

PERBANDINGAN HUKUM TERHADAP PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL SEBELUM DAN SESUDAH KEMERDEKAAN DI INDONESIA

Roni Saepul Rohman, Fakultas Hukum Universitas Singaperbangsa Karawang,
e-mail: ronisaepul53@gmail.com

Pamungkas Satya Putra, Fakultas Hukum Universitas Singaperbangsa
Karawang, e-mail: pamungkas.satyaputra@fh.unsika.ac.id

doi : <https://doi.org/10.24843/KS.2021.v09.i08.p01>

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan membandingkan tatacara atau langkah-langkah bagaimana menyelesaikan suatu permasalahan, perselisihan, suatu sengketa hubungan industrial yang terjadi di Indonesia, baik sebelum Indonesia merdeka, sampai saat ini setelah Indonesia merdeka. Penulisan ini menggunakan metode penelitian hukum normatif. Karena dalam penulisan ini membandingkan suatu cara penyelesaian yang bersumber dari hukum tertulis dan sumber hukum tertulis lainnya. Hasil studi menunjukkan bahwa penyelesaian hubungan industrial di Indonesia berkembang seiringan dengan berkembangnya zaman. Sebelum kemerdekaan Indonesia, dimulai dari masa penjajahan Hindia Belanda. Ketika para pekerja/buruh kereta api pertama kali melakukan pemogokan. Pada saat itu pertama kali diatur oleh pemerintah Hindia Belanda dalam bidang ketenagakerjaan adalah dengan cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial, khususnya disektor pengangkutan kereta api dengan dibentuknya Verzoeningsraad. Sedangkan penyelesaian perselisihan hubungan industrial sesudah kemerdekaan dimulai dengan terbentuknya Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, kemudian dicabut dan diganti dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Penyelesaian Hubungan Industrial.

Kata Kunci : *Penyelesaian Perselisihan, Hubungan Industrial, Kemerdekaan.*

ABSTRACT

The purpose of this study to analyze and compare the procedures or steps on how to resolve a problem, dispute, an industrial relations dispute that occurred in Indonesia, both before Indonesia's independence, until now after Indonesia's independence. This writing uses normative legal research methods. Because in writing this compares a method of settlement that comes from written law and otther sources of written law. The results of the study show that the settlement of industrial relations in Indonesia develops along with the times. Before indonesian independence, starting from the Dutch Indies Colonial period. When tha train workers/laborers first went on strike. At that time, it was first regulated by the Dutch Indies government in the field of manpower by way of settling industrial relations disputes, especially in the rail transportation sector with the formation of Verzoeningsraad. Whereas the settlement of industrials relations disputes after independence began with the formation of Law Number 22 of 1957 concerning the settlement of labor disputes, which was later revoked and replaced by Law Number 2 of 2004 concerning the settlement of industrial relations disputes.

Keywords : *Dispute resolution, Industrial Relations, Independence.*

1. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang Masalah

Perselisihan hubungan industrial disebut juga dengan perselisihan perburuhan sebagaimana ditetapkan dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang merupakan perbedaan pendapat yang menimbulkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh karena adanya suatu perselisihan baik mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antara pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.¹ Sudah diketahui bahwa setiap hubungan kerja dalam pembangunan industri selalu muncul sifat yang berbeda dalam hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh. Sehingga mengakibatkan pengaruh sosial dalam "Masyarakat". Khusus pada bidang ketenagakerjaan, ketidaksamaan atau perbedaan kedudukan pekerja atau buruh dan pengusaha di dalam mengeluarkan dan melaksanakan kebijakan atau peraturan yang berdasarkan pertimbangannya baik dapat diterima oleh pekerja atau buruh namun, terkadang pekerja atau memiliki suatu pandangan yang berbeda dengan pengusaha.

Hubungan Industrial merupakan keterkaitan kepentingan antara pekerja dengan pengusaha, berpotensi mengakibatkan perbedaan pendapat, bahkan perselisihan dan pertentangan kedua belah pihak. Perselisihan tersebut terjadi pada bidang hubungan industrial yang selama ini diketahui dapat terjadi tentang hak yang telah ditetapkan atau mengenai suatu keadaan ketenagakerjaan yang belum ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama maupun peraturan perundang-undangan.²

Pada dasarnya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 untuk menyelesaikan perselisihan dapat melalui pengadilan dan luar pengadilan. Penyelesaian melalui Pengadilan dilakukan melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Pengadilan Hubungan Industrial adalah Pengadilan khusus yang dibentuk dilingkungan Pengadilan Negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberikan putusan terhadap perselisihan hubungan industrial. Selain dapat ditempuh melalui litigasi (Pengadilan), juga dapat melalui jalur Non litigasi (di luar Pengadilan) yaitu melalui perundingan bipartite, mediasi, konsiliasi dan arbitrase.³

Perselisihan Hubungan Industrial sudah lama terjadi di Indonesia, bahkan sejak zaman penjajahan Hindia Belanda (sebelum kemerdekaan) di mana pada saat itu, pekerja/buruh pribumi melakukan mogok kerja. Karena para pekerja/buruh merasa ketidakadilan dalam penerimaan upah atas hasil kerja mereka. Setelah kemerdekaan pun, perselisihan hubungan industrial ini sering terjadi. Cara menyelesaikan sengketa tersebut biasa melalui pengadilan dan luar pengadilan. Dengan mengetahui adanya penyelesaian suatu perselisihan hubungan industrial sebelum kemerdekaan, penulisan ini memiliki tujuan untuk membandingkan hukum penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebelum dengan sesudah kemerdekaan.

¹ Nur Fatimah, Yani. "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Pemenuhan Hak Pekerja/Buruh Yang Diputus Hubungan Kerja." *Pandecta Jurnal Penelitian Ilmu Hukum*, No. 2, (2015): 2.

² Charda, S, Ujang. "Model Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Hukum Ketenagakerjaan Setelah Lahirnya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004." *Jurnal Wawasan Yuridika*, No.1, (2017): 3.

³ Dahlia dan Agatha Jumiati, "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan UU Nomor 2 Tahun 2004." *Wacana Hukum*, No. 2, (2011): 40.

