

PERKEMBANGAN PRINSIP TANGGUNG GUGAT PRODUK DI BELANDA

Oleh :

Sri Handayani

ABSTRACT

Recently, product tanggung gugat is often spurng on surface because of the development or new technology and consumptive behavior on the community. Therefore, it necessarily needs understanding on some principles of product tanggung gugat. These principles cover : Open Norm principle, relationship of tanggung renteng principle, risk tanggung gugat principle, and own mistakes principle.

Keywords : Product tanggung gugat, tanggung gugat principles.

PENDAHULUAN

Berlakunya Undang-undang No. 2 Tahun 2004 yang telah diundangkan pada tanggal 14 Januari 2004, dalam Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 No. 6, (selanjutnya disebut UU No. 2 tahun 2004), ternyata dalam pasal 126 Undang-undang tersebut menyebutkan *bahwa Undang-undang ini mulai berlaku 1 (satu) tahun setelah diundangkan*, diharapkan akan menjawab tantangan tentang permasalahan ketenagakerjaan yang semakin kompleks dan dinamis seiring dengan kemajuan dan perkembangan industri.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang sebelumnya ditangani di luar pengadilan yaitu Dinas Tenaga Kerja melalui pegawai perantara. Apabila tidak tercapai kesepakatan penyelesaian

maka pegawai perantara membuat anjuran secara tertulis yang memuat saran akhir penyelesaian dengan menyebut dasar pertimbangannya, dan apabila terdapat tuntutan secara normatif antara lain upah lembur, maka pegawai perantara meminta bantuan kepada pegawai pengawas ketenagakerjaan untuk menghitung hak pekerja tersebut.

Apabila pemerantaraan mencapai kesepakatan atau tidak pegawai perantara harus menyampaikan berkas penyelesaian pemerantaraan kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Daerah (P4D) untuk pemutusan hubungan kerja perorangan atau Panitia Penyelesaian Perselisihan Pusat (P4P) untuk pemutusan hubungan kerja massal disertai data secara lengkap dengan tembusan kepada Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja.

Maka setelah berlakunya Undang-undang No. 2 Tahun 2004 penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara pekerja dengan pengusaha dihadapkan kepada dua pilihan yaitu penyelesaian melalui Arbitrase Hubungan Industrial atau penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial setelah melalui perundingan Konsiliasi Hubungan Industrial dan melalui Mediasi Hubungan Industrial telah gagal.

Akan tetapi sebelum terbentuknya Pengadilan Hubungan Industrial pada setiap Pengadilan Negeri di kota/kabupaten Undang-undang No. 2 Tahun 2004 telah memberikan payung hukumnya yaitu terdapat dalam pasal 124 ayat 1 yang menyebutkan : "Sebelum terbentuknya 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"

Hal ini dapatlah dipahami karena untuk terlaksanakannya apa yang diamanatkan oleh Undang-undang tersebut memerlukan suatu persiapan sarana dan Sumber daya manusianya antara lain rekrutmen Hakim Ad Hoc yang diharapkan betul-betul memahami tentang permasalahan hukum ketenagakerjaan karena hal ini berkaitan dengan pengambilan keputusan yang didalamnya terdapat pertimbangan hukum yang mencerminkan rasa

keadilan bagi semua pihak.

Dalam pasal 61 Undang-undang No. 2 Tahun 2004 menyebutkan :

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

Sedangkan dalam pasal 63, menyebutkan .:

- (1) Hakim Ad Hoc Pengadilan Hubungan Industrial diangkat dengan Keputusan Presiden atas usul Ketua Mahkamah Agung.
- (2) Calon Hakim Ad Hoc sebagaimana dimaksud pada 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.

Apabila dicermati kedua pasal tersebut tidak ada Sinkronisasi di pasal 61 menyatakan Hakim Pengadilan Negeri diangkat dan diberhentikan berdasarkan Keputusan Ketua Mahkamah Agung sedangkan di dalam pasal 63 ayat 1 menyebutkan Hakim Ad Hoc Pengadilan Hubungan Industrial **diangkat dengan Keputusan Presiden atas usul** Ketua Mahkamah Agung sedangkan ayat 3 dipertegas lagi Ketua Mahkamah Agung mengusulkan pemberhentian Hakim Ad Hoc Hubungan Industrial kepada Presiden.

