

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Alternative Dispute Resolution

Abstrak

Pada masa lalu, pembahasan tentang hubungan industrial kurang mendapat perhatian, baik dari kalangan manajer puncak maupun dari manajer sumber daya manusia sendiri. Namun pada 20 tahun terakhir, hubungan industrial menuntut perhatian yang lebih besar, hal ini disebabkan karena hubungan pekerja-pengusaha menjadi semakin kompleks dari masa sebelumnya.

Istilah hubungan industrial (*industrial relation*) lahir untuk menggantikan istilah yang sebelumnya muncul, yaitu hubungan perburuhan (*labour relation*). Hubungan perburuhan membahas masalah-masalah yang menyangkut hubungan antara pekerja dengan pengusaha. Dalam hubungan perburuhan ini yang menonjol adalah hubungan secara Bipartit. Tetapi dalam perkembangannya, masalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha menyangkut juga masalah-masalah lain, seperti ekonomi, sosial, politik, dan budaya. Menyadari bahwa istilah hubungan perburuhan sudah tidak tepat lagi karena tidak mampu menggambarkan permasalahan yang dihadapi, maka muncul istilah baru, yaitu hubungan industrial. Dalam hubungan industrial akan dibahas seluruh aspek dan permasalahan ekonomi, sosial, politik, dan budaya, baik yang secara langsung maupun tidak langsung berkaitan dengan hubungan pekerja dengan pengusaha. Dalam hubungan industrial, muncul peran pemerintah yang disebut dengan Tripartit.

Peran pemerintah dalam memberikan perlindungan kepada tenaga kerja sebagaimana diamanatkan dalam UUD 1945 adalah mewujudkan secara optimal dan memberikan pembinaan kepada para pihak dalam rangka menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan. Peran pihak pekerja/buruh dan serikat pekerja/buruh dalam konteks hubungan industrial adalah menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasinya secara demokratis, mengembangkan keterampilan dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.

Sedangkan bagi pengusaha/organisasi pengusaha, pelaksanaan hubungan industrial mempunyai fungsi untuk menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan buruh/pekerja secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan. Karena itu hubungan industrial tidak hanya dilihat dari konteks hubungan antara pekerja dan pengusaha dan peraturan ketenagakerjaan semata, tetapi tidak dapat dipisahkan dari lingkungan sosial, ekonomi, dan politik. Karena di dalamnya mencakup pula konsep keadilan, kekuasaan, hak dan tanggung jawab.

Kata Kunci : Pekerja, Pengusaha, Pemerintah, Hubungan Industrial, Alternative Disputes Resolution.

A. Pendahuluan

Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 hasil amandemen mengamanahkan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dalam pasal 34 ayat (1) dijelaskan bahwa fakir miskin dan anak terlanta dipelihara oleh negara. Dalam ayat (2) dijelaskan bahwa negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan. Ayat (3) berbunyi bahwa negara bertanggung jawab atas penyediaan fasilitas pelayanan kesehatan dan pelayanan umum yang layak.

Dalam pasal 38 ayat (1) UU Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia dijelaskan bahwa setiap warga negara, sesuai dengan bakat, kecakapan, dan kemampuan, berhak atas pekerjaan yang layak. Ayat (2) dijelaskan bahwa setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil. Ayat (3) berbunyi : setiap orang, baik pria maupun wanita yang melakukan pekerjaan yang sama, sebanding, setara atau serupa, berhak atas upah serta syarat-syarat perjanjian kerja yang sama. Ayat (4) setiap orang, baik pria maupun wanita dalam melakukan pekerjaan yang sepadan dengan martabat kemanusiaannya berhak atas upah yang adil sesuai prestasinya dan dapat menjamin kelangsungan kehidupan keluarganya.¹

Peran pemerintah dalam memberikan perlindungan kepada tenaga kerja sebagaimana diamanatkan dalam UUD 1945 adalah mewujudkan secara optimal dan memberikan pembinaan kepada para pihak dalam rangka menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan. Peran pihak pekerja/buruh dan serikat pekerja/buruh dalam konteks hubungan industrial adalah menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasinya secara demokratis,

¹ <http://forum.kompas.com/nasional>

mengembangkan keterampilan dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.

Sedangkan bagi pengusaha/organisasi pengusaha, pelaksanaan hubungan industrial mempunyai fungsi untuk menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan buruh/pekerja secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan. Karena itu hubungan industrial tidak hanya dilihat dari konteks hubungan antara pekerja dan pengusaha dan peraturan ketenagakerjaan semata, tetapi tidak dapat dipisahkan dari lingkungan sosial, ekonomi, dan politik. Karena di dalamnya mencakup pula konsep keadilan, kekuasaan, hak dan tanggung jawab.

Hubungan industrial (*industrial relation*) tidak hanya sekedar manajemen organisasi perusahaan yang dijalankan oleh seorang manager yang menempatkan pekerja sebagai pihak yang selalu dapat diatur. Namun, hubungan industrial meliputi fenomena baik di dalam maupun di luar tempat kerja yang berkaitan dengan penempatan dan pengaturan hubungan kerja.

Di Indonesia, hubungan industrial merupakan hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945 sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 1 angka 16 UU Nomor 13 Tahun 2003². Dalam proses produksi di perusahaan, pihak-pihak yang terlibat secara langsung adalah pekerja/buruh dan pengusaha, sedangkan pemerintah termasuk sebagai para pihak dalam hubungan industrial karena berkepentingan untuk terwujudnya hubungan kerja yang harmonis sebagai syarat keberhasilan suatu usaha, sehingga produktivitas dapat meningkat yang pada akhirnya akan mampu meningkatkan pertumbuhan ekonomi dan dapat meningkatkan kesejahteraan seluruh lapisan masyarakat.

Pada akhirnya tujuan hubungan industrial adalah untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan pekerja dan pengusaha. Untuk mencapai produktivitas yang diinginkan, semua pihak yang terlibat dalam proses produksi terutama pengusaha, perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Kunci dari hubungan industrial yang dinamis dan aman adalah komunikasi. Sarana komunikasi ini memerlukan perhatian yang serius. Faktor pendukung utama dalam membangun komunikasi adalah interaksi yang positif antara pekerja dan pengusaha. Jika interaksi ini dapat dipelihara, akan membantu menciptakan suasana saling pengertian, pemahaman dan kepercayaan diantara para pihak sehingga pada akhirnya akan menciptakan hubungan industrial yang damai di tempat kerja. Untuk mencapai maksud ini, dapat dilakukan dengan mengoptimalkan peran lembaga kerja sama bipartite di tingkat perusahaan sebagai sarana untuk membicarakan berbagai keinginan, keluhan, dan saran, bahkan dalam mengambil keputusan yang berkenaan dengan hubungan kerja.

Kemitraan antara pekerja/buruh dan pengusaha merupakan konsep yang harus dikembangkan dalam hubungan industrial, jika mereka menghendaki perusahaannya maju dan berkembang. Dengan demikian, hubungan kemitraan antara pekerja/buruh dan pengusaha dimaksudkan untuk meningkatkan kemajuan perusahaan. Untuk itu masing-masing pihak harus konsisten dalam melaksanakan kewajibannya masing-masing.

Hubungan kemitraan antara pekerja/buruh dan pengusaha akan terganggu jika salah satu pihak memaksakan kehendaknya kepada pihak yang lain, sehingga pemenuhan atau kepentingan salah satu pihak dirugikan. Untuk mengarahkan dan mengembalikan hubungan kerja sama antara pekerja dan pengusaha dalam kegiatan tersebut, hukum ketenagakerjaan sebagai pedoman dalam hubungan industrial mempunyai kedudukan dan peranan yang penting. Melalui perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan yang aspiratif diharapkan dapat memenuhi kebutuhan kedua belah pihak.

Prinsip hubungan industrial Pancasila yang dianut di Indonesia harus dipergunakan sebagai acuan dalam memecahkan berbagai persoalan yang timbul dalam bidang ketenagakerjaan. Setiap keluh kesah yang

²Pasal 1 angka 16 UU No.13 Tahun 2003 berbunyi : Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

terjadi di tingkat perusahaan dan masalah-masalah ketenagakerjaan lain yang timbul harus diselesaikan secara kekeluargaan/musyawarah untuk mencapai mufakat.³

Namun demikian, disadari bahwa tidak semua keluh kesah yang terjadi antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha atau gabungan pengusaha atau antar serikat pekerja/buruh dalam suatu perusahaan dapat diselesaikan secara musyawarah. Hal ini antara lain disebabkan karena adanya perbedaan persepsi mengenai berbagai hal yang berkenaan dengan hubungan kerja dan atau syarat-syarat kerja lain, sehingga timbulnya perselisihan hubungan industrial tidak dapat dihindari.

