*), mencegah pemogokan, serta menciptakan stabilitas sosial. Namun sistem hubungan industrial dalam perwujudan pengaturannya masih terbatas pada pekerja di sektor formal dan masih belum menyentuh sektor informal.

Konsep Hubungan Industrial Pancasila seharusnya melindungi pekerja yang lemah, tetapi justru tidak diberikan ruang untuk memperjuangkan kepentingan pekerja di perusahaan. Kenyataannya justru sebaliknya, jika terjadi perselisihan hubungan industrial bersifat kontra produktif terhadap ketenangan usaha atau tidak mampu menciptakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan (non litigasi) maupun melalui pengadilan (litigasi).

Hubungan Industrial Pancasila dalam praktik sehari-hari diwujudkan melalui penerapan berbagai pengaturan dan kelembagaan, seperti lembaga Bipartit, Tripartit, Kesepakatan Kerja Bersama (KKB), penyelesaian perselisihan dan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.<sup>3</sup> Proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara non litigasi dilaksanakan melalui: Bipartit, Mediasi, Konsiliasi, dan Arbitrase setelah dikaji lebih dalam ternyata masih kurang sesuai dengan konsep dan teori hukum yang berlaku pada umumnya. Regulator peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan masih menyisahkan persoalan pada konsentrasi untuk menuntaskan berbagai perselisihan hubungan industrial yang terjadi di Indonesia. Kenyataannya peraturan tersebut dalam pelaksanaannya tidak

efektif disebabkan masih belum lengkapnya peraturan yang mengatur secara mendetail tentang proses penyelesaian perselisihan secara non litigasi, sehingga menimbulkan ketidakpastian hukum yang berlaku.<sup>4</sup>

Spirit Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah menjamin penyelesaian perselisihan secara non litigasi menjadi sederhana, cepat, adil dan murah sebagaimana diungkapkan oleh Menakertrans Erman Suparno dalam peresmian gedung PHI di Padang Sumatra Barat.<sup>5</sup> Keadilan yang merupakan tujuan dasar dalam pembentukan dan pelaksanaan hukum, bahkan yang menjadi tujuan hidup bernegara tidak akan dapat dicapai dengan menyerahkan sistem ekonomi semata-mata pada mekanisme pasar.<sup>6</sup>

Model hukum ketenagakerjaan di Indonesia merupakan model korporatis, di mana hubungan ketenagakerjaan diatur melalui jalan legislatif dalam bentuk peraturan perundang-undangan. Proses pembentukan Hukum Ketenagakerjaan melibatkan peran negara yang cukup dominan, sehingga diharapkan negara dapat tanggap dan menjadi fasilitator kedua kepentingan kelompok, yaitu antara pekerja dan pengusaha.<sup>7</sup> Hal ini menarik bagi penulis untuk memahami dan mengkajinya tentang model penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara non litigasi berbasis nilai keadilan sosial.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka yang menjadi permasalahan adalah mengapa model penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara non litigasi belum mencerminkan nilai keadilan sosial?

## B. Pembahasan

### 1. Hubungan Industrial di Indonesia

Berdasarkan ketentuan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses

3 Djumadi, 1995, *Kedudukan Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) Dalam Hubungan Industrial Pancasila (HIP)*, Cetakan I, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, hlm. 44.

4 Pikiran Rakyat, 24 Januari 2005, *Menimbulkan Masalah Dalam Pelaksanaan, UU Ketenagakerjaan Terkesan Asal Jadi*, Bandung, dapat diakses dalam <http://www.pikiran-rakyat.com/cetak/2005/0105/24/0603>.

5 Majalah Nakertrans Edisi 01-Februari 2006 Dalam Agung Hermawan, April 2008, *Masih Adakah Keadilan Bagi Buruh*, LBH Bandung, Fikri Print Production, hlm. 38.

6 Bustanul Arifin dan Didik J. Rachbini, 2001, *Ekonomi Politik dan Kebijakan Publik*, Jakarta, PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, hlm. 57.