Berdasarkan pada latar belakang yang telah dijelaskan tersebut terkait dengan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, maka penulis menggunakan beberapa studi-studi terdahulu sebagai perbandingan dan sumber referensi dalam melakukan penulisan ini.⁴ Studi terdahulu yang berjudul “Model Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Hukum Ketenagakerjaan Setelah Lahirnya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004” yang ditulis oleh Ujang Charda S. pada tahun 2017, studi tersebut mengkaji mengenai tata cara serta langkah-langkah yang dapat ditempuh dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.⁵

Selain itu penulisan ini juga menggunakan studi terdahulu lainnya yang berjudul “Hukum Perburuhan” yang ditulis oleh Adrian Sutendi pada tahun 2009, studi tersebut mengkaji mengenai hukum perburuhan yang pernah dan sedang berlaku di Indonesia. Jika dilihat dari dua studi terdahulu tersebut, memiliki konsep yang hampir sama, yaitu mengenai penyelesaian suatu perselisihan hubungan industrial, akan tetapi masing-masing studi tersebut memiliki fokus isi yang berbeda. Tulisan tersebut lebih menekankan serta membandingkan tata cara atau langkah yang dapat ditempuh dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang berlaku ketika Indonesia belum mencapai kemerdekaan dan setelah mencapai kemerdekaan. Setelah dilakukannya pencarian (*screening research*) dari berbagai sumber, ternyata belum ditemukan publikasi artikel pada jurnal ilmiah dengan judul yang sama, maka penelitian terkait Perbandingan Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Sebelum Kemerdekaan dengan Sesudah Kemerdekaan sangat menarik untuk dikaji lebih lanjut.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan, maka penulisan ini mengangkat dua rumusan masalah untuk dibahas guna untuk mendapatkan pemahaman dan penyelesaian, yaitu :

1. Bagaimana penerapan hukum penyelesaian perselisihan hubungan industrial di zaman penjajahan Hindia Belanda (Sebelum Kemerdekaan)?
2. Bagaimana fase pengaturan hukum penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia setelah kemerdekaan?

1.3 Tujuan Penulisan

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan, maka penulis memiliki tujuan dalam penulisan jurnal ilmiah ini yaitu untuk mendeskripsikan dan membandingkan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diterapkan dan berlaku pada zaman penjajahan Hindia Belanda yang sering dikenal dengan zaman sebelum Indonesia belum mencapai kemerdekaan dengan penyelesaian suatu perselisihan hubungan industrial setelah indonesia mencapai kemerdekaan.

⁴ Wicaksana, I Nyoman Satya dan Markeling, I Ketut. “Tata Cara Penyelesaian Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pekerja Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan”. *Kertha Semaya : Journal Ilmu Hukum* 7, No. 5, (2019), 3-5.

⁵ Lihat Khesary, Ayu Diah Listyawati dan Utama, Ida Bagus Putu. “Penyelesaian Perselisihan Antara Pekerja dengan Pengusaha Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial”. *Kertha Semaya : Journal Ilmu Hukum* 1, No. 8, (2013), 2-7.

2. Metode Penelitian

Dalam penulisan ini, menggunakan metode penelitian hukum normatif yang merupakan suatu metode penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti dan mengkaji bahan pustaka atau data sekunder,⁶ meliputi: Buku, Artikel, Jurnal Ilmiah, Skripsi serta Peraturan Perundang-undangan yang berhubungan dengan topik pembahasan. Penulisan ini menggunakan pendekatan perbandingan (*comparative approach*) untuk membandingkan hukum penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebelum dengan setelah kemerdekaan. Selain itu, penulisan ini juga menggunakan pendekatan perundang-undang (*statute approach*) yang dilakukan dengan mengkaji Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Teknik pengumpulan bahan hukum dilakukan dengan studi kepustakaan dan teknik analisis dilakukan secara kualitatif.⁷

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Penerapan hukum penyelesaian perselisihan hubungan industrial di zaman penjajahan Hindia Belanda (Sebelum Kemerdekaan)

Perselisihan dalam hubungan antar-manusia dapat menimbulkan hubungan hukum di mana manusia sebagai subjek hukum.⁸ Pengakuan Pemerintah Hindia Belanda, bahwa penghidupan perekonomian perlu diatur secara baik, membuka jalan bagi pemerintah untuk membuat Undang-undang sosial guna melindungi kelas pekerja/buruh yang berada dalam keadaan sosial ekonomi yang lemah. Dengan alasan itu pula kemudian melalui sejarah yang panjang, pemerintah mengadakan sejumlah besar lembaga-lembaga baru yang diberi tugas di bidang ketenagakerjaan seperti pemilik kerja, yang diberi kewajiban mempertahankan dan menjalankan Undang-undang perburuhan, dewan-dewan kerja, yang mengurus pelaksanaan undang-undang pertanggung-jawaban, perantara-perantara negara, yang diberikan pelantaraan untuk melancarkan perundingan secara damai dan menghindarkan pertikaian mengenai hubungan kerja, kantor-kantor penempatan tenaga kotapraja. Sejak tahun 1940, biro perantara kerja negara dengan biro perantara kerja daerah dibentuk dengan tugas mengatur pemberian kesempatan bekerja dan mencegah kemungkinan pemutusan suatu hubungan kerja yang tidak beralasan. Dimulai dengan *Staatsblad*. 1837 No. 801 yang memberikan kewenangan kepada menteri sosial dan Lembaga Perantara Negara (*College Van Pijksbemddelaars*) untuk menyatakan bahwa suatu perjanjian kerja bersama yang berlaku untuk sebagian besar pekerja/buruh di suatu perusahaan yang berskala nasional, dinyatakan berlaku nasional mengikat secara umum bagi seluruh perusahaan lainnya secara nasional atau dalam suatu daerah.

Staatsblad 1925 No. F214 memberikan peluang campur tangan pemerintah yang lebih jauh dalam mengatur syarat-syarat perburuhan dan pembatasan-pembatasan kebebasan membuat perjanjian yang lebih keras. Ketentuan itu memberikan kekuasaan pada *Colleg Van Pijksbemddelaars* untuk menetapkan secara mengikat, peraturan-peraturan mengenai upah dan lain-lain. Syarat perburuhan, baik atas permintaan organisasi pengusaha maupun pekerja/buruh ataupun tidak. Perjanjian kerja bersama yang baru

⁶ Soekanto, Soerjono dan Mamudji, Sri. *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*. (Jakarta, Rajawali Pers, 2018), 13.

⁷ Sebagai bahan diskursus lihat Nuryanti, Dewa Ayu Febryana Putra dan Sumertayasa, Putu Gede Arya. "Peran dan Fungsi Pemerintah Dalam Hubungan Industrial". *Kertha Semaya : Journal Ilmu Hukum* 6, No. 8, (2018), 2-4.