B. Prinsip-prinsip Dasar Hubungan Industrial

Hubungan industrial tidak hanya sekedar manajemen organisasi perusahaan yang dijalankan oleh seorang manajer, yang menempatkan pekerja sebagai pihak yang selalu dapat diatur. Namun, hubungan industrial meliputi fenomena baik di dalam maupun di luar tempat kerja yang berkaitan dengan penempatan dan pengaturan hubungan kerja. Pada negara maju, hubungan industrial mencerminkan sejumlah pekerja, organisasi pekerja, pabrik, pemogokan, penutupan perusahaan, maupun perundingan kolektif (Perjanjian Kerja Bersama). Karena itu sulit merumuskan hubungan industrial secara universal dan diterima semua pihak.

Di Indonesia, hubungan industrial merupakan hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945. Dalam proses produksi di perusahaan, pihak-pihak yang terlibat secara langsung adalah pekerja/buruh, dan pengusaha. Sedangkan pemerintah termasuk sebagai para pihak dalam hubungan industrial karena berkepentingan untuk mewujudkan hubungan kerja yang harmonis sebagai syarat keberhasilan suatu usaha, sehingga produktivitas dapat meningkat yang pada akhirnya mampu menggerakkan pertumbuhan ekonomi dan dapat meningkatkan kesejahteraan seluruh lapisan masyarakat.

Peran pemerintah dalam hubungan industrial diwujudkan dengan mengeluarkan berbagai kebijakan peraturan perundang-undangan yang harus ditaati oleh para pihak serta mengawasi atau menegakkan peraturan tersebut sehingga dapat berjalan secara efektif, serta membantu dalam penyelesaian perselisihan industrial. Dengan demikian, kepentingan pemerintah dalam hubungan industrial adalah menjamin keberlangsungan proses produksi secara lebih luas.

Bagi pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh, pelaksanaan hubungan industrial diwujudkan dalam bentuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasinya secara demokratis, mengembangkan keterampilan dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya. Sedangkan pengusaha memiliki kewajiban untuk menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan bagi pekerja/buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan.

Karena itu, hubungan industrial tidak hanya dilihat dari konteks hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha serta peraturan-peraturan ketenagakerjaan semata, tetapi juga tidak dapat dilepaskan dari lingkungan sosial, ekonomi, dan politik, karena di dalamnya mencakup pula konsep keadilan, kekuasaan, hak dan tanggung jawab.

³ Lalu Husni, *Op.Cit*, hal.39.

Pada akhirnya, tujuan hubungan industrial adalah untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan pekerja dan pengusaha, tujuan ini saling berkaitan dan terkait satu dengan lainnya yang berarti bahwa pengurangan terhadap yang satu akan berpengaruh terhadap yang lainnya. Tingkat produktivitas perusahaan sangat ditentukan oleh tingkat produktivitas pekerja. Produktivitas yang tinggi hanya dimungkinkan jika perusahaan tersebut memperhatikan kesejahteraan para pekerjanya. Peningkatan kesejahteraan pekerja hanya layak jika produktivitas perusahaan meningkat.

Untuk dapat mencapai produktivitas yang diinginkan, semua pihak yang terlibat dalam proses produksi terutama pengusaha perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Kunci hubungan industrial yang dinamis dan aman dalam pandangan Sri Kusumastuti Rahayu dkk⁴. adalah komunikasi. Sarana komunikasi ini memerlukan perhatian yang serius. Faktor pendukung utama dalam membangun komunikasi adalah interaksi yang positif antara pekerja dan pengusaha. Jika interaksi ini dapat dipelihara akan membantu menciptakan saling pengertian, pemahaman, dan kepercayaan yang pada akhirnya akan menciptakan hubungan industrial yang damai di tempat kerja.

Untuk mencapai maksud tersebut, dapat dilakukan dengan mengoptimalkan peran lembaga kerja sama bipartit di tingkat perusahaan sebagai sarana untuk membicarakan berbagai keinginan, keluhan, dan saran bahkan dalam mengambil keputusan yang berkenaan dengan hubungan kerja. Dengan cara ini, menurut Aloysius Uwiyono⁵ akan mendorong terciptanya hubungan kemitraan antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang saling membutuhkan satu sama lain.

Kemitraan antara pekerja/buruh dan pengusaha merupakan konsep yang harus dikembangkan dalam hubungan industrial, jika pihak pekerja/buruh dan pengusaha menginginkan perusahaannya maju dan berkembang serta dapat bersaing dalam tataran nasional dan internasional. Dengan demikian, hubungan kemitraan antara pekerja/buruh dan pengusaha dimaksudkan untuk meningkatkan kemajuan perusahaan. Untuk itu, masing-masing pihak harus konsisten melaksanakan kewajibannya masing-masing.

Hubungan kemitraan antara pekerja/buruh dengan pengusaha akan terganggu jika salah satu pihak memaksakan kehendaknya kepada pihak lain, sehingga pemenuhan kebutuhan atau kepentingan salah satu pihak dirugikan. Untuk mengembalikan hubungan kerja sama antara pekerja/buruh dan pengusaha dalam kegiatan tersebut, hukum ketenagakerjaan sebagai pedoman dalam hubungan industrial mempunyai kedudukan dan peranan yang penting. Melalui perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan yang aspiratif diharapkan dapat memenuhi kebutuhan kedua belah pihak.

Hasil akhir dari hubungan kemitraan antara perusahaan dengan organisasi atau pekerja/buruh akan dicirikan oleh beberapa aspek, antara lain : *Pertama*, Kesejahteraan. Semua pihak yang terlibat dalam hubungan kemitraan melampaui kebutuhan fisik minimum. *Kedua*, Akses sumber daya. Tidak ada halangan untuk mendapatkan akses, termasuk kesempatan yang sama dalam jenjang karier yang ditunjukkan dengan prestasi dan persaingan yang terbuka. *Ketiga*, Kesadaran kritis. Tahapan kesadaran bahwa dalam menjalankan pekerjaan

⁴ Sri Kusumastuti Rahayu, dkk., *Industrial Relation in Jabotabek, Bandung, and Surabaya during the freedom to Organize Era*, SMERU research report USAID/PEG, 2002, hal. 9.

⁵ Aloysius Uwiyono, *Hak Mogok di Indonesia*, Universitas Indonesia, Jakarta, 2001, hal. 221.

selalu dilandasi oleh semangat diperintah oleh diri sendiri bukan oleh orang lain secara bertanggung jawab. *Keempat*, Partisipasi. Tidak ada halangan untuk berperan serta. Partisipasi merupakan wujud nyata dari rasa *banderbeni*, yang mencerminkan sikap dan perilaku tanggung jawab terhadap masa depan perusahaan. *Kelima*, Kuasa. Tidak disubordinasi dan mensubordinasi. Kuasa untuk melakukan pekerjaan layaknya memerintah diri sendiri, meskipun dia adalah penguasa.⁶

Sejalan dengan perkembangan reformasi, setiap upaya yang menempatkan kaum pekerja pada posisi pinggiran (*marginalization*) berarti akan menciptakan situasi konflik yang berkepanjangan dan tidak akan pernah dapat diatasi. Sejarah telah mencatat keadaan pada masa-masa sebelumnya. Oleh karena itu, agar dapat keluar dari masalah ini, hubungan antara pekerja dan pengusaha di tempat kerja harus diarahkan pada hubungan kemitraan (*colaborative relation*), sehingga para pihak tidak perlu menggunakan senjata mogok atau *lock-out* untuk memaksakan kehendaknya.

Keberadaan mogok sebagai gejala sosial, dimanapun selalu terjadi, karena berkaitan dengan pola hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha. Semakin kolaboratif hubungan antara pekerja/buruh dengan pengusaha, maka semakin rendah frekuensi pemogokan. Sebaliknya, jika hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha mendasarkan pada hubungan konflik, maka semakin tinggi frekuensi perselisihan perburuhan yang diikuti dengan pemogokan. Demikian pula hubungan perburuhan harmonis yang dipaksakan tidak dapat dijadikan sarana untuk menekan frekuensi pemogokan.⁷

Berdasarkan teori pola hubungan antara buruh dan pengusaha dari Reynaerts dan A.G. Negelkerke dalam Aloysius Uwiyono⁸, dikenal tiga pola hubungan, yakni :

1. Pola hubungan yang harmonis (*Harmonie model*);
2. Pola hubungan yang bersifat permusuhan (*Conflict model*);
3. Pola hubungan koalisi (*Coalitie model*).