Sedangkan dalam, pasal 64 mengatur syarat-syarat untuk dapat diangkat menjadi Hakim Ad Hoc, sebagai berikut :

- a. Warga negara Indonesia ;

- b. Bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa ;
- c. Setia kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 ;
- d. Berumur paling rendah 30 (tiga puluh) tahun ;
- e. Berbadan sehat sesuai dengan keterangan dokter ;
- f. Berwibawa, jujur, adil dan berkelakuan tidak tercela ;
- g. Berpendidikan serendah-rendahnya Strata Satu (S.1) **kecuali** bagi Hakim Ad Hoc pada Mahkamah Agung syarat pendidikan sarjana hukum; dan
- h. Berpengalaman di bidang hubungan industrial minimal 5 tahun.

Dalam pasal 64 tersebut rekrutmen syarat hakim ad hoc Pengadilan hubungan industrial tidak memberikan persyaratan pendidikan Sarjana Hukum kecuali Hakim Ad Hoc pada Mahkamah Agung syarat pendidikan Sarjana Hukum menurut hemat penulis sebaiknya syarat pendidikan Sarjana Hukum haruslah mutlak, bagaimana bisa menganalisa permasalahan dan membuat pertimbangan hukum kalau yang memutus bukan Sarjana Hukum seorang yang tidak memahami materi hukum belum lagi memahami tata cara proses beracaranya, hal ini untuk menghindari adanya arogansi karena yang memimpin dalam persidangan adalah Ketua dan Anggota Majelis Hakim Hubungan Industrial dan hal ini sangatlah penting untuk mewujudkan putusan yang berkualitas.

Bagaimanakah tahapan - tahapan penyelesaian perselisihan hubungan industrial menurut Undang-undang no. 2 tahun 2004.

PEMBAHASAN

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 :

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

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.

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.

Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya

kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak. Pemutusan hubungan kerja merupakan masalah yang kompleks karena berkaitan dengan permasalahan pengangguran dan berakibat meningkatnya kriminalitas dan permasalahan penempatan kerja.

Seiring dengan laju pertumbuhan industri membawa konsekuensi semakin meningkat jumlah dan proposi angkatan kerja yang terlihat dalam hubungan kerja, apalagi dengan timbulnya kawasan-kawasan industri dan berkumpulnya sejumlah besar tenaga kerja di dalam satu kawasan industri.

Dengan berkumpulnya sejumlah besar tenaga kerja di dalam suatu kawasan lokasi menjadi kawasan tersebut akan semakin rawan, hal ini disebabkan karena :

- a. Tingkat pendidikan pekerja yang relatif rendah sehingga tingkat emosional pekerja tinggi, bagi mereka yang berpendidikan menengah (SMU), merasa tidak memiliki masa depan cerah bahkan pekerjaan yang dilakukan sering tidak memerlukan pendidikan tersebut ;
- b. Adanya sikap kebersamaan atau tingkat solidaritas pekerja yang tinggi, sebenarnya sikap solidaritas adalah positif, tetapi karena tingkat pendidikan pekerja relatif rendah maka sikap solidaritas sering mengarah kepada tindakan-tindakan yang negatif ;
- c. Adanya kesenjangan ekonomi dan sosial di dalam masyarakat industri, kesenjangan upah terendah

dengan upah tertinggi masih terlalu besar di samping Au pekerja pada umumnya menghabiskan waktunya untuk bekerja dan lembur, sehingga tidak memiliki cukup waktu untuk melakukan aktivitas sosial di lingkungan masyarakat ;

- d. Adanya peningkatan kebutuhan sebagai akibat kemajuan masyarakat pada umumnya, berakibat pola konsumsi pekerja juga berubah ;
- e. Semakin tingginya kesadaran pekerja di dalam menuntut hak-hak mereka serta program kesejahteraan yang lain sehingga tidak mudah untuk dibohongi ;
- f. Kurang lancarnya Komunikasi positif antara pekerja dengan pengusaha ;
- g. Pengaruh internasional yang menyangkut demokratisasi, hak asasi manusia dan hak berserikat sering dimanfaatkan untuk maksud-maksud politik tertentu (Soetrisno, *Makalah Upaya Mencegah dan Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja*, Sumber Depnaker, 1997, h.53)