7 Tamara Lothion, 1986, *The Political Consequences of Labor Law Regimes: The Contractualist and Corporatist Models Compared*, *Cardozo Law Review*, Vol. 7, hlm. 1.

produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Dalam hubungan industrial, antara pengusaha sebagai pemberi kerja dan pekerja sebagai penerima kerja dan upah, merupakan partner dalam pembangunan. Hubungan antara pengusaha dengan pekerja harus selalu bekerja sama secara kekeluargaan dan gotong royong berdasarkan atas nilai-nilai yang terkandung dalam sila-sila Pancasila, khususnya sila kerakyatan yang dipimpin oleh hikmah kebijaksanaan dalam permusyawaratan perwakilan sila keadilan bagi seluruh rakyat Indonesia.<sup>8</sup>

Hubungan antara pengusaha dan pekerja yang bersifat kekeluargaan dan segala sesuatu diselesaikan dengan permusyawaratan kesepakatan, maka di dalam hubungan industrial akan tercipta suatu hubungan yang selaras, serasi, dan seimbang. Pekerja di samping partner di menciptakan produksi (*partner in production*) juga sebagai teman seperjuangan dalam pemerataan menikmati hasil keuntungan perusahaan menurut yang layak sesuai dengan prestasi kerja para pekerja dan sebagai partner bertanggung jawab (*partner in responsibility*).

Substansi hubungan industrial adalah kemitraan antara pekerja/buruh dan pengusaha atas dasar nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945. Hubungan kemitraan perlu didukung keterbukaan, yang meliputi sikap saling menghormati, saling menghargai, saling membutuhkan, dan saling menghidupi yang dilandasi rasa saling percaya (*trust*) untuk kepentingan bersama dan kepentingan seluruh masyarakat.<sup>9</sup>

Asas kemitraan dalam hubungan industrial mengandung dua sisi dalam pelaksanaan hubungan industrial. Pada satu sisi adalah mitra dalam produksi (*partner in production*), yang menimbulkan kewajiban bagi pekerja mampu meningkatkan produksi barang atau jasa bagi perusahaan. Sedangkan di sisi lain adalah mitra dalam keuntungan perusahaan (*partner in profit*), yang menunjukkan bagi pengusaha untuk membagi keuntungan perusahaan pekerja, baik dalam bentuk

kenaikan upah, perbaikan syarat-syarat maupun peningkatan kesejahteraan dan pemberian jaminan sosial.

Asas ikut bertanggung jawab (*partner in responsibility*), juga menyangkut sisi pertanggungjawaban. Pertama, pekerja ikut bertanggung jawab atas perkembangan perusahaan. Asas ini berkaitan erat dengan asas kemitraan pekerja merasa turut memiliki dan merupakan bagian dari perusahaan. pengusaha merasa ikut bertanggung jawab terhadap kesejahteraan pekerja.

Memasyarakatkan hubungan industrial sehingga betul-betul jadi sikap dan pola perilaku dalam tata pergaulan di perusahaan, perlu penciptaan sarana-sarana dalam hubungan industrial yang menunjang di dalam perusahaan. Adapun sarana-sarana yang menunjang pelaksanaan hubungan industrial adalah lembaga kerja sama bipartit. Lembaga ini dapat berfungsi dengan baik, maka akan dapat menciptakan suasana kekeluargaan, gotong royong dan musyawarah di dalam perusahaan. Selain itu, bisa dengan lembaga kerja sama tripartit yang berfungsi sebagai forum komunikasi serta mempunyai tugas utama untuk menyatukan konsepsi, sikap, dan rencana dalam menghadapi masalah-masalah ketenagakerjaan.

Dalam hubungan industrial, Kesepakatan Kerja Bersama sangat penting karena merupakan kelembagaan partisipasi yang berorientasi pada usaha-usaha untuk mengembangkan, melestarikan keserasian hubungan kerja dan kesejahteraan bersama. Kesepakatan Kerja Bersama pada dasarnya dibentuk atas dasar kesepakatan kedua belah pihak sehingga apa yang disepakati akan mengikat kedua belah pihak. Dalam Kesepakatan Kerja Bersama dimuat berbagai hal antara lain syarat kerja, upah, jam kerja, jaminan sosial dan lain-lain. Sehubungan dengan itu, maka dengan adanya Kesepakatan Kerja Bersama akan dapat menciptakan ketenangan kerja dan ketenangan berusaha.