Pola hubungan yang harmonis merupakan pola hubungan insdustrial yang memiliki ciri-ciri yang menekankan pada stabilitas kerja, yakni :

- a. Dalam hubungan yang harmonis para pihak tidak memiliki kebebasan-kebebasan, para pihak dibatasi oleh pemerintah melalui ketentuan hukum yang bersifat represif.
- b. Pola hubungan yang harmonis memaksakan hubungan kerja sama (konsensus) dengan cara melarang terjadinya pemogokan.
- c. Para pihak yang berselisih diwajibkan untuk menggunakan penyelesaian secara damai dan melarang penggunaan cara-cara paksaan (*strike/flock out*).

Sebaliknya, pola hubungan konflik merupakan pola hubungan perburuhan yang memiliki ciri-ciri yang bertolak belakang dengan pola hubungan perburuhan/industrial harmonis, yaitu :

⁶Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hal. 25.

⁷ Hanami T and R. Blanpain, *Industrial Conflict Resolution in Market Economics*, Kluwer Law and Taxation Publishers, 1987, hal. 22.

⁸ Aloysius Uwiyono, *Op.Cit*, hal. 223.

- a. Para pihak diberi kebebasan untuk menentukan berbagai ketentuan perburuhan/ketenagakerjaan. Pemerintah tidak boleh campur tangan dalam menangani masalah perburuhan/ketenagakerjaan.
- b. Konsensus yang dicapai merupakan hasil dari konflik yang terjadi antara pekerja dan pengusaha. Dalam hal ini tidak ada konsensus tanpa didahului oleh konflik.
- c. Adanya jaminan penuh atas hak untuk melakukan mogok bagi kaum buruh yang tidak berhasil menyelesaikan perselisihan perburuhan secara damai. Dalam menyelesaikan suatu perselisihan perburuhan, para pihak dapat menggunakan mekanisme paksaan tanpa harus didahului mekanisme penyelesaian secara damai.

Sedangkan pola hubungan perburuhan koalisi merupakan pola hubungan perburuhan yang memiliki kedua ciri pola hubungan perburuhan konflik maupun pola hubungan perburuhan harmonis, yaitu :

- a. Dalam pola hubungan perburuhan koalisi, para pihak tetap memiliki kebebasan. Dalam hal ini pemerintah campur tangan melalui penciptaan institusi-institusi yang dimaksudkan untuk pilihan alternatif, guna menghindari penggunaan kebebasan yang berlebihan.
- b. Konsensus disini merupakan kehendak para pihak yang didorong oleh institusi-institusi yang dibentuk untuk itu. Terjadinya konsensus bukan kehendak pemerintah melalui ketentuan-ketentuan yang represif ataupun sebagai konsekuensi adanya konflik.
- c. Para pihak yang berselisih mengupayakan penyelesaian secara damai dengan tidak menutup kemungkinan digunakannya mekanisme paksaan.

Ketiga pola hubungan perburuhan dengan ciri masing-masing dipengaruhi oleh sampai seberapa jauh peranan pemerintah dalam suatu pola hubungan perburuhan. Semakin besar peranan pemerintah dalam pola hubungan perburuhan, maka model hubungan perburuhan yang terjadi adalah pola hubungan yang harmonis. Sebaliknya, jika peranan pemerintah semakin longgar, maka pola hubungan perburuhan yang terjadi adalah pola hubungan perburuhan koalisi. Selanjutnya jika peran pemerintah semakin kecil, maka pola hubungan perburuhannya merupakan pola hubungan perburuhan konflik. Pola hubungan perburuhan/industrial seperti itu sangat dipengaruhi oleh paham ideologi yang dianut suatu negara.

Konsep Hubungan Industrial Pancasila lahir dari hasil Lokakarya Nasional yang diselenggarakan dari tanggal 4 sampai 7 Desember 1974 dan diikuti oleh wakil dari organisasi buruh/pekerja, organisasi pengusaha wakil pemerintah dan unsur perguruan tinggi. Hubungan industrial Pancasila adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan jasa yang didasarkan atas nilai-nilai yang merupakan manifestasi dari keseluruhan sila-sila dari Pancasila dan UUD 1945, yang tumbuh dan berkembang di atas kepribadian bangsa dan kebudayaan nasional Indonesia.

Hubungan industrial juga mencakup hal yang dikaitkan dengan interaksi manusia di tempat kerja. Hal tersebut sangat nyata ketika terjadi berbagai gejolak dan permasalahan. Dampaknya adalah akan mengganggu suasana kerja dan berakibat pada penurunan kinerja serta produksi di tempat kerja. Semua itu terkait dengan keberhasilan atau kegagalan mengelola hubungan industrial di dalam perusahaan.

Dengan demikian, landasan ideal dari hubungan industrial Pancasila adalah Pancasila, landasan konstitusionalnya adalah UUD 1945 dan landasan operasionalnya adalah GBHN. Berdasarkan pemahaman tersebut, hubungan industrial Pancasila menganut prinsip kemitraan (pola hubungan harmoni) antara pekerja dan pengusaha. Ketiga asas hubungan perburuhan yang berlandaskan Pancasila, yaitu :

1. Pekerja dan pengusaha merupakan teman seperjuangan dalam proses produksi, yang berarti keduanya wajib bekerjasama serta saling membantu dalam kelancaran usaha untuk meningkatkan kesejahteraan dan menaikkan produksi;
2. Buruh dan pengusaha adalah teman sepejuangan, sepekerjaan yang berarti apa yang diterima perusahaan sebagai hasil dari proses produksinya, akan dapat dinikmati bersama dengan bagian-bagian yang layak dan adil sesuai dengan ketentuan-ketentuan umum yang berlaku;
3. Buruh dan pengusaha adalah teman seperjuangan yang sama-sama harus bertanggung jawab kepada :
 - a. Tuhan Yang Maha Esa,
 - b. Bangsa dan Negara,
 - c. Masyarakat lingkungannya,
 - d. Keluarga pengusaha dan keluarga buruh/pekerja masing-masing,
 - e. Perusahaan yang sama-sama menjadikannya sebagai sumber usaha dan sumber penghasilannya.⁹

Diperlukan beberapa sarana kelembagaan untuk menimplementasikan konsep hubungan industrial Pancasila, antara lain :

1. Lembaga Kerjasama Tripartit dan Bipartit

Para pihak dalam hubungan industrial adalah pihak pekerja/buruh, pengusaha, dan pemerintah. Hubungan industrial Pancasila menghendaki keserasian antara ketiga pihak. Karena itu, adanya lembaga ini menjadi sangat penting. Wadah dimaksud adalah Lembaga Tripartit di tingkat pusat dan daerah serta lembaga Bipartit di tingkat perusahaan.

2. Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB)

Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) yang sekarang dengan berlakunya Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebut Perjanjian Kerja Bersama (PKB) merupakan sarana penting dalam mewujudkan hubungan industrial Pancasila. Sebab, Perjanjian Kerja Bersama merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha atau beberapa pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban kedua belah pihak. Melalui perjanjian ini, perbedaan pendapat dan kepentingan antara pekerja/buruh dan pengusaha dapat dijumpai, sehingga ketenangan kerja dan berusaha sebagaimana yang dikehendaki dapat tercapai.

3. Lembaga Peradilan Perburuhan

Lembaga peradilan hubungan industrial menjadi penting, karena realitas menunjukkan perselisihan antara pekerja/buruh dengan pengusaha sulit dihindari, akibat pelanggaran hak normatif, perubahan syarat

⁹ G. Kartasapoetra, dkk., *Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, Sinar Grafika, Jakarta, 1992, hal. 251-252.

kerja, perselisihan antar serikat pekerja/buruh pada satu perusahaan, karena salah satu pihak tidak menerima pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan oleh pihak lain.

4. *Pembaharuan Peraturan Perundang-undangan Perburuhan*

Diterimanya falsafah Pancasila sebagai dasar dalam hubungan industrial membawa konsekuensi agar perangkat hukum yang ada di bidang ketenagakerjaan benar-benar sesuai dengan jiwa Pancasila. Karena itu, upaya yang telah dilakukan melalui pembaharuan hukum di bidang ketenagakerjaan telah melahirkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dipandang tepat, karena masih banyak produk hukum peninggalan kolonial yang masih dipergunakan serta produk hukum nasional sendiri yang sudah tidak sesuai dengan perkembangan zaman serta perasaan keadilan.