Tuntutan pekerja dalam kasus-kasus unjuk rasa yang tidak hanya masalah-masalah yang bersifat normatif misalnya pembayaran upah minimum regional, upah lembur, jaminan sosial tenaga kerja, dan lain-lain, tetapi juga menyangkut permasalahan-permasalahan yang tidak normatif yaitu hak berserikat, pelaksanaan hak asasi manusia, dan lain-lain. Hal ini biasanya akan membawa konsekuensi adanya potensi timbulnya masalah perselisihan

hubungan industrial dan pemutusan hubungan kerja. Sedangkan kita mengetahui bahwa pemutusan hubungan kerja bagi pekerja adalah merupakan titik awal dari kesengsaraan, karena sejak saat itu penderitaan akan menimpa pekerja maupun keluarganya dengan hilangnya penghasilan bagi pekerja beserta keluarganya karena terputusnya penghasilan pekerja.

Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh adalah perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lainnya dalam satu perusahaan karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan pelaksanaan hak dan kewajiban keserikatpekerjaan. Dalam praktek sering terjadi kasus atau persoalan ketenagakerjaan yang menyangkut hubungan kerja yang merugikan pekerja, adakalanya suatu kasus hubungan kerja yang diputus begitu saja tanpa melalui prosedur yang benar dan pada akhirnya dapat merugikan pekerja, dengan adanya kasus-kasus yang demikian yang tentunya banyak mengorbankan hak-hak pekerja di samping bertentangan dengan UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan juga bertentangan dengan UUD 1945 dan Ketetapan MPR No. XVII/MPR/1998 tentang Hak Azasi

Manusia, adapun pasal yang berkaitan dengan tenaga kerja terdapat dalam :

1. UUD 1945 Pasal 27 ayat (2)

Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Pasal 28 D ayat (2)

Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

2. Pengaturan di dalam Ketetapan MPR No. XVII/MPR/1998

Pasal 3

Setiap orang berhak atas pemenuhan kebutuhan dasarnya untuk tumbuh dan berkembang secara layak

Pasal 9

Setiap orang dalam hubungan kerja berhak mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak.

Dengan demikian apabila ada persoalan mengenai perselisihan hubungan kerja maka harus merujuk kepada prosedur hukum yang berlaku tidak seenaknya saja pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja.

Tahap Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja

Sesuai dengan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 dan UU No. 2 Tahun 2004, maka prosedur yang ditempuh adalah :

- a. Pengusaha, pekerja, serikat pekerja dan pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan jangan sampai terjadi pemutusan hubungan kerja dengan melakukan pembinaan terhadap pekerja ;

- b. Pembinaan dapat dilakukan oleh pengusaha dengan cara memberikan surat peringatan kepada pekerja sebelum melakukan pemutusan hubungan kerja, sedangkan surat peringatan dapat diterbitkan secara berurutan atau tidak sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama ;
- c. Dalam hal surat peringatan diterbitkan secara berurutan maka surat peringatan pertama berlaku untuk jangka waktu 6 (enam) bulan, apabila pekerja melakukan kembali pelanggaran ketentuan dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama masih dalam tenggang waktu 6 (enam) bulan, maka pengusaha dapat menerbitkan surat peringatan ke-2 (dua), yang juga mempunyai jangka waktu berlaku selama 6 (enam) bulan sejak diterbitkannya peringatan kedua.
- d. Apabila pekerja masih melakukan pelanggaran ketentuan dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, pengusaha dapat menerbitkan peringatan ke-3 (tiga) yang terakhir yang berlaku selama 6 (enam) bulan sejak diterbitkannya peringatan ke-3 (tiga), apabila dalam kurun waktu peringatan ke-3 (tiga) pekerja kembali melakukan pelanggaran perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama maka pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja.
- e. Tenggang waktu 6 (enam) bulan dimaksudkan sebagai upaya mendidik pekerja agar dapat memperbaiki kesalahannya dan di sisi lain waktu 6 (enam) bulan ini merupakan waktu yang cukup bagi pengusaha untuk melakukan penilaian terhadap kinerja pekerja yang bersangkutan.
- f. Dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama dapat memuat mengenai pelanggaran tertentu yang dapat berakibat pekerja apabila pekerja melanggarnya dapat diberikan peringatan pertama dan peringatan terakhir maka pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja.
- g. Dalam hal pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari maka pengusaha dan pekerja wajib mengupayakan penyelesaian terlebih dahulu melalui perundingan Bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat.
- h. Apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari salah satu pihak menolak untuk berunding tetapi tidak mencapai kesepakatan maka perundingan Bipartit dianggap gagal.
- i. Dalam hal perundingan Bipartit gagal maka salah satu pihak yaitu pihak pekerja maupun pihak pengusaha mencatatkan perselisihannya kepada instansi Dinas Tenaga Kerja dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit yang telah dilakukan.
- j. Setelah menerima pencatatan dari salah satu pihak yaitu pihak pekerja atau pihak pengusaha,

instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui **Konsiliasi**, Mediasi atau melalui Arbitrase penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Tahap Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Konsiliasi dan Mediasi

Konsiliasi Hubungan industrial adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan atau serikat pekerja hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh Seorang atau lebih Konsiliator yang netral, sedangkan Konsiliator adalah orang atau lebih yang memenuhi syarat-syarat sebagai konsiliator yang 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.

Dalam hal para pihak yaitu pihak pekerja atau pihak pengusaha tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui Konsiliasi atau melalui Arbitrase dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada Mediasi/Mediator.

Mediator adalah pegawai instansi pemerintah

yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi 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 hanya dalam satu perusahaan.

Dalam hal tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Mediasi maka dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh Mediator serta di daftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak yang mengadakan perjanjian bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

Dan apabila tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Mediasi, maka :

- a. Mediator mengeluarkan anjuran tertulis ;
- b. Anjuran tertulis tersebut 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 huruf c dianggap menolak anjuran ;

- e. Dalam hal para pihak menyetujui anjuran tertulis, 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 di daftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum para pihak mengadakan bukti pendaftaran. (vide pasal 13 ayat 2 UU No. 2 Tahun 2004)

Adapun Maksud dilakukannya pendaftaran perjanjian bersama di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri, yaitu dimaksudkan untuk :

- 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 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 mendapatkan 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 melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada

Pengadilan Negeri di wilayah domisili Pemohon eksekusi untuk diteruskan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang berkopoten melaksanakan eksekusi (vide pasal 13 ayat 3 UU No. 2 Tahun 2004).

Dengan demikian maka perjanjian bersama yang telah disepakati dan ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh Mediator serta didaftar ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri maka mempunyai kekuatan eksekusi dan ini mempunyai kesamaan dalam perkara perdata kesepakatan perdamaian antara para pihak yaitu Pihak Penggugat dan Pihak Tergugat yang telah menyepakati adanya perdamaian di depan persidangan untuk mengakhiri sengketanya, tetapi dalam perkara perdata bentuknya Putusan Hakim sedangkan dalam perselisihan tersebut bentuknya perjanjian bersama maka menurut penulis perlu adanya bentuk standart mengenai perjanjian bersama tersebut.

Tahap Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Arbitrase

Arbitrase Hubungan Industrial 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.

Arbiter Hubungan Industrial 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.

Dari rumusan tersebut maka penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase / arbiter dilakukan atas dasar adanya kesepakatan para pihak yang dituangkan dalam bentuk tertulis dalam surat perjanjian arbitrase dilakukan atas dasar kesepakatan para pihak yang berselisih dan surat perjanjian tersebut dibuat rangkap 3 (tiga) dan masing-masing pihak mendapatkan 1 (satu) yang mempunyai kekuatan hukum yang sama.

Kesepakatan para pihak dalam surat perjanjian Arbitrase, memuat antara lain :

- 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 ;

- e. Tempat, tanggal pembuatan surat perjanjian dan tanda tangan para pihak yang berselisih. (vide pasal 33 ayat 2 UU No. 2 Tahun 2004).