⁸ Fuqoha. "Tinjauan Yuridis Kekuatan Hukum Penyelesaian Perselisihan Non-Litigasi Dalam Perselisihan Hubungan Industrial". *Indonesian State Law Riview*, No. 2, (2020); 1.

dan perubahan-perubahan dari peraturan yang ada, harus disetujui oleh *College* itu. Ketentuan tersebut kemudian menjadi dasar berlakunya pembentukan lembaga penyelesaian administrasi pada sektor-sektor tertentu. Penyelesaian sengketa administrasi pada zaman Hindia Belanda pada sektor-sektor tersebut ditempuh dengan jalan penyerahan suatu perkara tertentu kepada badan tersendiri yang dibentuk secara istimewa.⁹

Kewajiban ini kemudian diperkuat lagi dengan keluarnya putusan penting dari *Hoge Raad* Belanda (*Ostermann Arrest*) pada tahun 1924 yang menetapkan bahwa pemerintah bertanggung jawab atas segala perbuatan alat kelengkapannya, tidak hanya melanggar hukum perdata, melainkan juga melanggar hukum publik. Sebelum adanya *Ostermann Arrest* (1924) dimaksud, disektor tenaga kerja dengan semakin berkembangnya masalah hubungan industrial, ikut campur negara juga semakin besar. Hal ini mendorong pemerintah Hindia Belanda mengatur secara tersendiri penyelesaian masalah penyelesaian hubungan industrial dalam peraturan khusus dan ditangani oleh instansi tersendiri. Pemberian wewenang kepada instansi khusus yang berhak mengadakan penyelesaian masalah perburuhan tersebut dilakukan dengan maksud agar masalah hubungan industrial dapat diselesaikan secara adil, cepat dan dengan biaya yang relatif murah.¹⁰

Berdasarkan *Staatsblad* 1847 No. 23 *Juncto. Staatsblad* 1848 No. 57 di dalam Pasal 118 ditentukan adanya wewenang *Residestie Recher* untuk mengadili tuntutan-tuntutan yang berhubungan dengan suatu perjanjian kerja (*arbeidsovereorkomsi*) *Staatsblad* 1937 No. 624, mengatur tentang adanya dewan perdamaian untuk kereta api dan trem, yang anggotanya ditunjuk oleh Gubernur Jendral. Dewan ini bertugas memberikan perantaraan jika di dalam perusahaan kereta api dan trem yang timbul atau dikhawatirkan akan timbul perselisihan perburuhan. *Staatsblad* 1939 No. 407, kemudian diubah dengan *Staatsblad* 1948 No. 238, peraturan tentang usaha untuk mengadakan penyelesaian dalam hal timbul perselisihan perburuhan yang membahayakan. Ketentuan-ketentuan tersebut, terlihat dengan jelas bahwa masalah penyelesaian perselisihan perburuhan sejak zaman pemerintah Hindia Belanda telah dilakukan oleh suatu badan atau dewan tersendiri. Pengaturan pendirian kewenangan penyelesaian cara khusus di luar suatu peradilan umum di bidang ketenagakerjaan tersebut telah mulai diadakan sejak tahun 1847 dengan dikeluarkannya beberapa peraturan yaitu *Staatsblad* 1847 No. 23 *Juncto. Staatsblad* 1848 No. 57, *Staatsblad* No. 628, *Staatsblad* 1939 No. 407 diubah dengan *Staatsblad* 1948 No. 238, dan *Regeringsontslagrecht Staatsblad* 1941 No. 396. Kebijakan yang telah dimulai sejak masa Hindia Belanda mengenai penyelesaian khusus pada bidang hubungan industrial ini pada masa kemerdekaan diteruskan hingga sampai sekarang.

Pada Zaman Pemerintahan Hindia Belanda, ketika para pekerja/buruh kereta api pertama kali melakukan pemogokan, pertama kali dibuat dan diatur oleh pemerintahan Hindia Belanda pada bidang ketenagakerjaan yaitu cara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang khusus pada sektor pengangkutan kereta api dengan dibentuknya Dewan Perdamaian atau dalam bahasa belanda dikenal dengan *Verzoeningsraad*. Peraturan tentang *Verzoeningsraad* bagi perusahaan kereta api dan trem untuk pulau jawa dan Madura yaitu *Regeringsbesluit* tanggal 26 Februari 1923, *Staatsblad* 1923 No. 80 kemudian diganti menjadi *Staatsblad* 1926 No. 224. Pada tahun 1937

⁹ Sutendi, Adrian. *Hukum Perburuhan*. (Jakarta, Sinar Grafika, 2009), 95.

¹⁰ Kusuma, I Made Wirayuda dan Wirasila, A.A. Ngurah. "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara Pekerja dan Pengusaha". *Kertha Semaya : Journal Ilmu Hukum* 1, No. 5, (2013), 2-5.

peraturan diatas dicabut dan diganti dengan *Regeringsbesluit* tanggal 24 November 1937 *Staatsblad* 1937 No. 31 tentang Peraturan Dewan Pendamai tersebut bagi Perusahaan Kereta Api dan Trem yang berlaku seluruh Hindia Belanda.

Adapun susunan kepengurusan *Verzoeningsraad* menurut berbagai kepustakaan adalah sebagai berikut :

- a. Seorang ketua atau beberapa orang wakil ketua yang diangkat oleh Gubernur Jenderal dari kalangan diluar Perusahaan Kereta Api dan Trem;
- b. Enam orang anggota yang dipilih dan ditunjuk oleh kepala jawatan Kereta Api;
- c. Enam orang anggota yang dipilih dan ditunjuk oleh Dewan Pengurus dari persatuan Kereta Api dan Trem Hindia Belanda;
- d. Dua anggota dipilih dan ditunjuk oleh Persatuan Pegawai Sarjana pada Jawatan Kereta Api Hindia Belanda;
- e. Enam orang anggota dipilih dan ditunjuk oleh *Spoorbond*;
- f. Dua orang anggota yang dipilih dan ditunjuk oleh *Roomchkkathhalands indie raphael*;
- g. Seorang anggota yang dipilih dan ditunjuk oleh *Veriniging van het eiropesh personeel der pelis poorweg*;
- h. Dua orang anggota dipilih dan ditunjuk Persatuan Pegawai *Spoor* dan Trem;
- i. Seorang yang dipilih dan ditunjuk oleh bumi poetera *staats-spoortramwegen ombilin-mijnen neen landsantomobil lensten of Sumatra*.

Tugas Dewan Perdamaian ini hanya bersifat Perantara (*mediation*) dan Pendamaian (*conciliation*), yaitu suatu jenis penyelesaian perselisihan industrial yang akan atau telah mengakibatkan pemogokan atau dengan jalan lain merugikan kepentingan umum. Selanjutnya pada tahun 1939 dikeluarkannya peraturan tentang cara penyelesaian industrial pada perusahaan yang lain di luar kereta api dan trem. Peraturan tersebut yaitu *Regerings Besluit* tanggal 20 Juli 1939, *Staatsblad* 1939 No. 407 yang kemudian diubah dengan *Staatsblad* 1948 No. 238.¹¹ Dalam Pasal 1 dari *Staatsblad* 1939 Nomor 497 dinyatakan bahwa jika pada perusahaan swasta yang tidak termasuk perusahaan suatu kereta api dan trem sebagaimana dimaksud dalam *Regering Besluit* tanggal 24 November 1937, *Staatsblad* 1937 Nomor 624, akan terjadi atau telah terjadi perselisihan suatu hubungan industrial yang sangat mempengaruhi suatu kepentingan umum maka dengan demikian direktur *Justitie* harus dengan cepat menyampaikan hal tersebut pada Gubernur Jenderal keterangan dan pertimbangan dan mengajukan pertanyaan apakah perlu atau tidak diadakan perantaraan oleh pemerintah. Jika dianggap perlu Direktur *Justitie* sebelumnya dapat melakukan penyelidikan. Yang akan menentukan apakah pemerintah harus ikut campur tangan untuk memberikan suatu perantaraan atau tidak sama sekali adalah Gubernur Jenderal, sedangkan Direktur *Justitie* hanya memberikan suatu pertimbangan.