Dalam rangka mewujudkan Industrial Peace atau keserasian dalam hubungan industrial, International Labour Organization (ILO) telah menetapkan 7 (tujuh) prinsip yang harus dipedomani oleh para pihak dalam hubungan industrial, yaitu :

1. *Freedom of Association.*

Merupakan hak asasi setiap pekerja untuk berserikat, hak ini merupakan salah satu dasar pemikiran dalam merumuskan konstitusi ILO, seperti yang tertulis dalam preambuli konstitusi ILO. Prinsip ini memberikan kebebasan pada pekerja membentuk serikat pekerja secara demokratis, mandiri, dan bebas dari campur tangan pemerintah. Di Indonesia, ketentuan ini diatur dalam Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja.

2. *Collective Bargaining*

Merupakan hak untuk berunding dan bermusyawarah melalui masing-masing wakil pekerja dan pengusaha. Tujuannya agar masalah hubungan kerja atau kondisi kerja yang menyangkut hak kerja, upah kerja, hak cuti, jaminan sosial dan hak-hak lain ditentukan bersama. Hak ini diwujudkan dalam Kesepakatan Kerja Bersama /Perjanjian Kerja Bersama dan mendapat jaminan melalui UU Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

3. *Conciliation and Arbitration*

Merupakan cara pemecahan masalah atau perbedaan pendapat agar tidak berlarut-larut dan berakibat merugikan pihak pekerja atau pengusaha. Pada prinsipnya, konsiliasi dan arbitrase merupakan upaya preventif agar masalah perselisihan antara pekerja dan pengusaha tidak berturut-turut dan dapat mengganggu ketenangan kerja. Di Indonesia ketentuan seperti ini diatur dalam UU Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

4. *Consultation and Cooperation at The Level of Undertaking.*

Merupakan salah satu prinsip yang sangat penting, sebab Industrial Peace akan dapat dicapai dengan adanya saling pengertian dan saling menghormati. Tujuannya agar masalah yang dihadapi dapat dipecahkan bersama dalam forum dialog dan tatap muka. Masalah ini dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia diwujudkan dalam bentuk Lembaga Bipartit yang anggotanya terdiri dari wakil pengusaha dan wakil pekerja.

5. *Communication Within undertaking.*

Merupakan landasan dalam menjalin hubungan yang baik antara pekerja dan pengusaha. Komunikasi antar manusia merupakan kunci yang dapat mengurangi atau meredusir terjadinya konflik. Adanya informasi atau saling tukar menukar informasi, dapat diciptakan sarana untuk menghindarkan sumber konflik dan dapat diciptakan iklim saling mempercayai antara pekerja dengan pengusaha. Di Indonesia hal ini diwujudkan dalam bentuk Lembaga Tripartit yang merupakan forum komunikasi, konsultasi, dan musyawarah dalam rangka hubungan industrial.

6. *Grievance Settlement.*

Merupakan hak untuk mengajukan keluhan. Adanya hak untuk mengajukan keluhan ini, baik langsung maupun melalui serikat pekerja di setiap unit kerja merupakan jalan keluar untuk mengajukan rasa ketidakpuasan yang kemudian dapat ditampung dalam pembuatan *collective agreement*. Hak untuk mengajukan keluhan dapat merupakan input bagi pembinaan hubungan yang serasi antara pekerja dengan pengusaha.

7. *Termination of Employment*

Merupakan salah satu prinsip dalam hubungan industrial yang juga berperan penting dalam menjaga keserasian dan keseimbangan antara kepentingan pekerja, sebab jika dilihat dari segi kepentingan perusahaan, sebenarnya setiap pengusaha sepenuhnya berdaulat untuk mengatur atau merencanakan apa yang ingin dilakukan perusahaannya, termasuk masalah pemutusan hubungan kerja terhadap pekerjanya. Namun sebaliknya, pekerja melihat masalah pemutusan hubungan kerja dari sisi lain, sebab bagi pekerja, berangsungnya hubungan kerja berarti ada rasa tenang dalam menghadapi masa depannya. Oleh karena itu, pemutusan hubungan kerja harus merupakan langkah atau upaya terakhir dan dapat dianggap sebagai *rescue* atau upaya untuk menjamin kelangsungan usaha atau penyelamatan perusahaan.

C. Fungsi dan Sistem Hubungan Industrial

Dalam pelaksanaan hubungan industrial, masing-masing pihak mempunyai fungsi yang berbeda. Berdasarkan ketentuan Pasal 102 Ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, fungsi pemerintah dalam melaksanakan hubungan industrial adalah :

1. Menetapkan kebijakan;
2. Memberikan pelayanan;
3. Melaksanakan pengawasan;
4. Melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Keempat fungsi pemerintah tersebut jika dikaitkan dengan peran pemerintah dalam menjalankan fungsi negara yaitu *bestuur*, *politie*, dan *rechtspraak*, ketentuan Pasal 102 Ayat (1) huruf a dan b Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 termasuk kedalam fungsi *bestuur*. Ketentuan huruf c pada pasal yang sama Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 termasuk ke dalam fungsi *politie*. Sedangkan ketentuan huruf d termasuk pada fungsi *rechtspraak*.

Pemerintah sebagai penyelenggara negara di bidang ketenagakerjaan harus dapat melaksanakan ketiga fungsi itu dengan baik. Demikian pula dengan keempat fungsi sebagaimana diatur dalam Pasal 102 Ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, harus dijalankan pemerintah dengan baik. Fungsi pemerintah itu bersifat kumulatif bukan alternatif, harus dilaksanakan secara keseluruhan.

Pasal 102 Ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 mengatur tentang fungsi pekerja/buruh dan serikat pekerja/buruh dalam menjalankan hubungan industrial adalah :

1. Menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya;
2. Menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi;
3. Menyalurkan aspirasi secara demokratis;
4. Mengembangkan keterampilan dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan;
5. Memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.

Kelima fungsi di atas berbeda perumusannya dalam ketentuan Pasal 4 Ayat (2) undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, yaitu :

1. Sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan industrial;
2. Sebagai wakil pekerja/buruh dalam lembaga kerja sama di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya;
3. Sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan;
4. Sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya;
5. Sebagai perencana, pelaksana, dan penanggung jawab pemogokan pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
6. Sebagai wakil pekerja/buruh dalam memperjuangkan kepemilikan saham di perusahaan.

Selanjutnya berdasarkan ketentuan Pasal 102 Ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, fungsi pengusaha dalam melaksanakan hubungan industrial adalah :

1. Menciptakan kemitraan;
2. Mengembangkan usaha;
3. Memperluas lapangan kerja;
4. Memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan.

Secara normatif, permasalahan yang muncul dalam hubungan industrial di Indonesia tidak akan terjadi apabila para pelaku dalam dunia usaha melaksanakan fungsi-fungsi yang telah diamanatkan oleh undang-undang secara maksimal. Jika dikaji lebih jauh, sesungguhnya fungsi para pelaku dalam hubungan industrial meliputi :

1. Menjaga kelancaran/peningkatan produksi;
2. Memelihara/menciptakan ketenangan kerja;
3. Mencegah/mengindari pemogokan;
4. Ikut menciptakan serta memelihara stabilitas sosial.

Pada dasarnya, di dalam hubungan industrial terdapat dua kepentingan yang berbeda. Di satu sisi, pengusaha berkeinginan untuk terus memperoleh keuntungan yang meningkat. Keuntungan itu diperoleh diantaranya dengan menekan biaya produksi, termasuk di dalamnya upah pekerja. Di sisi lain, pekerja mempunyai keinginan untuk meningkatkan kesejahteraan bagi diri dan keluarganya. Hubungan industrial dikatakan berhasil jika terdapat keseimbangan antara penyalarsan kepentingan pengusaha dan kepentingan pekerja. Dengan kata lain, hubungan industrial berhasil jika pengusaha mendapat peningkatan keuntungan dan akibat adanya keuntungan tersebut pekerja mendapatkan peningkatan kesejahteraan.