Dan setelah para pihak menandatangani surat perjanjian arbitrase, selanjutnya para pihak diberikan kebebasan untuk memilih arbiter yang telah terdaftar Arbiter yang ditetapkan oleh Menteri dengan menunjuk Arbiter tunggal atau beberapa Arbiter (Majelis) dalam jumlah sebanyak-banyaknya 3 (tiga) orang.

Berdasarkan pada pasal 40 UU No. 2 Tahun 2004 Arbiter wajib menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja sejak penandatanganan surat perjanjian penunjukan Arbiter dan atas kesepakatan para pihak dapat diperpanjang 1 (satu) kali selama 14 (empat belas) hari kerja, dan pemeriksaan perselisihan hubungan industrial segera dilakukan selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja setelah penandatanganan perjanjian penunjukan Arbiter.

Pemeriksaan perselisihan hubungan industrial oleh Arbiter/Majelis Arbiter dilakukan secara tertutup kecuali para pihak yang berselisih menentukan lain dan pihak yang berselisih dapat diwakili kuasanya dengan surat kuasa khusus.

Dalam persidangan Arbiter selalu menawarkan adanya upaya damai kepada para pihak yang berselisih, bagaimanapun juga sebenarnya damai

lebih tepat untuk diterapkan betapa senangnya apabila damai dapat tercapai karena perdamaian itu muncul dari para pihak yang berselisih dengan demikian perselisihan cepat terselesaikan dan tentunya hubungan baik yang sebelumnya pernah terjalin maka akan terjaga dan hubungan para pihak tetap baik.

Apabila usaha Arbiter dalam melakukan perdamaian para pihak dapat tercapai maka Arbiter membuat akta perdamaian yang ditandatangani oleh para pihak yang berselisih dan Arbiter / Majelis Arbiter dan kemudian akte perdamaian tersebut di daftar ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah Arbiter mengadakan perdamaian. Akibat hukum dari akta perdamaian apabila tidak dilaksanakan maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah akta perdamaian di daftarkan untuk mendapatkan penetapan eksekusi.

Apabila Upaya perdamaian yang ditawarkan oleh Arbiter kepada para pihak tidak tercapai kata sepakat atau gagal maka Arbiter / Majelis Arbiter melanjutkan sidang arbitrase.

Dan untuk selanjutnya proses persidangan dilanjutkan dengan diberikan kesempatan kepada para pihak untuk menjelaskan secara tertulis maupun lisan pendirian masing-masing setelah itu dilanjutkan dengan acara pembuktian yang dianggap perlu untuk menguatkan dalil pendiriannya, dan terhadap semua pelaksanaan dalam pemeriksaan sidang arbitrase

dibuat berita acara pemeriksaan oleh Arbiter/Majelis Arbiter.

Dalam proses persidangan dianggap telah selesai oleh Arbiter / Majelis Arbiter, maka untuk selanjutnya adalah putusan. Putusan Arbitrase memuat antara lain :

- a. Kepala Putusan yang berbunyi “DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA”;
- b. Nama lengkap dan alamat Arbiter atau Majelis Arbiter ;
- c. Hal-hal yang termuat dalam surat perjanjian yang diajukan oleh para pihak yang berselisih ;
- d. Ikhtisar dari tuntutan, jawaban, dan penjelasan lebih lanjut para pihak yang berselisih ;
- e. Pertimbangan yang menjadi dasar putusan ;
- f. Pokok putusan ;
- g. Mulai berlakunya putusan ;
- h. Tanda tangan Arbiter atau Majelis Arbiter.
(vide pasal 50 UU No. 2 Tahun 2004)

Dalam pasal 51 ayat 1 UU No. 2 Tahun 2004 menyebutkan : Putusan Arbitrase mempunyai kekuatan hukum yang mengikat para pihak yang berselisih dan merupakan putusan yang bersifat final dan tetap.