Hubungan industrial sebagai sistem perekat dalam mekanisme para pelaku industrial, seperti serikat pekerja, pengusaha atau perusahaan, dan pemerintah selaku lembaga pengawasan ketenagakerjaan yang dalam hal ini dilaksanakan

8 Yuhari Robingu, *Ibid.*, hlm. 412.

9 Abdul Khakim, 2010, *Aspek Hukum Penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial Antara Teori dan Pelaksanaan*, Bandung, PT. Citra Aditya Bakti, hlm. 37.

oleh Departemen Tenaga Kerja (Depnaker). Depnaker sebagai salah satu aparat hukum diharapkan tetap menjaga kemungkinan maraknya konflik-konflik industrial, unjuk rasa, pemogokan, serta gangguan yang mengarah pada ketidakstabilan nasional.

Pengusaha merupakan mitra pemerintah dalam berperan membantu pembangunan. Pengusaha perlu juga mendapat perlindungan demi kelangsungan serta kepentingan investasi perusahaannya. Namun, tampaknya pada akhir-akhir ini perselisihan perburuhan semakin meningkat, hal ini dimungkinkan karena penerapan hubungan industrial yang diharapkan dapat meredam perselisihan perburuhan, ternyata masih memerlukan pengembangan dan penjabaran secara lebih konkrit dalam bentuk norma yang dioperasionalkan.

Ketenangan kerja dan kelangsungan usaha (*industrial peace*) perlu terus menerus dibangun, dibina, dan dipertahankan pelaksanaannya oleh semua komponen, khususnya pemerintah, pengusaha, serta pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh. Menurut penulis campur tangan pemerintah diperlukan untuk keseimbangan posisi tawar (*bargaining position*) antara pekerja/buruh dan pengusaha. Pelaksanaan hubungan industrial tetap dan sangat penting dibudayakan dalam menciptakan ketenangan kerja dan kelangsungan usaha (*industrial harmony and economic development*).

## 2. Perselisihan Hubungan Industrial

Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang dimaksud dengan perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Perselisihan industrial yang terjadi harus diselesaikan secara musyawarah untuk mencapai mufakat oleh para pihak. Pihak pengusaha atau gabungan pengusaha melakukan upaya

perundingan, demikian juga dari pekerja atau serikat pekerja harus memainkan peranannya sehingga ketenangan kerja di perusahaan tetap terjaga. 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.<sup>10</sup>

Perselisihan hubungan industrial dapat pula disebabkan oleh pemutusan hubungan kerja. Ketentuan mengenai PHK atau pemutusan hubungan kerja yang selama ini diatur dalam Undang-Undang No. 22 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 dan pengusaha merupakan hubungan yang didasari oleh kesepakatan para pihak untuk mengikatkan diri dalam suatu hubungan kerja. Dalam hal salah satu pihak tidak menghendaki untuk terikat dalam hubungan kerja tersebut, maka sulit bagi para pihak untuk tetap mempertahankan hubungan yang harmonis.

Berdasarkan ketentuan Pasal 2 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 mengatur jenis perselisihan industrial meliputi: (a) perselisihan hak; (b) perselisihan kepentingan; (c) perselisihan pemutusan hubungan kerja; dan (d) perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Perselisihan hubungan industrial terjadi karena masing-masing pihak mempunyai kepentingan yang sering bertentangan satu sama lain, seperti pengusaha menginginkan pekerja bekerja dengan produktivitas setinggi mungkin dengan biaya produksi rendah. Hal ini tercermin dengan pembayaran upah pekerja serendah mungkin agar dapat menciptakan laba semaksimal mungkin. Pihak pekerja menginginkan upah setinggi mungkin dengan kerja seminimal mungkin. Pemerintah menginginkan proses dan jasa terpenuhi, pekerja puas dengan upah minimumnya, pengusaha mendapatkan keuntungan, dan pemerintah mendapatkan pajak untuk membiayai aktivitas pemerintahan. Kepentingan yang bertentangan

10 Yuhari Robingu, *Loc. cit.*, hlm. 414.

inihlah yang sering menimbulkan konflik atau perselisihan hubungan industrial.<sup>11</sup>

Perselisihan yang terjadi antara pihak-pihak dalam sebuah perusahaan dalam dunia kerja disebut perselisihan hubungan industrial. Perselisihan hubungan industrial secara ringkas dapat diartikan sebagai perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja atau serikat pekerja.<sup>12</sup>

Penyelesaian perselisihan yang terbaik adalah oleh para pihak berselisih sehingga dapat diperoleh hasil yang menguntungkan kedua pihak. Penyelesaian bipartit ini dilakukan melalui musyawarah mufakat para pihak tanpa dicampuri oleh pihak mana pun. Namun demikian, pemerintah dalam upayanya untuk memberikan pelayanan masyarakat khususnya masyarakat pekerja dan pengusaha, berkewajiban memfasilitasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial tersebut. Upaya fasilitasi dilakukan menyediakan tenaga mediator yang bertugas untuk mempertemukan tangan kedua belah pihak yang berselisih.