Secara umum terdapat lima system hubungan industrial, yaitu :

1. Sistem hubungan industrial atas dasar kegunaan (utility system). Pada system ini, hubungan perburuhan diatur sedemikian rupa, sehingga utility buruh dapat dipergunakan sepenuhnya. Buruh diberi upah dan jaminan yang tinggi apabila ia dapat memberikan tenaganya dengan maksimal. Tenaga mereka diperas untuk mencapai produksi sebesar-besarnya.
2. Sistem hubungan industrial atas dasar demokrasi (democracy system), yang mengutamakan konsultasi atau musyawarah antara buruh dan majikan.
3. Sistem hubungan industrial atas dasar kemanusiaan (human system) dimana tidak begitu diperhitungkan peningkatan produktivitas dan efisiensi.
4. Sistem hubungan industrial atas dasar komitmen seumur hidup (lif long commitment/life time employment). Sistem ini terdapat di Jepang. Buruh cenderung setia krpada majikan, baik perusahaan dalam keadaan untung maupun rugi. Di pihak lain, majikan memperlakukan buruhnya sebagai anak dan dianggap keluarga dengan memberikan fasilitas-fasilitas.
5. Sistem hubungan industrial atas dasar perjuangan kelas. Gagasan ini muncul atas ide dari Karl Marx dimana terdapat pertentangan kelas pemilik modal (kapitalis) dengan kelas buruh (proletar). Semakin tajam pertentangan, maka semakin cepat diselesaikan dengan membinasakan kapitalis oleh kelas proletar yang lapar yang menuntut keadilan.¹⁰

Hubungan industrial pada dasarnya dilaksanakan oleh majikan/pemberi kerja dengan pekerja/buruh sebagai penerima kerja. Majikan dalam melaksanakan hubungan industrial dapat meliputi mejikan perorangan, perkumpulan orang, badan hukum atau gabungan atau asosiasi pengusaha. Buruh dalam melaksanakan hubungan industrial juga dapat diartikan serikat pekerja/serikat buruh dan gabungan serikat pekerja. Pelaksanaan hubungan industrial yang baik selalu diawasi oleh pemerintah. Obyek dari hubungan industrial tertuang di dalam perjanjian kerja, perjanjian perburuhan/kesepakatan kerja bersama/perjanjian kerja bersama. Apa yang tertuang dalam KKB atau PKB memuat syarat-syarat kerja yang meliputi dua tujuan pokok, yaitu terjadinya penignkatan produktivitas dan terjaminnya kesejahteraan buruh.

Untuk meningkatkan produktivitas, dapat dilakukan melalui upaya peningkatan kualitas dan kuantitas hasil produksi, diberikannya perangsang prestasi bagi buruh yang berprestasi, terdapatnya analisis pasar yang benar dan diadakannya manajemen terbuka. Sedangkan untuk meningkatkan kesejahteraan dapat

¹⁰ Santanoe Kertonegoro, *Op. Cit.*, hal. 187-221.

dilakukan melalui upaya peningkatan peran bagi buruh, adanya co-determination, dibuatnya kotak saran, adanya imbal hasil kepada buruh dan adanya keikutsertaan buruh di dalam perusahaan melalui pemilikan saham.

Hubungan industrial akan dikatakan berhasil apabila terjadi peningkatan produktivitas dan kesejahteraan. Hubungan industrial dikatakan tidak berhasil apabila timbul perselisihan perburuhan, terjadi pemutusan hubungan kerja, terjadi pemogokan, atau perusakan barang dan tindak pidana lainnya.

Sebagai Negara berkembang dengan penduduk lebih dari 250 (dua ratus lima puluh) juta jiwa yang belum sepenuhnya mendapat kesempatan kerja, maka di dalam pelaksanaan hubungan kerja, pemerintah masih tetap ikut campur di dalam memberikan kebijaksanaan-kebijaksanaan dalam rangka melindungi dan meningkatkan kesejahteraan. Di samping itu, untuk pelaksanaan hak asasi manusia, pekerja/buruh diberi kesempatan untuk memilih pekerjaan sesuai bakat dan kemampuan yang dimiliki.

Sebagai partner yang mempunyai kedudukan yang sama, maka dalam mengembangkan perusahaan, pengusaha wajib bekerja sama untuk saling membantu, karena sebagai pemilik modal tidak bisa bekerja sendiri tanpa adanya keterlibatan pihak pekerja/buruh.

Di dalam pelaksanaan hubungan industrial, masing-masing pihak mempunyai fungsi yang berbeda. Berdasarkan ketentuan Pasal 102 Ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, fungsi pemerintah dalam melaksanakan hubungan industrial adalah :

- a. Menetapkan kebijakan.
- b. Memberikan pelayanan.
- c. Melaksanakan pengawasan.
- d. Melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Keempat fungsi pemerintah di atas, apabila dikaitkan dengan peranan pemerintah berkaitan dengan fungsi Negara terdiri dari tiga bentuk, yaitu fungsi *bestuur* dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 terdapat dalam Pasal 102 Ayat (1) huruf a dan b, fungsi *politie* terdapat dalam Pasal 102 Ayat (1) huruf c, dan fungsi *rechtspraak* terdapat dalam Pasal 102 Ayat (1) huruf d.

Pemerintah sebagai penyelenggara Negara di bidang ketenagakerjaan harus dapat melaksanakan ketiga fungsi itu dengan baik. Sesuai dengan ketentuan Pasal 102 Ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003, maka pemerintah harus dapat melaksanakan keempat fungsi itu dengan baik. Fungsi pemerintah tersebut harus dilaksanakan secara keseluruhan karena bersifat kumulatif bukan alternatif,

Kondisi harmonis dalam hubungan kerja setidaknya mengandung unsur sebagai berikut :

1. Terjamin hak semua pihak.
2. Jika timbul masalah dapat diselesaikan secara musyawarah.
3. Mogok atau *Lock Out* dihindari.
4. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja, produktivitas, dan kemajuan perusahaan.

Beberapa fungsi yang dapat dijalankan oleh pihak-pihak yang terlibat dalam suatu proses produksi, antara lain :

1. Pemerintah.
 - a. Memberikan pelayanan dan pembinaan.
 - b. Melaksanakan pengawasan dan melakukan tindakan terhadap pelanggaran Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan.
2. Pekerja/Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
 - a. Menjalankan pekerjaan sesuai kewajiban.
 - b. Menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi.
 - c. Menyalurkan aspirasi saran demokrasi, pengembangan keterampilan, dan keahlian.
 - d. Ikut memajukan perusahaan.
 - e. Memperjuangkan kesejahteraan anggota/keluarganya.
3. Pengusaha/Organisasi Pengusaha/Apindo.
 - a. Mengembangkan usaha.
 - b. Memperluas lapangan kerja.
 - c. Memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan.
 - d. Menciptakan kemitraan.

D. Penyelesaian Sengketa Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mekanisme ADR

Sebagai makhluk sosial (*zoon politicon*) manusia tidak dapat melepaskan diri dari ketergantungannya pada orang lain. Ia harus berinteraksi atau berhubungan satu sama lain dalam rangka memenuhi kebutuhannya, baik yang bersifat jasmani maupun rohani. Dalam melakukan interaksi dengan manusia lainnya sudah pasti terjadi persamaan dan perbedaan-perbedaan dalam kepentingan, pandangan, dan perbedaan yang dapat melahirkan perselisihan, pertentangan atau konflik.¹¹

Sengketa dapat terjadi setiap saat akibat timbulnya keadaan yang sekilas tampak tidak berarti dan kecil sehingga terabaikan. Sengketa biasanya muncul secara tiba-tiba dan tidak disangka-sangka, itu dapat terjadi tanpa diperhitungkan sebelumnya. Sejak awal kehidupan, manusia telah terlibat dengan masyarakat di sekitarnya yang penuh dengan pertentangan, dan bersamaan itu sejarah hukum berlangsung secara parallel dan selanjutnya dimanapun dapat saja ditemukan seseorang yang bertindak sebagai penengah untuk menyelesaikan sengketa yang timbul secara adil dan tidak memihak.¹²

Sengketa biasanya bermula dari suatu situasi dimana ada pihak yang merasa dirugikan oleh pihak lain. Hal ini diawali oleh perasaan tidak puas yang bersifat subyektif dan tertutup. Kejadian ini dapat dialami oleh perorangan maupun kelompok. Perasaan tidak puas akan muncul ke permukaan apabila terjadi *conflict of interest*. Pihak yang merasa dirugikan akan menyampaikan ketidakpuasannya kepada pihak kedua. Apabila pihak kedua dapat menanggapi dan memuaskan pihak pertama, selesailah konflik tersebut. Sebaliknya, jika reaksi dari pihak kedua menunjukkan perbedaan pendapat atau memiliki nilai-nilai yang berbeda, terjadi apa yang dinamakan dengan sengketa.¹³

Bentuk sengketa beraneka ragam dan keanekaragamannya menentukan inti permasalahan; setiap permasalahan memiliki sekian banyak liku-liku, akan tetapi pada akhirnya intinya akan muncul ke permukaan.

¹¹Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan di Luar Pengadilan*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, 2004, hal. 1.

¹²Priyatna Abdurrasyid, *Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa Suatu Pengantar*, Jakarta, PT. Fikahati Aneska, 2002, hal.28.

¹³Suyud Margono, *ADR dan Arbitrase Proses Pelembagaan dan Aspek Hukum*, Jakarta, Ghalia Indonesia, 2004, hal.34.