Sedangkan apabila kita perhatikan dalam pasal 52 ayat 1 UU No . 2 Tahun 2004, menyatakan :

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 di duga 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 oleh pihak lawan ;
- d. Putusan melampaui kekuasaan arbiter hubungan industrial; atau
- e. Putusan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

Menurut penulis pasal 52 UU No. 2 Tahun 2004 dibuat oleh Undang-undang, untuk dibuka peluang adanya kekhawatiran kesalahan yang dilakukan oleh Arbiter dalam memutus suatu perselisihan sehingga dimungkinkan untuk dilakukan pemeriksaan yang oleh Mahkamah Agung terhadap putusan yang dilakukan oleh hal arbiter dan hal tersebut sangatlah wajar karena Arbiter adalah manusia yang pembentuk terjadinya perselisihan menyeluruh Arbiter dan terkadang terjadi adanya kekilafan dalam melakukan putusannya.

Dan peluang ini dalam praktek nantinya akan banyak digunakan oleh para pihak yang dikalahkan

dalam putusan arbitrase untuk mengajukan permohonan kepada Mahkamah Agung dalam rangka untuk mengolor pelaksanaan putusan arbitrase karena Undang-undang memberikan peluang untuk melakukan upaya hukum tersebut.

Perselisihan Hubungan Industrial yang sedang diselesaikan melalui Arbitrase maka mutlak menjadi kewenangan Arbitrase untuk menyelesaikannya dan tidak dapat diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Tahap Penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial

Dalam hal penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Konsiliasi atau Mediasi tidak tercapai kesepakatan, maka salah satu pihak yaitu pihak pekerja maupun pihak pengusaha dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial. Pengadilan Hubungan Industrial merupakan Pengadilan Khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum dan menurut pasal 57 UU No. 2 Tahun 2004 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.

Marilah kita perhatikan apa yang dimaksud dengan Hukum Acara Perdata, menurut Prof Dr. Wirjono Prodjodikoro, S.H., dalam bukunya yang berjudul Hukum Acara Perdata di Indonesia,

menyatakan :

“Hukum Acara Perdata adalah rangkaian peraturan-peraturan yang memuat cara bagaimana orang harus bertindak terhadap dan di muka pengadilan dan bagaimana cara pengadilan itu harus bertindak, satu sama lain untuk melaksanakan berjalannya peraturan hukum perdata” (Riduan Syahrani, 2000, h. 1).

Menurut Prof Dr. R. Supomo, S.H., dalam bukunya yang berjudul Hukum Acara Perdata Pengadilan Negeri, menjelaskan :

“Dalam peradilan perdata tugas hakim ialah mempertahankan tata hukum perdata (*burgerlijke rechts orde*) menetapkan apa yang ditentukan oleh hukum dalam suatu perkara”

Sedangkan Menurut Prof Dr. Sudikno Mertokusumo, S.H., dalam karyanya yang berjudul Hukum Acara Perdata Indonesia, menyatakan bahwa :

“Hukum Acara Perdata adalah peraturan hukum yang mengatur bagaimana caranya menjamin ditaatinya Hukum Perdata Materiil dengan perantara Hakim” (Riduan Syahrani, 2000, h.2)

Dari rumusan definisi tersebut di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Hukum Acara Perdata adalah hukum yang mengatur bagaimana caranya menjamin untuk ditegakkannya atau dipertahankannya Hukum Perdata Materiil.

Hukum materiil yang ditegakkan dalam perselisihan hubungan industrial tentunya hukum yang tertulis dalam bentuk perundang-undangan salah satunya UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan atau Peraturan Menteri Tenaga

Kerja.

Gugatan perselisihan hubungan industrial diajukan kepada Pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja bekerja, dalam pengajuan gugatan harus dilampiri risalah penyelesaian melalui Konsiliasi atau mediasi, dan apabila tidak dilampiri risalah penyelesaian tersebut menurut pasal 83 UU No. 2 Tahun 2004, maka hakim Pengadilan hubungan industrial wajib mengembalikan gugatan kepada Penggugat dan hakim berkewajiban memeriksa isi gugatan dan bila terdapat kekurangan, hakim meminta penggugat untuk menyempurnakan gugatannya.