Pada era demokratisasi di segala bidang, maka perlu diakomodasi keterlibatan masyarakat dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi atau arbitrase. Penyelesaian perselisihan melalui arbitrase hubungan industrial yang diatur dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 merupakan pengaturan khusus bagi penyelesaian sengketa di bidang hubungan industrial.

### 3. Model Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Non Litigasi Berbasis Nilai Keadilan Sosial

Sejalan dengan era demokratisasi, pemerintah telah mengundangkan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Pada dasarnya menurut undang-undang tersebut perselisihan hubungan industrial dapat diselesaikan secara non litigasi dan litigasi. Selanjutnya, penyelesaian perselisihan secara non litigasi dapat dilakukan melalui bipartit, mediasi, konsiliasi dan arbitrase.

Menurut penulis proses penyelesaian

perselisihan hubungan industrial dengan mengedepankan aspek non litigasi sebagai mekanisme yang harus dijalankan lebih dahulu, dan sedapat mungkin menjauhkan dari mekanisme litigasi. Hal ini tepat mengingat budaya dan latar belakang sosiokultur masyarakat Indonesia dengan dasar falsafah Pancasila sebenarnya mengutamakan musyawarah mufakat dalam memecahkan suatu persoalan.

Dalam perkembangan hukum, bentuk penyelesaian secara non litigasi saat ini sedang digalakkan di semua negara, mengingat beberapa keunggulan dari sistem penyelesaian non litigasi dibandingkan dengan sistem litigasi. Menurut M. Yahya Harahap<sup>13</sup> bahwa proses litigasi dianggap tidak efektif dan efisien, terutama di zaman sekarang yang ditandai dengan beberapa gejala, yaitu *business in global village, free market dan free competition*, bahkan lebih jauh banyak kritik yang dilontarkan terhadap badan peradilan.

Penyelesaian perselisihan secara non litigasi dapat dilakukan melalui mediasi, konsiliasi dan arbitrase. Sesuai ketentuan Pasal 2 butir 11 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial disebutkan mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.

Konsiliasi menurut ketentuan Pasal 1 butir 13 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan bungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja hanya dalam satu peru melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator netral. Konsiliator Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut konsiliator menurut ketentuan Pasal 1 butir 14 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 adalah seorang atau yang memenuhi syarat-syarat sebagai konsiliator ditetapkan oleh menteri, bertugas melakukan konsiliasi dan wajib memberikan anjuran tertulis para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan perselisihan pemutusan hubungan kerja atau

11 Wirawan, 2010, *Konflik dan Manajemen Konflik, Teori, Aplikasi, dan Penelitian*, Jakarta, Salemba Humanika, hlm. 224.

12 Libertus Jehani, 2006, *Hak-Hak Pekerja Bila di PHK*, Jakarta, Visi Media, hlm. 11.

13 M. Yahya. Harahap, 1997, *Beberapa Tinjauan Mengenai Sistem Peradilan dan Penyelesaian Sengketa*, Bandung, PT Citra Aditya, hlm. 144.

perselisihan antar serikat pekerja hanya dalam satu perusahaan.

Arbitrase menurut ketentuan Pasal 1 butir 15 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan, penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara non litigasi melalui kesepakatan dari pihak yang berselisih untuk merupakan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat pihak dan bersifat final.

Menurut Abdul Khakim<sup>14</sup> pelaksanaan hubungan industrial tidak mencerminkan nilai keadilan sosial disebabkan beberapa faktor diantaranya:

- a. Dampak kebijakan pemerintahan otonomi dalam bidang ketenagakerjaan melalui kebijakan bupati/wali kota juga gubernur yang menempatkan aparat teknis di bidang ketenagakerjaan tidak sesuai kompetensi yang dibutuhkan.
- b. Kompetensi, integritas, dan ketegasan aparat bidang ketenagakerjaan harus memiliki kompetensi yang memadai tentang bidang ketenagakerjaan dengan segala aspeknya, baik aspek manajemen, hukum, maupun teknis.  
Tingkat pemahaman dan kesadaran hukum para pihak terhadap peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan harus memahami hukum karena mereka berada dan berkuat dalam masalah ketenagakerjaan.
- c. Kebijakan pengusaha dalam menempatkan tenaga profesional di Bagian Personalia juga merupakan hal penting. Peran Bagian Personalia sebagai struktur dalam perusahaan untuk melaksanakan upaya pembinaan mental spiritual menjadi sangat strategis. Selain itu perlu adanya dukungan pembinaan dari dinas/instansi yang membidangi ketenagakerjaan setempat.
- d. Mentalitas pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh juga dapat menjadi hambatan dalam pelaksanaan hubungan industrial. Faktanya kondisi mental mereka berada pada titik rendah, yakni selalu berpikir negatif, sikap curiga, serta konfrontatif terhadap pengusaha, serta suka melakukan

pelanggaran tata tertib dan disiplin kerja, tentu sangat sulit hubungan industrial dapat tertaksana dengan baik dan harmonis.

Hubungan industrial tersebut pada dasarnya memiliki potensi besar dalam merusak sistem hubungan kerja sama antara pekerja dan pengusaha, jika para pihak yang ingin menyelesaikan perselisihan hubungan industrial tersebut salah dalam memilih mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Hal ini harus menciptakan hubungan kemitraan pekerja dengan pengusaha, mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial non litigasi memiliki posisi penting, disebabkan oleh beberapa faktor sebagai berikut:<sup>15</sup>

1. penyelesaian perselisihan perburuhan non litigasi dilakukan secara informal dan menekankan pada penyelesaian win-win solution.
2. penyelesaian perselisihan perburuhan non litigasi yang dilaksanakan secara mediasi, konsiliasi atau arbitrase ini pada dasarnya merupakan proses lanjutan dari negosiasi (*contractual process*).
3. masing-masing pihak yang berselisih diberi kesempatan secara penuh baik dalam memberikan pandangan maupun dalam menggunakan kesempatan bertanya kepada pihak lainnya selama acara dengar pendapat.
4. memberikan kesempatan kepada para pihak yang berselisih untuk berkomunikasi secara intens, sehingga suasana komunikatif yang tercipta selama acara dengar pendapat akan memberikan kesempatan kepada para pihak untuk memecahkan perselisihannya secara realistis karena di lihat dari berbagai sudut pandang.

Dalam proses mediasi, pihak ketiga yang dipercaya sebagai mediator mempunyai wewenang memfasilitasi para pihak yang berselisih untuk mencapai suatu kesepakatan penyelesaian. Mediator wajib mengupayakan agar tercipta situasi yang kondusif bagi para pihak yang sedang dalam proses perundingan penyelesaian akar permasalahan, yang menjadi penyebab terjadinya perselisihan hubungan industrial. Mediator membantu agar para pihak yang berselisih dapat

14 Abdul Khakim, *Ibid*, hlm. 38.

15 Aloysius Uwiyo, *Peranan Hukum Perburuhan Dalam Pemulihan Ekonomi dan Peningkatan Kesejahteraan Buruh*, Orasi Pengukuhan Guru Besar Dalam Bidang Hukum Perburuhan, FH UI, 11 Juni 2003.

membuat kesepakatan-kesepakatan antar mereka sendiri.<sup>16</sup>

Selanjutnya dalam proses konsiliasi, pihak ketiga yang dipercaya sebagai konsiliator diberi kewenangan untuk memberikan putusan yang bersifat anjuran. Berbeda dengan proses mediasi, konsiliator di sini aktif menggali kesanggupan keinginan atau harapan, atau keberatan-keberatan para pihak yang berselisih. Konsiliator berusaha agar anjuran dapat diterima oleh kedua belah pihak. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui proses ini berakhir jika para pihak yang berselisih sepakat untuk melaksanakan putusan anjuran dari konsiliator.

Proses arbitrase pada dasarnya merupakan *contractual process*, karena proses arbitrase tidak mungkin tanpa adanya kesepakatan para pihak yang berselisih. Pada hakikatnya arbiter merupakan kepanjangan negosiasi dengan bantuan pihak ketiga. Arbitrase merupakan *contractual process*, maka penggunaan mekanisme arbitrase ini didasarkan pada kepercayaan (*trust*) serta iktikad baik (*good faith*) para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan masalah dan bukan memenangkan perkara. Mekanisme arbitrase merupakan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang paling cepat di antara mekanisme lainnya.