3.2 Fase pengaturan hukum penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia setelah kemerdekaan

Pada awal kemerdekaan, perselisihan hubungan industrial tidak begitu tajam atau belum sampai pada taraf yang penting dan mengganggu perekonomian. Hal tersebut dapat dimaklumi dengan adanya segala perhatian bangsa serta seluruh rakyat Indonesia pada waktu yang telah ditujukan dengan bagaimana cara mempertahankan negara yang

¹¹ Asyhadie, Zaeni. *Peradilan Hubungan Industrial*. (Jakarta, Rajawali Pers, 2009), 70.

harus direbut kembali oleh pemerintah Belanda. Selain itu, juga karena perusahaan-perusahaan pada saat itu dikuasai oleh negara sehingga adanya pertentangan pengusaha dengan pekerja/buruh dapat diperkecil atau tidak begitu terasa. Kementerian sosial yang diwajibkan mengurus perburuhan belum mengadakan peraturan-peraturan baru mengenai cara penyelesaian perselisihan antara pengusaha dan pekerja, kecuali berupa instruksi-instruksi kepada kepala-kepala Jawatan Sosial di daerah yang menentukan sebagaimana seharusnya sikap mereka terhadap perselisihan industrial. Sedapat-dapatnya mereka yang berselisih harus didamaikan.

3.2.1 Masa Berlakunya Undang-Undang Darurat Nomor 16 Tahun 1951

Setelah pengakuan kedaulatan atas Negara Republik Indonesia tanggal 27 Desember 1949 mulai timbul pertentangan/perselisihan industrial antara pekerja/ buruh dan pengusaha sampai menimbulkan pemogokan maupun penutupan perusahaan. Karena itulah, dikeluarkan Instruksi Menteri Perburuhan No. PBU.1022-45/U, 4191 tanggal 20 Oktober 1950 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan. Dalam instruksi ini antara lain dinyatakan hal-hal sebagai berikut :

- a. Perselisihan antara majikan dengan buruh yang bersifat individual tentang hal-hal yang ditetapkan dalam Undang-undang dan peraturan-peraturan perburuhan, dan yang tidak berakibat pemogokan, penyelesaiannya ditangani oleh kantor daerah Jawatan Pengawasan Perburuhan;
- b. Perselisihan mengenai perburuhan yang tidak termasuk kedalam perselisihan di atas, penyelesaiannya ditangani oleh kantor-kantor daerah.

Cara Penyelesaian Perselisihan Menurut Undang-Undang Darurat No. 16 tahun 1951 adalah sebagai berikut :

- a. Oleh pihak-pihak yang berselisih atau oleh salah satu dari mereka, memberi tahu dengan surat kepada pegawai perantara, yaitu pegawai departemen perburuhan yang ditunjuk oleh menteri perburuhan untuk memberikan perantaraan dalam perselisihan perburuhan;
- b. Jika pegawai perantara tersebut berpendapat bahwa perselisihan tersebut tidak bisa diselesaikan dengan perantaraan olehnya, perselisihan harus cepat diserahkan kepada panitia daerah;
- c. Setelah menerima penyerahan perselisihan, panitia daerah segera mengadakan perundingan dengan pihak-pihak yang berselisih dan mengusahakan penyelesaian secara damai;
- d. Jika salah satu pihak atau kedua belah pihak menolak anjuran itu, atau salah satu pihak pada jangka waktu 2 x 24 jam tidak menyatakan sikapnya, dipandang menolak anjuran, lalu perselisihan tersebut oleh panitia daerah segera dilaporkan atau diserahkan kepada menteri perburuhan;
- e. Menteri perburuhan setelah menerima pelimpahan, segera menyerahkan perselisihan tersebut kepada panitia pusat;
- f. Jika panitia daerah berdasarkan laporan para pihak-pihak yang berselisih akan mengadakan tindakan pemogokan dan/atau penutupan perusahaan, maka ketua panitia daerah akan segera melaporkan hal tersebut kepada menteri perburuhan;
- g. Panitia pusat berhak menyerahkan suatu perselisihan kepada menteri perburuhan untuk diselesaikan dengan jalan :
 - 1). Memberikan perantaraan.

- 2). Memberikan putusan berupa anjuran-anjuran kepada pihak yang berselisih.¹² Yang nantinya anjuran tersebut dapat dipahami dan dapat dikaji oleh pihak yang berselisih sebagai pertimbangan untuk berdamai.

3.2.2 Masa Berlakunya Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957

Berdasarkan beberapa pertimbangan politis, pada tanggal 8 April 1957 diundangkan Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan. Dengan dikeluarkannya Undang-undang ini, maka dicabutlah Undang-undang Darurat Nomor 16 Tahun 1951. Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 mengenal ada dua jalur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yaitu dengan cara penyelesaian secara wajib dan penyelesaian secara sukarela.

a. Penyelesaian Secara Wajib

Menurut M. Yahya Harahap dalam laporan penelitian menegaskan bahwa perselisihan industrial harus diselesaikan dengan tiga tahap, yaitu :

- 1). Perundingan pihak-pihak untuk mencari penyelesaian mandiri;
- 2). Jika tahap pertama gagal, pihak yang berselisih harus meminta bantuan penyelesaian lewat pegawai perantara;
- 3). Jika tahap kedua gagal, materi perselisihan dapat diajukan pada lembaga atau panitia penyelesaian perselisihan perburuhan.

Dari hasil penelitian M. Yahya Harahap secara normatif empiris memang demikian prosesnya. Dapat disimpulkan beberapa pembahasan yang dapat diuraikan sebagai berikut :

a. Penyelesaian Secara Bipartite

Penyelesaian secara Bipartite yang dimaksud adalah Penyelesaian Perselisihan yang dilakukan secara mandiri oleh mereka yang berselisih secara musyawarah mufakat. Penyelesaian secara bipartite ini diperlukan dalam kerangka pengejawantahan sila keempat pancasila yang sudah merupakan pandangan hidup bangsa kita sejak dahulu kala. Pihak pengusaha dan pekerja yang berselisih harus berusaha mengatasi segala permasalahan karena dengan musyawarah mufakat yang demokratis, permasalahan akan dapat diselesaikan sehingga terhindar dari protes yang berkepanjangan.

b. Penyelesaian Melalui Pegawai Perantara

Pegawai perantara yaitu pegawai negeri sipil dari departemen tenaga kerja yang ditunjuk sebagai pegawai perantara oleh menteri tenaga kerja.

c. Penyelesaian Melalui Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan

Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan hanya ada di P4P (tingkat pusat) dan di tingkat daerah tingkat I (P4D). untuk setiap anggota ditunjuk sebagai pengganti seseorang dan semuanya, baik ketua, anggota, serta anggota pengganti yang diangkat dan diberhentikan oleh Menteri berlandaskan Surat Keputusan Presiden atas usul Menteri Tenaga Kerja.¹³

3.2.3 Masa Berlakunya Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2004

Sejalan dengan perkembangan Industrial, maka Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dicabut dan diganti dengan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

¹² Asyhadie, Zaeni. *Peradilan Hubungan Industrial*. (Jakarta, Rajawali Pers, 2009), 75.