Dalam perkara perselisihan hubungan industrial ini, Hakim tampak sekali bersifat aktif dalam upaya menyempurnakan gugatan yang di ajukan oleh Penggugat, maka menurut penulis ini merupakan salah satu kekhususan Hukum Acara Peradilan perselisihan hubungan industrial dan dalam pelaksanaannya nanti dalam sidang perselisihan hubungan industrial diperlukan adanya **Sidang Persiapan yang bersifat tertutup** guna memeriksa kekurangan atau menyempurnakan isi gugatan Penggugat sebelum Tergugat menjawab, sidang persiapan tersebut dilakukan pada sidang pertama sebelum sidang dilakukan di dalam ruang sidang yang dinyatakan sidang terbuka untuk umum sesuai pasal 95 ayat 2 UU No. 2 Tahun 2004. dan sidang tersebut harus dihadiri Oleh Penggugat maupun Tergugat agar terdapat obyektifitas.

Dengan adanya penyempurnaan gugatan atas petunjuk Majelis Hakim pengadilan perselisihan hubungan industrial maka konsekwensi kemungkinan kecil gugatan penggugat dinyatakan tidak dapat diterima, karena sudah ada saran atau koreksi materi gugatan mana yang harus disempurnakan oleh Majelis Hakim yang memeriksa dan mengadili perkara tersebut.

Dalam Pengadilan hubungan industrial dalam proses berperkara dapat sewaktu-waktu Penggugat mencabut gugatannya sebelum Tergugat memberikan Jawabannya, dan apabila Tergugat sudah memberikan jawaban atas gugatan Penggugat maka pencabutan gugatan oleh Penggugat harus mendapat persetujuan dari Tergugat (vide pasal 85 UU No. 2 Tahun 2004). Menurut penulis hal tersebut sangatlah adil karena dengan adanya jawaban dari Tergugat, Tergugat sudah mengeluarkan biaya untuk keperluan perkara tersebut dan Tergugat sudah mengeluarkan semua trik-triknya dalam jawabannya, jadi pencabutan gugatan oleh Penggugat yang sudah dijawab oleh Tergugat haruslah mutlak mendapat persetujuan Tergugat hal ini demi tertibnya Hukum Acara.

Dalam Pengadilan hubungan industrial, Majelis Hakim dimungkinkan untuk menjatuhkan Putusan Sela terhadap pemeriksaan sengketa yang masih berjalan, untuk selengkapnya dalam pasal 96 UU No. 2 Tahun 2004, menyebutkan sebagai berikut .:

(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 ketenaga kerjaan, Hakim Ketua Sidang harus segera menjatuhkan Putusan Sela berupa perintah kepada pengusaha untuk membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasanya diterima pekerja/ buruh yang bersangkutan;

- (2) Putusan Sela sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dijatuhkan pada hari persidangan itu juga atau pada hari persidangan kedua ;
- (3) Dalam hal selama proses pemeriksaan sengketa masih berlangsung dan Putusan Sela sebagaimana dimaksud pada 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 pada ayat (2) tidak dapat digunakan upaya hukum.

Menurut hemat penulis dalam hal Putusan Sela dan Penetapan Sita Jaminan hendaknya tidak dijatuhkan sebelum Majelis Hakim mendapatkan bukti-bukti yang sangat mendukung sekali, jadi pekerja dalam mengajukan permohonan putusan sela dan Sita jaminan harus mengajukan bukti yang mendukung, karena bagaimana kalau pekerja yang melakukan pengajuan pemutusan hubungan kerja karena pekerja pun berhak melakukan pemutusan

hubungan kerja sebagaimana terdapat dalam pasal 169 UU No. 13 Tahun 2003, yang selengkapnya berbunyi sebagai berikut :

(1) Pekerja / buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan sebagai berikut :

- a. menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh ;
 - b. membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
 - c. tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih ;
 - d. tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh ;
 - e. memerintahkan pekerja/buruh yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh ;
 - f. memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.
- (2) Dalam hal pengusaha dinyatakan tidak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial maka pengusaha

dapat melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan pekerja/ buruh yang bersangkutan tidak berhak atas uang pesangon sesuai ketentuan pasal 156 ayat (2) dan uang penghargaan masa kerja sesuai ketentuan pasal 156 ayat (3).

Dan belum lagi perkara penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja diajukan upaya hukum kasasi oleh Pihak yang dikalahkan maka secara yuridis perkara yang diputus oleh Hakim Pengadilan Perselisihan hubungan industrial menjadi mentah kembali karena akan dilakukan pemeriksaan secara keseluruhan oleh Mahkamah Agung.