Menurut penulis para pihak yang berselisih dapat menggunakan jasa arbitrase, jika perselisihan hubungan industrial yang dihadapi sangat kompleks. Dalam proses arbitrase pihak ketiga yang dipercaya sebagai arbiter diberi kewenangan oleh para pihak untuk menetapkan putusan yang bersifat mengikat (*final binding*).

### C. Simpulan

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan di atas, dapat penulis disimpulkan sebagai berikut:

1. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui kemitraan antara pekerja dan pengusaha atas dasar nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945. Hubungan kemitraan perlu didukung keterbukaan yang meliputi sikap saling menghormati, saling menghargai, saling membutuhkan, dan saling menghidupi yang dilandasi rasa saling percaya (*trust*) untuk kepentingan bersama dan kepentingan seluruh

masyarakat.

2. Model penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara non litigasi yang ideal berbasis nilai keadilan sosial melalui campur tangan pemerintah sebagai regulator di bidang ketenagakerjaan untuk keseimbangan posisi tawar (*bargaining position*) antara pekerja dan pengusaha yang dapat menciptakan ketenangan kerja dan kelangsungan usaha (*industrial harmony and economic development*).

### Saran

1. Hendaknya aparat pemerintah di bidang ketenagakerjaan harus memahami masalah ketenagakerjaan secara komprehensif, mulai dari pemahaman filosofis perlindungan tenaga kerja, roh peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, hingga teknis penanganan penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
2. Seyogyanya upaya pembinaan pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh harus dilakukan, baik oleh pemerintah maupun pengusaha di samping perlunya dukungan semua pemangku kepentingan (*stake holder*).

### DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, Bustanul dan Rachbini, Didik J., 2001, *Ekonomi Politik dan Kebijakan Publik*, Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Drake, Charles D. Dalam Aloysius Uwiyono, 2001, *Hak Mogok di Indonesia*, Jakarta: Universitas Indonesia.
- Djumadi, 1995, *Kedudukan Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) Dalam Hubungan Industrial Pancasila (HIP)*, Cetakan I, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Harahap, M. Yahya, 1997, *Beberapa Tinjauan Mengenai Sistem Peradilan dan Penyelesaian Sengketa*, Bandung: PT Citra Aditya.
- Husni, Lalu, 2007, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan & di Luar Pengadilan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Jehani, Libertus, 2006, *Hak-Hak Pekerja Bila di*

16 Evan J. Spelfogel, 1990, *Alternative Dispute Resolution and Deffered to Arbitration*, The Labor Lawyer, (Winter No.1), hlm. 138.

- PHK, Jakarta: Visi Media.
- Khakim, Abdul, 2010, *Aspek Hukum Penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial Antara Teori dan Pelaksanaan*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Lothion, Tamara, 1986, *The Political Consequences of Labor Law Regimes: The Contractualist and Corporatist Models Compared*, *Cardozo Law Review*, Vol. 7.
- Robingu, Yuhari, 2009, *Memahami Hukum dari Konstruksi Sampai Implementasi*, Jakarta: Rajawali Pres.
- Spelfogel, Evan J., 1990, *Alternative Dispute Resolution and Deffered to Arbitration*, *The Labor Lawyer* (Winter, No.1).
- Uwiyono, Aloysius, 2003, *Implikasi Hukum Pasar Bebas Dalam Kerangka AFTA Terhadap Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, *Jurnal Hukum Bisnis*, Vol. 22, Jakarta, Yayasan Pengembangan Hukum Bisnis.
- Uwiyono, Aloysius., *Peranan Hukum Perburuhan Dalam Pemulihan Ekonomi dan Peningkatan Kesejahteraan Buruh*. Orasi Penguken Guru Besar Dalam Bidang Hukum Perburuhan, FH UI, 11 Juni 2003.
- Wirawan, 2010, *Konflik dan Manajemen Konflik, Teori, Aplikasi, dan Penelitian*, Jakarta: Salemba Humanika.
- Pikiran Rakyat, *Menimbulkan Masalah Dalam Pelaksanaan, UU Ketenagakerjaan Terkesan Asal Jadi*, Bandung, 24 Januari 2005, dapat diakses dalam <http://www.pikiran-akyat.com/cetak/2005/0105/24/0603.htm>.
- Majalah Nakertrans Edisi 01-Februari 2006, Dalam Agung Hermawan, April 2008, *Masih Adakah Keadilan bagi Buruh*, LBH Bandung, Fikri Print production.