¹³ *Ibid.*, 82.

Dalam penjelasan umum Undang-undang ini dinyatakan mengenai hubungan industrial adalah keterkaitan kepentingan diantara pekerja/buruh dengan pengusaha, yang berpotensi dapat menimbulkan perbedaan pendapat sampai perselisihan antara kedua belah pihak. Perselisihan hubungan industrial tersebut dapat juga disebabkan pemutusan hubungan kerja. Ketentuan tentang pemutusan hubungan kerja diatur dalam Undang-undang Nomor 12 tahun 1964 tentang pemutusan hubungan kerja di Perusahaan Swasta, ternyata kurang efektif lagi untuk mencegah dan menanggulangi kasus atau persoalan pemutusan hubungan kerja. Hal ini terjadi karena hubungan pekerja/buruh dan pengusaha termasuk hubungan yang berlandaskan kesepakatan antara para pihak untuk mengikat diri secara hukum dalam hubungan kerja. Berdasarkan hal tersebut, salah satu atau kedua pihak tidak menghendaki lagi untuk terikat pada hubungan kerja itu, akan sulit bagi para pihak untuk mempertahankan dan menjalankan hubungan secara Harmonis. Oleh karena itu, perlu adanya jalan keluar yang efektif dan adil bagi kedua belah pihak dalam menentukan bentuk penyelesaian perselisihan tersebut agar Pengadilan Hubungan Industrial yang diatur dalam Undang-undang Penyelesaian Perselisihan Industrial tersebut dapat menyelesaikan kasus-kasus mengenai pemutusan hubungan kerja yang kurang atau tidak diterima oleh satu pihak.

Menurut Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, pihak-pihak yang berselisih selalu akan diarahkan untuk berdamai. Hal Ini merupakan manifestasi dari semangat keharmonisan yang merupakan ruh dari filosofi Hubungan Industrial Pancasila. Selain secara damai, juga dikenal istilah Penyelesaian Perselisihan yang bersifat Menang Kalah (*Win Lose Solution*), Penyelesaian ini diperankan oleh Lembaga Pengadilan Hubungan Industrial.

Bentuk penyelesaian sengketa menurut hukum terdiri dari penyelesaian sengketa di jalur Pengadilan (Litigasi) dan diluar Pengadilan (non Litigasi).¹⁴ Mekanisme Penyelesaian Hubungan Industrial secara damai ini pada dasarnya dapat dikategorisasikan kedalam dua kelompok, *Kesatu*, penyelesaian yang dilakukan oleh pihak-pihak yang berselisih tanpa mengikutsertakan pihak ketiga yang dikenal dengan penyelesaian secara Bipartit. *Kedua*, penyelesaian yang dilakukan pihak yang berselisih dengan mengikutsertakan pihak ketiga yang dikenal dengan penyelesaian secara Tripartit. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial secara Tripartit dapat dilakukan secara Mediasi, Konsiliasi, maupun Arbitrase, semua penyelesaian ini tergantung pada jenis perselisihannya. Ada empat cara yang dapat ditempuh dalam penyelesaian atau perundingan diluar pengadilan yaitu Bipartit, Mediasi, Konsiliasi dan Arbitrase.¹⁵

3.2.3.1 Penyelesaian Secara Bipartit

Pasal 3 ayat 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menjelaskan bahwa Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat.¹⁶ Dengan ketentuan ini wajib para pihak antara pekerja/buruh dan pengusaha untuk terlebih dahulu menyelesaikan perselisihan melalui

¹⁴ Talib, Idris. Bentuk Putusan Penyelesaian Sengketa Berdasarkan Mediasi." *Lex et Societatis*, No. 1, (2013): 28.

¹⁵ Widodo, Tris. "Penyelesaian Secara Konsiliasi Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Menurut UU No. 2 Tahun 2004." *Jurnal Warta*, No.2, (2016): 4.

¹⁶ Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Pasal 3 ayat 1.

perundingan.¹⁷ Para pihak yang berselisih wajib berupaya menyelesaikan perselisihan melalui cara-cara damai dengan musyawarah untuk memperoleh hasil secara mufakat tanpa melibatkan pihak ketiga. Menurut Undang-undang tersebut, penyelesaian terbaik adalah oleh pihak-pihak yang berselisih secara musyawarah tanpa campur tangan pihak lain, sehingga dapat memperoleh hasil yang dapat menguntungkan para pihak, di samping menghemat biaya dan waktu. Penyelesaian secara bipartit dikenal juga dengan istilah Negosiasi. Yang dimaksud dengan Negosiasi adalah upaya penyelesaian sengketa oleh pihak-pihak tanpa melibatkan pihak lain yang memiliki maksud memperoleh kesepakatan bersama untuk kerja sama yang harmonis dan kreatif. Negosiasi atau perundingan bipartit yang merupakan komunikasi dua arah tanpa keterlibatan pihak ketiga untuk mencapai kesepakatan diarahkan untuk berdamai sebagai solusi yang dianggap terbaik. Menurut Garry Goodpaster, terdapat hal-hal yang harus diperhatikan oleh para pihak terkait yang melakukan negosiasi karena dapat mempengaruhi jalannya negosiasi yaitu :

- a. Kekuatan Tawar Menawar;
- b. Pola Tawar Menawar;
- c. Strategi Tawar Menawar.¹⁸

Penyelesaian Perselisihan Industrial secara bipartit memiliki beberapa proses, adapun proses tersebut adalah Proses pertama yang dapat dikatakan sebagai suatu proses pertama yang harus dilakukan ketika akan menyelesaikan suatu perselisihan secara Bipartit adalah dengan melakukan suatu pertemuan Bipartit antara pihak. Dapat disimpulkan bahwa Pertemuan Bipartit adalah Pertemuan antara pihak-pihak yang sedang berselisih. Terdapat hal-hal yang harus diperhatikan ketika terjadinya suatu pertemuan Bipartit, yaitu sebagai berikut :

- a. Pertemuan ini hanya terdiri dari pihak yang sedang berselisih saja, harus menghindari adanya intervensi baik dari pihak lain. Jika salah satu pihak diwakilkan oleh serikat pekerja sekalipun, harus dipastikan bahwa karyawan yang hadir tersebut adalah salah satu anggota serikat dan memiliki dan membawa surat kuasanya;
- b. Pertemuan Bipartit memiliki jangka waktu yang cukup lama, yaitu selama 30 hari. Selama jangka waktu tersebut harus terciptanya suatu keputusan baik sepakat ataupun tidak;
- c. Pertemuan Bipartit minimal dilaksanakan hanya satu kali. Pertemuan ini harus dilakukan sebelum dilaksanakannya Tripartit;
- d. Diwajibkan adanya suatu risalah Bipartit yang ditanda tangani oleh semua pihak yang terkait, bila ada salah satu pihak yang tidak mau menandatangani risalah tersebut, maka ditambahkan catatan pada akhir risalah.