Berbagai faktor individual maupun pengaruh lingkungan dapat menguasai emosi para pihak yang bersengketa melalui pertentangan tertentu yang kadang-kadang tidak dapat diselesaikan dalam waktu yang singkat.¹⁴

Ronny Hanitijo¹⁵ memberikan pengertian konflik sebagai situasi (keadaan) dimana dua atau lebih pihak-pihak memperjuangkan tujuan mereka masing-masing yang tidak dapat dipersatukan dan dimana tiap-tiap pihak mencoba meyakinkan pihak lain mengenai kebenaran tujuannya masing-masing. Sedangkan Joni Emirzon¹⁶ mendefinisikan konflik sebagai pertentangan atau ketidaksesuaian antara para pihak yang akan dan sedang mengadakan hubungan atau kerja sama.

Sengketa terjadi karena tidak adanya titik temu antara pihak-pihak yang bersengketa. Secara potensial, dua pihak yang mempunyai pendirian/pendapat yang berbeda dapat beranjak ke situasi sengketa. Dalam persengketaan, perbedaan pendapat dan perdebatan yang berkepanjangan biasanya mengakibatkan kegagalan proses mencapai kesepakatan. Keadaan seperti ini biasanya berakhir dengan putusnya jalur komunikasi yang sehat sehingga masing-masing pihak mencari jalan keluar tanpa memikirkan nasib ataupun kepentingan pihak lainnya.

Menurut Charles D. Drake sebagaimana dikutip Aloysius Uwiyono¹⁷, perselisihan antara pekerja/buruh dengan pengusaha dapat terjadi karena didahului oleh pelanggaran hukum maupun karena bukan pelanggaran hukum. Perselisihan perburuhan yang disebabkan terjadinya perbedaan paham dalam pelaksanaan hukum perburuhan, tercermin dari tindakan pekerja/buruh atau pengusaha yang melanggar suatu ketentuan hukum maupun perlakuan diskriminatif yang diterima oleh pekerja/buruh dalam hal jenis pekerjaan, jabatan, masa kerja, dan lain-lain. Sedangkan perselisihan perburuhan yang terjadi tanpa didahului oleh suatu pelanggaran, umumnya didahului oleh perbedaan dalam menafsirkan hukum perburuhan dan ketidaksepahaman dalam perubahan syarat-syarat kerja. Misalnya buruh/pekerja wanita tidak berhak atas cuti penuh melahirkan dan gugur kandungan. Di lain pihak, menurut buruh/serikat buruh hak cuti tetap harus diberikan dengan upah penuh meskipun hanya mengalami gugur kandungan bagi buruh wanita. Selain itu perselisihan yang menyangkut perubahan syarat-syarat kerja, misalnya buruh/serikat buruh menuntut kenaikan upah, uang makan, transport, tetapi pihak pengusaha tidak menyetujuinya.

Perselisihan industrial yang terjadi dapat mengenai hak yang telah ditetapkan atau dapat juga mengenai keadaan ketenagakerjaan/syarat-syarat kerja yang belum ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama atau peraturan perundang-undangan.

Dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 dijelaskan bahwa Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.¹⁸

Penyelesaian perselisihan yang terbaik adalah penyelesaian oleh para pihak yang berselisih secara musyawarah mufakat tanpa ikut campur pihak lain, sehingga memperoleh hasil yang menguntungkan kedua belah pihak. Hal ini sesuai dengan ketentuan pasal 3 UU Nomor 2 Tahun 2004 yang mengharuskan setiap perselisihan hubungan industrial yang terjadi diselesaikan terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mufakat. Perundingan bipartit adalah perundingan antar pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.

Dalam setiap masyarakat selalu dikenal norma moral yang mencakup kesusilaan (etika pribadi) dan kesopanan (etika antar pribadi), norma agama, dan norma hukum yang mencakup hukum adat (*the people's law*) dan hukum negara (*state's law*) yang berlaku sebagai sistem rujukan dalam kehidupan bersama. Tidak semua

¹⁴ Priyatna Abdurrasyid, *Op. Cit*, hal.1.

¹⁵ Ronny Hanitijo Soemitro, *Hukum dan Masalah Penyelesaian Konflik*, Semarang, CV. Agung, 1990, hal.36.

¹⁶ Joni Emirzon, *Alternatif Penyelesaian Sengketa di Luar Pengadilan*, Jakarta, PT. Gramedia Pustaka Utama, 2001, hal.21.

¹⁷ Aloysius Uwiyono, *Hak Mogok di Indonesia*, Jakarta, Universitas Indonesia, 2001, hal.215.

¹⁸ Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Semarang, Dahara Prize, 2004, hal.3.

jenis konflik dapat diselesaikan oleh norma hukum. Kadang-kadang efektivitas penyelesaian suatu sengketa lebih ditentukan oleh norma moral ataupun agama daripada norma hukum. Namun, dalam konteks suatu negara, biasanya disepakati bahwa yang dijadikan pegangan dalam konteks kehidupan bernegara adalah norma hukum.

Dalam sistem negara modern, biasanya sistem hukum adat (*people's law*) sedapat mungkin ditransformasikan menjadi hukum negara (*state's law*). Untuk mengatasi formalisasi rasa keadilan yang kadang-kadang lebih terjamin dalam sistem hukum adat, maka sistem hukum negara itu dikembangkan dalam pengertian hukum materil yang mencakup nilai-nilai keadilan yang hidup dalam masyarakat, sehingga proses transformasi dari *the people's law* menjadi *the state's law* tidak akan mengalami problem ketidakadilan.

Dalam perkembangan praktek, sering ditemukan kenyataan bahwa sistem hukum modern tidak sepenuhnya memuaskan rasa keadilan dalam masyarakat. Faktor inilah yang menyebabkan budaya berperkara di pengadilan (*litigative culture*) belum juga berkembang di kalangan masyarakat luas. Oleh karena itu, tradisihukum adat yang hidup dalam masyarakat mau tidak mau tetap harus diselami oleh setiap hakim dalam menentukan keputusan-keputusan yang adil.

Untuk itu, sistem hukum negara tetap harus dibangun dengan mempertimbangkan bahan materiel dari sistem hukum adat dan juga sistem hukum agama yang memang diyakini kebenaran dan jaminan keadilannya oleh masyarakat. Untuk menjamin adanya kepastian hukum, sistem hukum negara harus ditat dengan seksama mulai dari yang paling tinggi sampai kepada peraturan yang paling rendah. Sistem peraturan perundang-undangan tersebut merupakan produk-prodeuk oengaturan (*regeling*) yang harus dijadikan referensi dalam setiap penyelesaian masalah/konflik yang terjadi di masyarakat.

Dalam proses penegakan hukum, memang terkait adanya peran hakim, jaksa, polisi, dan pengacara. Akan tetapi, dalam praktek akhir-akhir ini makin disadari bahwa pengadilan tidak selalu berhasil menciptakan keadilan secara efektif. Karena itu, bersamaan dengan belum berkembangnya kultur berperkara di pengadilan, masyarakat kita juga perlu diperkenalkan dengan mekanisme penyelesaian sengketa di luar pengadilan sebagai bentuk *alternative dispute resolution* seperti yang juga berkembang luas di banyak negara maju.¹⁹

Memang harus diakui bahwa dalam setiap masyarakat, selalu tersedia mekanisme dan prosedur pengelolaan konflik dan pertentangan yang biasa dikenal dalam kehidupan sehari-hari. Di dalam setiap masyarakat selalu terdapat agent yang berperan untuk menyelesaikan berbagai jenis konflik yang terjadi. Di berbagai lingkungan masyarakat tradisional, peran tokoh-tokoh informal seperti tokoh agama dan guru sangat besar dan dipercaya untuk memimpin proses penyelesaian konflik-konflik yang terjadi. Namun, disamping peran tokoh-tokoh itu, mekanisme penyelesaian konflik-konflik itu biasanya tetap memerlukan instrumen sistem aturan yang disepakati bersama dalam masyarakat yang bersangkutan. Dalam perkembangan kehidupan bermasyarakat, kita seringkali dihadapkan pada kenyataan bahwa konflik-konflik itu terjadi karena adanya gagasan-gagasan yang sama sekali baru yang belum dikenal dalam tradisi yang berkembang sebelumnya. Bersamaan dengan kompleksitas kehidupan bersama yang terus berkembang makin kompleks mengikuti arus perubahan zaman, institusi-institusi pengelola konflik semacam itu terus dituntut untuk dilembagakan secara formal dan mekanisme kerjanya diikat dan diatur menurut prosedur-prosedur yang juga disepakati secara formal dalam kerangka sistem kenegaraan modern.