Putusan Hakim Pengadilan Hubungan Industrial harus memuat ketentuan-ketentuan sebagai berikut :

- 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 Permohonan / 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 memutuskan, nama Oanitera, serta keterangan hadir tidaknya para pihak. (vide pasal 102 UU No. 2 Tahun 2004)

Dengan tidak dipenuhinya salah satu ketentuan sebagaimana dimaksud di atas dapat menyebabkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial menjadi batal.

Upaya Hukum terhadap Putusan Pengadilan Hubungan Industrial mengenai **perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja** mempunyai kekuatan hukum tetap apabila para pihak tidak mengajukan Kasasi kepada Mahkamah Agung dalam waktu selambat-lambatnya

14 (empat belas) hari kerja.

Sedangkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial mengenai **Perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja (serikat buruh dalam satu perusahaan merupakan putusan akhir dan bersifat tetap.**

PENUTUP

- a. Dengan diberlakukannya UU No 2 Tahun 2004 yang telah diundangkan pada tanggal 14 Januari 2004 dan mulai berlaku 1 (satu) tahun setelah diundangkan, diharapkan akan menjawab tantangan permasalahan ketenagakerjaan yang semakin dinamis dan kompleks, serta membawa perubahan dalam proses penyelesaian

perselisihan hubungan industrial dari proses penyelesaian di luar pengadilan (P4D dan P4P) menjadi penyelesaian perkara melalui Pengadilan yaitu Pengadilan Hubungan Industrial **terkecuali** apabila para pihak memilih penyelesaian melalui Arbitrase yang Arbiternya telah ditetapkan oleh Menteri.

- b. Dalam rekrutmen Hakim Ad Hoc pada Pengadilan Hubungan industrial hendaknya Para Hakim Ad Hoc berlatar belakang pendidikan Sarjana Hukum karena hal tersebut sangat penting untuk mengantisipasi dalam perkembangan hukum ketenagakerjaan, dan hal ini berkaitan dengan pengambilan keputusan yang didalamnya terdapat pertimbangan hukum yang mencerminkan rasa keadilan bagi semua pihak, bagaimana bisa menganalisa permasalahan dan membuat pertimbangan hukum kalau yang memutuskan bukan Sarjana Hukum seorang yang tidak memahami materi hukum belum lagi memahami tata cara proses beracaranya, hal ini untuk menghindari adanya arogansi karena yang memimpin dalam persidangan adalah Ketua dan Anggota Majelis Hakim Hubungan Industrial dan hal ini sangatlah penting untuk mewujudkan putusan yang berkualitas.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Gunawi Kartasapoetra, Rience Gunarti, Abas Kustandi, Amir Hamzah, **Hukum**

Perburuhan Pancasila Bidang Pelaksanaan Hubungan Kerja, Penerbit Armico, Bandung, 1983.

Imam Soepomo, **Pengantar Hukum Perburuhan**, Penyunting Helen Poerwanto, Suliati Rachmat, Penerbit Djembatan, 1999.

Riduan Syahrani, **Buku Materi Dasar Hukum Acara Perdata**, Penerbit PT. Citra Aditya Bakti Bandung, 2000.

Makalah, Jurnal

Amrinal B, Direktur Bina Pengawasan Norma Kerja, **Makalah Kebijakan Pengawasan Norma Ketenagakerjaan**, Sumber Departemen Tenaga Kerja, 1997.

Basani Situmorang, Kepala Biro Hukum, **Makalah Perundangan dan Ketenagakerjaan**, Sumber Departemen Tenaga Kerja, 1997.

Sutrisno, Direktur Bina Hubungan Industrial dan Pengawas Ketenagakerjaan, **Makalah Upaya Pencegahan dan Prosedur Pemutusan Hubungan Kerja**, Sumber Departemen Tenaga Kerja, 1997.

Peraturan Perundang-undangan

Undang-Undang Dasar 1945, Hasil Amandemen, Penerbit Sinar Grafika, 2002 Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat No. XVIII/MPR/1998

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Penerbit Citra

Umbara, Bandung, 2003.

Undang-Undang No. 2 Tahun 2004, tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Penerbit Fokus media, 2004.