Pertemuan Bipartit ini memiliki sesuatu Output, jika terjadi sebuah kesepakatan adalah sebuah perjanjian bersama, harus dipastikan dalam perjanjian bersama ini mencakup dengan terperinci hal-hal yang telah disepakati, serta wajib melakukan pencatatan perjanjian bersama ke Pengadilan Negeri supaya mempunyai kekuatan Eksekutorial. Apabila secara bipartit memperoleh kegagalan, maka salah satu pihak atau

¹⁷ Manurung, Mangaraja. "Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit." *Jurnal Pionir*, No. 4, (2018): 3.

¹⁸ Hermawan, Ari. *Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial*. (Yogyakarta, UII Press, 2019), 88.

kedua belah pihak dapat menempuh alternatif berupa penyelesaian suatu perselisihan hubungan industrial dengan tripartit lewat penyelesaian sukarela, yang terdiri atas mediasi, konsiliasi dan arbitrase.¹⁹ Dalam hal perundingan bipartit gagal, maka kedua belah pihak atau salah satu pihak harus mencatatkan perselisihan yang terjadi pada instansi yang memiliki tanggung jawab pada bidang ketenagakerjaan setempat yang harus melampirkan bukti mengenai upaya yang telah dilakukan melalui perundingan bipartit.²⁰

3.2.3.2 Penyelesaian Secara Mediasi

Mediasi adalah cara penyelesaian sengketa yang melalui proses perundingan guna memperoleh sebuah kesepakatan antara pihak yang bersengketa dengan dibantu oleh seorang Mediator. Penyelesaian secara Mediasi dilakukan oleh seorang penengah, yaitu seorang Mediator.²¹ Pengertian Mediator menurut Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004, adalah Pegawai Instansi Pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh Menteri untuk bertugas melakukan mediasi serta memiliki kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan antara serikat buruh/serikat pekerja hanya dalam suatu perusahaan, pemutusan hubungan kerja dan kepentingan. Sedangkan yang dimaksud dengan Mediasi adalah intervensi terhadap suatu sengketa oleh pihak ketiga yang dapat diterima, tidak berpihak serta netral membantu pihak yang berselisih mendapatkan suatu kesepakatan (*Black Law Dictionary*).²² Penyelesaian perkara sengketa secara mediasi dipercaya memiliki kelebihan di mana menurut Christopher W. Moore kebaikan dari mediasi yakni ; prosesnya bersifat sukarela, prosedur cepat, keputusan yang non-judicial, hemat waktu, hemat biaya, dan pemeliharaan hubungan.²³ Pasal 1 angka 11 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 menyebutkan bahwa mediasi adalah Penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam suatu perusahaan melalui musyawarah yang ditangani oleh seorang atau lebih mediator yang netral.

Dari penjelasan serta pengertian yang dijelaskan tersebut disebutkan bahwa awal dari mediasi dilakukan pihak ketiga bersifat netral, tetapi disebutkan bahwa yang menjadi seorang Mediator adalah pegawai pada instansi pemerintahan yang memiliki tanggung jawab pada bidang ketenagakerjaan. Di setiap kantor pemerintahan yang memiliki tanggung jawab pada bidang ketenagakerjaan mengangkat beberapa orang pegawai sebagai mediator yang berfungsi melakukan mediasi menyelesaikan perselisihan antara pengusaha dengan pekerja.²⁴ Penyelesaian suatu perselisihan hubungan industrial secara mediasi dilaksanakan setelah pihak-pihak mencatatkan perselisihannya di instansi ketenagakerjaan terdekat. Dalam waktu selambat-lambatnya selama 7 (tujuh) hari kerja

¹⁹ Pradima, Akbar, "Alternatif Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Diluar Pengadilan". *DIH Jurnal Ilmu Hukum*, No.17 (2013): 8.

²⁰ Santoso, Imam Budi. "Alternatif Penyelesaian Sengketa Wajib Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial." *Selisik*, No. 5, (2017): 118.

²¹ Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2016 tentang Prosedur Mediasi Di Pengadilan. Pasal 1 angka 1.

²² Hermawan, Ari. *Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial*. (Yogyakarta, UII Press, 2019), 92.

²³ Pratama, Alvyn Chaisar Nanggala, dan I Gusti Ayu Agung Ari Krisnawati. "Kedudukan Mediasi Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Outsourcing di Indonesia." *Jurnal Kertha Negara*, No. 3, (2020): 40.

²⁴ Charda, S, Ujang. "Model Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Hukum Ketenagakerjaan Setelah Lahirnya Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004." *Jurnal Wawasan Yuridika*, No.1, (2017): 14.

setelah menerima sebuah pelimpahan penyelesaian perselisihan, maka mediator harus mengadakan penelitian mengenai suatu perkara dan secepatnya mengadakan sidang mediasi dalam jangka waktu paling lama 30 hari, dimulai sejak menerimanya suatu pelimpahan perselisihan, harus selesai menyelesaikan tugasnya. (Pasal 10 dan 15 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004). Seorang Mediator mengambil langkah penyelesaian sebagai berikut :

- a. Meneliti Berkas Penelitian;
- b. Melakukan sidang mediasi selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima suatu pelimpahan perselisihan;
- c. Memanggil para pihak yang terlibat dengan tertulis untuk menghadiri sidang dengan mempertimbangkan jangka waktu panggilan;
- d. Melaksanakan sidang mediasi dengan upaya menyelesaikan suatu perselisihan dengan cara musyawarah dan mufakat;
- e. Jika tidak mencapai kesepakatan, mediator wajib mengeluarkan dan memberikan anjuran secara tertulis kepada para pihak, dalam waktu 10 harin kerja sejak sidang itu dilaksanakan;
- f. Secara tertulis, wajib membantu membuat perjanjian bersama apabila tercapai kesepakatan;
- g. Memberitahukan informasi kepada para pihak untuk mendaftarkan Perjanjian bersama yang telah ditandatangani oleh para pihak tersebut HI yang merupakan tempat perjanjian bersama ditanda tangani untuk mendapatkan bukti akta pendaftaran;
- h. Pada setiap penyelesaian suatu perselisihan hubungan industrial, wajib membuat suatu risalah.