Dalam hal ini, pentingnya sistem perundang-undangan negara sebagai instrumen dalam sistem hukum yang menentukan adanya lembaga pengadilan. Namun, karena tidak semua konflik yang terjadi dalam masyarakat dapat diselesaikan melalui prosedur hukum formal, maka selain berbagai jenis profesi hukum, akhir-akhir ini berkembang pulaprofesi baru seperti arbiter dan peran mediator. Kompleksitas wilayah pelayanan yang perlu diberikan oleh para profesional hukum terus berkembang makin kompleks. Dalam beberapa dasawarsa terakhir, di Amerika Serikat makin banyak bermunculan *conflict resolution and mediation centers*

¹⁹Jimly Asshiddiqie, *Hukum Tata Negara dan Pilar-pilar Demokrasi*, Jakarta, Konstitusi Press, 2006, hal.355.

dimana-mana sebagai bentuk *alternative dispute resolution*, yang sekaligus merupakan perluasan wilayah profesi bagi kalangan penasihat hukum sendiri yang bersifat non-litigasi.

Jika perkembangan semacam itu dikaitkan dengan perkembangan yang terjadi di Indonesia, maka tidak dapat dipungkiri bahwa *alternative dispute resolution* itu perlu segera dikembangkan dan gagasannya perlu disosialisasikan secara luas ke tengah masyarakat. Dalam menghadapi perkembangan yang terjadi dewasa ini, bangsa Indonesia sangat memerlukan mekanisme penyelesaian konflik di semua tingkatan masyarakat. Untuk skala konflik yang bersifat individual atau institusional dapat diselesaikan oleh profesi mediator atau arbiter, sedangkan untuk skala konflik yang bersifat massa dapat diselesaikan melalui peran lembaga-lembaga *conflict resolution and mediation center*.

Disamping itu, penjelasan kepada masyarakat berkenaan dengan efektifitas penyelesaian konflik dengan menggunakan jasa *mediation center* seperti ini juga perlu disosialisasikan untuk mendapatkan dukungan masyarakat yang seluas-luasnya. Setiap kali timbul sengketa dalam masyarakat, para pihak tidak perlu menempuh prosedur peradilan yang berbelit-belit, tidak efisien dan cenderung mahal. Dengan demikian, tidak semua perkara hukum akan sampai di pengadilan, karena sebelumnya sudah dapat diselesaikan sendiri melalui mekanisme yang resmi diakui dalam sistem hukum negara, yaitu melalui mediasi sebagai bentuk *Alternative Dispute Resolution (ADR)*. Sementara itu, lembaga pengadilan dapat pula memperoleh kesempatan untuk berbenah diri melakukan reformasi dan menata kembali kelembagaan internalnya, sehingga dapat terbebas dari praktek yang tidak terpuji, menjadi efisien dan efektif dalam mewujudkan keadilan.²⁰

Agar tercipta proses penyelesaian sengketa yang efektif, prasyarat yang harus dipenuhi adalah kedua belah pihak harus sama-sama memperhatikan atau menjunjung tinggi hak untuk mendengarkan atau hak untuk didengar. Dengan prasyarat tersebut, proses dialog dan pencarian titik temu yang akan menjadi panggung proses penyelesaian sengketa baru dapat berjalan. Jika tanpa kesadaran tentang pentingnya langkah ini, proses penyelesaian sengketa tidak berjalan dalam arti yang sebenarnya.

Terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi sikap para pihak dalam sengketa dan yang dapat mempengaruhi cara penyelesaian, misalnya :²¹

1. Implikasi keuangan dan ekonomi yang mempengaruhi sikap para pihak, termasuk jumlah uang yang dipersengketakan terkait dengan posisi keuangan secara keseluruhan pada masing-masing pihak dan pengaruh yang akan ditimbulkan terhadap pihak tersebut akibat perselisihannya.
2. Masalah prinsip dapat menjadi pertentangan, meskipun implikasi keuangan tidak begitu berarti, kadang-kadang masalah yang nampak di permukaan sebagai masalah prinsip tidak terbukti atau adanya kemungkinan untuk menegakkan prinsip dari sengketa sebenarnya.
3. Persepsi tentang kewajaran dan keadilan, juga pemahaman dan kecurigaan para pihak mungkin sangat berbeda dan mempengaruhi tindakan yang diambil terhadap suatu masalah.
4. Tuntutan dan pembelaan dapat dibuat secara cermat, misalnya untuk mendorong seseorang mengadakan negosiasi atau menunda pembayaran jumlah uang yang harus dibayar.
5. Adanya masalah yang mempengaruhi kebebasan atau yang berkaitan dengan status individu atau dimana preseden yang mengikat perlu dibentuk, penting diakhiri dengan suatu keputusan.
6. Acapkali pokok masalah mempunyai nilai simbolis.
7. Publisitas bisa menjadi faktor yang relevan, baik karena kelemahan salah satu pihak untuk menghindari perhatian umum atau sebaliknya karena adanya harapan yang positif untuk menarik liputan media.
8. Faktor emosional yang mempengaruhi sikap para pihak.
9. Faktor kepribadian berpengaruh terhadap cara pendekatan yang diambil satu pihak dalam sengketa.
10. Pertimbangan praktis sangat relevan berkaitan dengan masalah dalam perselisihan.

Ada tiga faktor utama yang mempengaruhi proses penyelesaian sengketa, yaitu : 1) Kepentingan (*interest*), 2) Hak-hak (*rights*), 3) Status kekuasaan (*power*). Para pihak yang bersengketa menginginkan agar

²⁰Jimly Asshiddiqie, *Op.Cit.*, hal. 357-358.

²¹ Priyatna, Abdurrasyid, *Op.Cit.*, hal.7-9.

kepentingannya tercapai, hak-haknya dipenuhi, dan kekuasaannya diperlihatkan, dimanfaatkan, dan dipertahankan. Dalam proses penyelesaian sengketa, pihak-pihak yang bersengketa lazimnya akan bersikeras mempertahankan ketiga faktor di atas.²²

Ada berbagai macam cara untuk memperoleh kesepakatan dalam menyelesaikan sengketa atau konflik yang mereka hadapi. Dalam perkembangannya, masyarakat yang semakin modern meninggalkan cara-cara lama (yang merupakan kebiasaan) dan beralih ke cara-cara hukum/yuridis sehingga warga masyarakat tampak secara berangsur-angsur mulai menggunakan cara penyelesaian sengketa yang diakui pemerintah. Cara penyelesaian sengketa yang selama ini kita kenal adalah cara penyelesaian secara yuridis dan non yuridis. Cara yuridis dan non yuridis pada prinsipnya sama saja, tergantung dari sudut mana kita meninjaunya.²³

Dalam menghadapi konflik, setiap masyarakat memiliki berbagai macam cara untuk memperoleh kesepakatan dalam menyelesaikan sengketa, perselisihan atau konflik yang sedang mereka hadapi. Penyelesaian sengketa dapat saja dilakukan oleh kedua belah pihak secara kooperatif, dibantu oleh orang lain atau pihak ketiga yang bersifat netral. Sebelum mengenal hukum tertulis, cara yang ditempuh adalah berdasarkan kebiasaan yang bersifat informal (hukum adat setempat), kemudian berkembang ke cara formal melalui lembaga peradilan berdasarkan hukum tertulis. Karena masyarakat makin meninggalkan cara-cara kebiasaan dan beralih ke cara-cara hukum, warga masyarakat tersebut secara berangsur-angsur menggunakan cara penyelesaian sengketa yang diakui oleh pemerintah, sebab cara itu dianggap lebih memberikan keadilan dan kepastian hukum.

Secara teori mungkin masih benar pandangan, bahwa dalam negara hukum yang tunduk kepada *the rule of law*, kedudukan peradilan dianggap sebagai pelaksana kekuasaan kehakiman (*judicial power*) yang berperan sebagai katup penekan (*pressure valve*) atas segala pelanggaran hukum dan ketertiban masyarakat. Oleh karena itu, peradilan masih tetap relevan sebagai *the last resort* atau tempat terakhir mencari keadilan, sehingga secara teoritis masih diandalkan sebagai badan yang berfungsi dan berperan menegakkan kebenaran dan keadilan (*to enforce the truth and justice*).²⁴

Akan tetapi, pengalaman pahit yang menimpa masyarakat, mempertontonkan sistem peradilan yang tidak efektif (*ineffective*) dan tidak efisien (*inefficient*). Penyelesaian perkara memakan waktu puluhan tahun, proses bertele-tele, yang dililit lingkaran upaya hukum yang tidak berujung. Mulai dari banding, kasasi, dan peninjauan kembali. Setelah putusan berkekuatan hukum tetap, eksekusi dibenturkan lagi dengan upaya *verzet* dan *derden verzet*. Pendek kata, tidak ada ujung kesudahannya. Memasuki gelanggang forum pengadilan, tidak ubahnya mengembara dan mengadu nasib di hutan belantara (*adventure unto the unknown*).²⁵ Padahal, masyarakat pencari keadilan membutuhkan proses penyelesaian yang cepat yang tidak formalistis atau *informal procedure and can be put into motion quickly*.²⁶

Dewasa ini penyelesaian sengketa/konflik sudah mulai beralih dari penyelesaian dengan cara litigasi ke cara-cara penyelesaian nonlitigasi. Penyelesaian semacam ini lazim dikenal dengan Penyelesaian Sengketa Alternatif (*Alternative Dispute Resolution*). Model penyelesaian sengketa seperti ini, bagi masyarakat Indonesia bukanlah hal baru karena sudah lama dikenal, yakni melalui musyawarah mufakat baik dengan melibatkan pihak lain maupun tidak.