3.2.3.3 Penyelesaian Melalui Konsiliasi

Penyelesaian melalui Konsiliasi dilakukan oleh seseorang atau beberapa orang atau sebuah badan yang berperan sebagai penengah disebut sebagai konsoliator yang mempertemukan dan memberikan fasilitas kepada para yang sedang berselisih agar dapat menyelesaikan perselisihannya dengan damai. Konsoliator harus aktif memberikan sebuah solusi terhadap suatu permasalahan yang diperselisihkan. Konsiliasi merupakan langkah awal perdamaian sebelum sidang peradilan (litigasi).²⁵ Menurut Pasal 1 angka 13 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 menjelaskan bahwa Konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi seorang atau lebih konsoliator yang netral.²⁶ Jenis Perselisihan Hubungan Industrial dapat diselesaikan melalui konsiliasi antara lain ; perselisihan pemutusan hubungan kerja, perselisihan kepentingan dan perselisihan antara serikat pekerja/buruh dalam satu perusahaan. Waktu dalam menyelesaikan suatu sengketa dengan konsiliasi adalah 30 hari.²⁷ Menurut Pasal 1 angka 14, Konsoliator adalah seseorang atau lebih yang telah memenuhi syarat sebagai konsoliator yang telah ditetapkan oleh menteri yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan, yang bertugas melakukan konsiliasi dan wajib memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan pemutusan hubungan kerja,

²⁵ Ariani, Nevey Varida. "Alternatif Penyelesaian Sengketa Bisnis Diluar Pengadilan." *Jurnal Rechtvinding*, No. 2, (2012): 18.

²⁶ Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Pasal 1 angka 13.

²⁷ Sutendi, Adrian. *Hukum Perburuhan*. (Jakarta, Sinar Grafika, 2009), 112.

perselisihan kepentingan serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.²⁸ Adapun alur penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui jalur Konsiliasi antara lain sebagai berikut :

- a. Memanggil para pihak yang berselisih secara tertulis.
- b. Mengatur dan memimpin sidang konsiliasi dengan mengupayakan penyelesaian secara musyawarah serta mufakat.
- c. Meminta keterangan, dokumen, dan surat-surat yang berkaitan dengan perselisihan.
- d. Membantu membuat perjanjian bersama apabila tercapai suatu kesepakatan atau membuat anjuran-anjuran tertulis apabila tidak tercapai kesepakatan.
- e. Menyelesaikan konsiliasi dan proses konsiliasi dalam kurun waktu yang telah ditentukan.
- f. Membuat risalah konsiliasi dan laporan hasil konsiliasi.²⁹

3.2.3.4 Penyelesaian Melalui Arbitrase

Menurut Undang-undang Nomor 30 Tahun 1999, arbitrase adalah cara penyelesaian suatu sengketa perdata di luar pengadilan umum yang didasarkan pada suatu perjanjian arbitrase yang dibuat secara tertulis oleh para pihak yang bersengketa.³⁰ Arbitrase juga termasuk tindakan hukum dimana pihak-pihak yang menyerahkan selisih pendapat antara pihak yang bersengketa dua orang (atau lebih) ataupun dua kelompok atau lebih pada seorang atau beberapa ahli untuk disepakati bersama yang bertujuan memperoleh suatu keputusan yang bersifat final dan mengikat. Proses arbitrase berbeda dari suatu proses di pengadilan, dan tata caranya dapat dilakukan berdasarkan kebiasaan, peraturan-peraturan hukum dan sistem pembuktian yang berlaku dalam proses pengadilan yang didengar pendapatnya oleh seorang arbiter. Arbiter adalah seorang hakim swasta untuk para pihak berdasarkan kesepakatan bersama yang bertujuan menyelesaikan sengketa diantara mereka. Sesuai dengan Pasal 3 Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 yang menyebutkan bahwa Pengadilan Negeri tidak memiliki kewenangan mencampuri semua sengketa bila mana telah dicantumkan dalam sebuah klausula arbitrase dalam sebuah kontrak.³¹

Prosedur dalam Arbitrase sangat perlu dipahami untuk melihat apakah prosedur dalam arbitrase konvensional seperti yang tercantum pada Undang-undang Nomor 30 Tahun 1999 dapat diterapkan menjadi mekanisme online, prosedur dalam pelaksanaan dapat dibedakan menjadi tiga tahapan secara garis besar, yaitu :

- a. Prosedur sebelum mendengarkan pendapat, penyelesaian sengketa dengan arbitrase diawali dengan prosedur sebelum mendengarkan pendapat, yang terdiri dari beberapa tahapan yang dijelaskan sebagai berikut :
 - 1). Pemberitahuan kepada Arbiter mengenai penunjukannya, langkah yang pertama harus ditempuh adalah memberikan informasi berupa

²⁸ Hermawan, Ari. *Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial*. (Yogyakarta, UII Press, 2019), 103.

²⁹ Novalita, Debby. "Penyelesaian Perselisihan Tenaga Kerja Melalui Konsiliasi Berdasarkan Undang-undang Nomor Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pada PT. Jarsindo Karya Utama Di Kabupaten Siak". *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Ilmu Hukum*, No. 2 (2016), 92.

³⁰ Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 Tentang Arbitrase Dan Alternatif Penyelesaian Sengkete. Pasal 1 ayat 1.

³¹ Abdurasyid, H. Priyatna. *Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa (APS)*. (Jakarta, PT. Fikahati, 2002), 61.

- pemberitahuan kepada seorang ahli mengenai ia telah terpilih menjadi seorang arbiter yang ditugaskan untuk menyelesaikan suatu sengketa;
- 2). Persiapan Arbiter, seorang Arbiter wajib melakukan penunjukan yang sudah dilakukan berdasarkan hukum yang sesuai dengan peraturan yang berlaku;
 - 3). Pemeriksaan Pendahuluan, menurut praktiknya, arbiter melakukan pertemuan terlebih dahulu dengan para pihak sebelum mengadakan dengar pendapat secara formal atau resmi;
 - 4). Prosedur pelaksanaan Arbitrase harus sesuai dengan Undang-undang Nomor 30 Tahun 1999;
 - 5). Menentukan waktu dan dengar pendapat, jika dalam pelaksanaan dengar pendapat tidak ada salah satu pihak yang berselisih hadir, maka arbiter tetap bisa melakukan dengar pendapat dengan resmi;
 - 6). Komunikasi Perorangan tiap pihak, arbiter wajib menolak apabila ada salah satu pihak menghubungi atau memanggil arbiter tanpa adanya sepengetahuan dari pihak lain.
- b. Prosedur pada saat dengar pendapat. Arbiter memiliki kedudukan sebagai seorang hakim yang merupakan hasil dari sebuah kesepakatan penunjukan para pihak yang berselisih. Pertunjukan dari pihak-pihak yang memberikan kewenangan kepada seorang arbiter untuk dapat memutus sesuai dengan fakta yang telah diberikan kepadanya.
 - c. Pelaksanaan putusan. Dalam melaksanakan suatu putusan arbitrase terdapat tata cara pelaksanaan yang wajib ditempuh. Berdasarkan pasal 59 Undang-undang Nomor 30 Tahun 1999, tatacara pelaksanaan pokok-pokok didalam putusan tergantung pada telah didaftarkannya di pengadilan atau belum.³²

4. Kesimpulan

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang berada di Indonesia memiliki dua perkembangan sesuai dengan kemajuan zaman. Setiap era memiliki cara tersendiri untuk menyelesaikan sengketa antara serikat buruh/serikat pengusaha. Yang terdiri dari Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sebelum kemerdekaan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial setelah kemerdekaan. Pada saat sebelum kemerdekaan, diawali dengan masa Pemerintahan Hindia Belanda, ketika para pekerja/buruh kereta api pertama kali melakukan pemogokan, yang pertama kali ditetapkan dan diatur oleh pemerintahan Hindia Belanda di bidang ketenagakerjaan merupakan solusi penyelesaian perselisihan hubungan industrial, yang khusus pada sektor pengangkutan kereta api dengan dibentuknya Dewan Pendamai (*Verzoeningsraad*). Peraturan tentang *Verzoeningsraad* ini bagi perusahaan kereta api dan trem di pulau Jawa dan Madura yaitu *Regeringsbesluit* tanggal 26 Februari 1923, *Staatsblad* 1923 No. 80 lalu diganti dengan *Staatsblad* 1926 No. 224. Pada tahun 1937 peraturan diatas dicabut dan diganti dengan *regeringsbesluit* tanggal 24 November 1937 *Staatsblad* 1937 No. 31 tentang Peraturan *Verzoeningsraad* atau Dewan Pendamai ini untuk Perusahaan Kereta Api dan Trem yang berlaku seluruh Hindia Belanda. Dapat disimpulkan bahwa adanya Dewan Pendamai ini menjadi solusi dalam penyelesaian suatu perselisihan antara pengusaha dengan buruh pada saat itu.

³² Muhibuthabary, "Arbitrase Sebagai Alternatif Penyelesaian Sengketa Ekonomi Syariah Menurut Undang-undang Nomor 30 Tahun 1999". *Asy-Syari'ah*, No. 2, (2014), 6.

Setelah Kemerdekaan, penyelesaian perselisihan hubungan industrial mengalami peningkatan dalam penyelesaian suatu sengketa. Beberapa peraturan perundang-undangan dibentuk, dilaksanakan serta diubah untuk menjadi landasan dalam mengatasi permasalahan hubungan industrial. Dimulai dari dibentuknya Undang-undang Darurat Nomor 16 Tahun 1951 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, kemudian diganti dengan Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan. Sejalan dengan perkembangan industrial di Indonesia, Undang-undang ini kemudian diganti dan berlaku hingga saat ini adalah Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dalam undang-undang ini menjelaskan banyak alternatif yang dapat ditempuh dalam menyelesaikan suatu perselisihan hubungan industrial, adalah dengan cara Bipartit, Mediasi, Konsoliasi dan Arbitrase. Sampai saat ini, cara penyelesaian sengketa perselisihan hubungan industrial dengan landasan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 masih dianggap efektif dan sesuai dengan perkembangan masyarakat saat ini.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Abdurrasyid, H. Priyatna. *Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa (APS)*. (Jakarta, PT. Fikahati, 2002).
- Asyhadie, Zaeni. *Peradilan Hubungan Industrial*. (Jakarta, Rajawali Pers, 2009).
- Hermawan, Ari. *Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial*. (Yogyakarta, UII Press, 2019).
- Soekanto, Soerjono dan Mamudji, Sri. *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*. (Jakarta, Rajawali Pers, 2018).
- Sutendi, Adrian. *Hukum Perburuhan*. (Jakarta, Sinar Grafika, 2009).

Jurnal

- Ariani, Nevey Varida. "Alternatif Penyelesaian Sengketa Bisnis Diluar Pengadilan." *Jurnal Rechtvoinding*, No. 2, (2012).
- Charda. S, Ujang. "Model Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Hukum Ketenagakerjaan Setelah Lahirnya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004." *Jurnal Wawasan Yuridika*, No.1, (2017).
- Dahlia dan Agatha Jumiati, "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan UU Nomor 2 Tahun 2004." *Wacana Hukum*, No. 2, (2011).
- Fuqoha. "Tinjauan Yuridis Kekuatan Hukum Penyelesaian Perselisihan Non-Litigasi Dalam Perselisihan Hubungan Industrial. *Indonesian State Law Riview*, No. 2, (2020).
- Khesary, Ayu Diah Listyawati dan Utama, Ida Bagus Putu. "Penyelesaian Perselisihan Antara Pekerja dengan Pengusaha Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial". *Kertha Semaya : Journal Ilmu Hukum 1*, No. 8, (2013).
- Kusuma, I Made Wirayuda dan Wirasila, A.A. Ngurah. "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara Pekerja dan Pengusaha". *Kertha Semaya : Journal Ilmu Hukum 1*, No. 5, (2013).
- Manurung, Mangaraja. "Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit." *Jurnal Pionir*, No. 4, (2018).
- Muhibuthabary, "Arbitrase Sebagai Alternatif Penyelesaian Sengketa Ekonomi Syariah Menurut Undang-undang Nomor 30 Tahun 1999". *Asy-Syari'ah*, No. 2, (2014).

- Novalita, Debby. "Penyelesaian Perselisihan Tenaga Kerja Melalui Konsiliasi Berdasarkan Undang-undang Nomor Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pada PT. Jarsindo Karya Utama Di Kabupaten Siak". *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Ilmu Hukum*, No. 2 (2016).
- Nur Fatimah, Yani. "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Pemenuhan Hak Pekerja/Buruh Yang Diputus Hubungan Kerja." *Pandecta Jurnal Penelitian Ilmu Hukum*, No. 2, (2015).
- Nuryanti, Dewa Ayu Febryana Putra dan Sumertayasa, Putu Gede Arya. "Peran dan Fungsi Pemerintah Dalam Hubungan Industrial". *Kertha Semaya : Journal Ilmu Hukum* 6, No. 8, (2018).
- Pratama, Alwyn Chaisar Nanggala, dan I Gusti Ayu Agung Ari Krisnawati. "Kedudukan Mediasi Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Outsourcing di Indonesia." *Jurnal Kertha Negara*, No. 3, (2020).
- Santoso, Imam Budi. "Alternatif Penyelesaian Sengketa Wajib Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial." *Selisik*, No. 5, (2017).
- Talib, Idris. Bentuk Putusan Penyelesaian Sengketa Berdasarkan Mediasi." *Lex et Societatis*, No. 1, (2013).
- Wicaksana, I Nyoman Satya dan Markeling, I Ketut. "Tata Cara Penyelesaian Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pekerja Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan". *Kertha Semaya : Journal Ilmu Hukum* 7, No. 5, (2019).
- Widodo, Tris. "Penyelesaian Secara Konsiliasi Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Menurut UU No. 2 Tahun 2004." *Jurnal Warta*, No.2, (2016).

Peraturan Perundang-Undangan

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.
- Peraturan Mahkamah Agung Nomor 1 Tahun 2016 tentang Prosedur Mediasi di Pengadilan.