Perkembangan Alternatif Penyelesaian Sengketa terjadi karena dorongan yang pada awalnya disebabkan kekecewaan masyarakat terhadap cara-cara tradisional dan konvensional penyelesaian sengketa yang tercermin dari kecaman-kecaman yang ditujukan ke pengadilan, atau kepada mereka yang menyandang profesi

²² William Ury, J.M. Brett, S.B. Goldberg, *Getting Disputes Resolved*, Pan Books, 1993.

²³ Sudiarto dan Zaeni Asyhadie, *Mengenal Arbitrase : Salah satu alternatif penyelesaian sengketa bisnis*, Jakarta, PT. RajaGrafindo Persada, 2004, hal.2.

²⁴ M. Yahya Harahap, *Hukum Acara Perdata*, Jakarta, Sinar Grafika, 2005, hal. 229.

²⁵ Pendapat senada dikemukakan oleh Munir Fuady yang menyatakan bahwa karena berbagai kelemahan yang melekat pada badan pengadilan dalam menyelesaikan sengketa, baik kelemahan yang dapat diperbaiki ataupun tidak, maka banyak kalangan yang ingin mencari cara lain atau institusi lain dalam menyelesaikan sengketa di luar badan-badan pengadilan. Model penyelesaian sengketa di luar pengadilan yang sangat populer adalah apa yang disebut dengan *arbitrase*. Lihat Munir Fuady, *Arbitrase Nasional*, Bandung, PT. Citra Aditya Bakti, 2003, hal.33.

²⁶ M. Yahya Harahap, *Beberapa Tinjauan Mengenai Sistem Peradilan dan Penyelesaian Sengketa*, Jakarta, Sinar Grafika, 1997, hal. 248.

hukum dan kadang-kadang tidak terkendali dan mengabaikan hukum yang berlaku.²⁷ Pada kenyatannya, berbagai kekurangan yang terjadi di pengadilan pada akhirnya harus dibebankan dan menjadi tanggung jawab masyarakat hukum dan pihak terkait yang dipercaya mengelola keadilan agar menunjukkan kesungguhannya dan menerapkan perangkat hukumnya sehingga setiap sengketa dapat diselesaikan secara lebih konstruktif dan efisien. Berdasarkan pengalaman dan keyakinan, dapat dikatakan bahwa cara-cara Alternatif Penyelesaian Sengketa mampu menjabarkan cara kerja yang efektif. Makin banyak anggota masyarakat mencermati Alternatif Penyelesaian Sengketa dan juga memanfaatkannya. Prosesnya makin dapat meyakinkan sebagai suatu mekanisme yang pantas dan merupakan suatu alat bantu penyelesaian sengketa secara cepat.²⁸

Dalam praktek, model penyelesaian melalui ADR banyak memberikan manfaat bagi para pihak, antara lain : biaya relative murah dan penyelesaiannya cepat, putusannya dapat melanggengkan hubungan para pihak . Christopher W. Moor sebagaimana dikutip Joni Emirzon, menyatakan beberapa keuntungan melalui mekanisme ADR, antara lain :

- a. Sifat kesukarelaan dalam proses;
- b. Prosedur yang relative cepat;
- c. Keputusan non Judicial;
- d. Prosedur rahasia;
- e. Fleksibilitas yang besar dalam merancang syarat-syarat penyelesaian masalah;
- f. Hemat waktu, biaya;
- g. Perlindungan dan pemeliharaan hubungan;
- h. Kemungkinan untuk melaksanakan putusan tinggi;
- i. Tingkat yang lebih tinggi untuk melaksanakan control dan lebih mudah memperkirakan hasil;
- j. Kesepakatan-kesepakatan yang lebih baik daripada sekedar kompromi atau hasil yang diperoleh dari cara penyelesaian kalah-menang;
- k. Keputusan yang bertahan sepanjang waktu.²⁹

Selain faktor-faktor di atas, terdapat faktor lain yang menjadi alasan perlunya alternatif penyelesaian sengketa, yaitu :

1. Adanya tuntutan dunia bisnis;
2. Adanya berbagai kritik yang dilontarkan kepada lembaga peradilan;
3. Peradilan pada umumnya tidak responsive;
4. Keputusan pengadilan tidak menyelesaikan masalah;
5. Kemampuan para hakim bersifat generalis;
6. Adanya berbagai ungkapan yang mengurangi citra pengadilan;
7. Pencegahan terjadinya sengketa akan memperkecil sengketa.³⁰

Menurut Leo Kanowitz sebagaimana dikutip Munir Fuady³¹ menyatakan bahwa penyelesaian sengketa alternatif mempunyai kadar keterikatan kepada aturan main yang bervariasi, dari yang paling kaku dalam menjalankan aturan main sampai kepada yang paling relaks. Faktor-faktor yang berkaitan dengan pelaksanaan kerja penyelesaian sengketa alternatif juga mempunyai kadar yang berbeda-beda. Tidak semua model penyelesaian sengketa alternatif baik untuk para pihak yang bersengketa. Suatu penyelesaian sengketa yang baik setidaknya-tidaknya harus memenuhi prinsip-prinsip sebagai berikut :

1. Efisien dari segi waktu.

²⁷ Gunawan Widjaja dan Ahmad Yani mengemukakan pendapat yang senada tentang kedudukan pengadilan sebagai salah satu cara penyelesaian yang paling dikenal, boleh dikatakan akan selalu berusaha untuk dihindari oleh banyak anggota masyarakat. Selain proses dan jangka waktu yang relative lama dan berlarut-larut, serta oknum-oknum yang cenderung "mempersulit" proses pencarian keadilan, peradilan yang ada di Indonesia saat ini dianggap kurang dapat memenuhi rasa keadilan dalam masyarakat, bahkan kadang kala "memperkosakan" rasa keadilan dan kepatutan yang berkembang dalam masyarakat, Lihat Gunawan Widjaja dan Ahmad Yani, *Hukum Arbitrase*, Jakarta, PT. RajaGrafindo Persada, 2000, hal.25-26.

²⁸ Priyatna Abdurrasyid, *Op.cit.*, hal.30-32.

²⁹ *Ibid*, hal.3.

³⁰ Yahya Harahap, dkk., *Penyelesaian Sengketa di Luar Pengadilan*, Jakarta, BPHN, 1996, hal.5-24.

³¹ Munir Fuady, *Op.Cit.*, hal. 34-35.

2. Hemat biaya.
3. Dapat diakses oleh para pihak.
4. Melindungi hak-hak para pihak yang bersengketa.
5. Menghasilkan putusan yang adil dan jujur.
6. Badan atau orang yang menyelesaikan sengketa harus terpercaya di mata masyarakat dan di mata para pihak yang bersengketa.
7. Putusan bersifat final dan mengikat.
8. Putusan dapat bahkan mudah dieksekusi.
9. Putusan harus sesuai dengan perasaan keadilan dari komunitas dimana penyelesaian sengketa alternatif tersebut terdapat.

Dalam kepustakaan *Alternative Disputes Resolution* (ADR), dikenal beberapa model penyelesaian sengketa, antara lain penyelesaian sengketa secara negosiasi. Negosiasi merupakan komunikasi dua arah yang dirancang untuk mencapai kesepakatan pada saat para pihak mengalami konflik. Negosiasi merupakan sarana bagi para pihak yang bersengketa untuk mendiskusikan penyelesaiannya tanpa melibatkan pihak ketiga sebagai penengah. Karena penyelesaian secara bipartit/negosiasi merupakan kesepakatan yang dihasilkan oleh para pihak yang dibuat dalam bentuk perjanjian bersama, maka keputusan yang dihasilkan mendapat jaminan hukum yang pasti melalui upaya paksa (*fiat eksekusi*), jika salah satu pihak melakukan wanprestasi.

Model penyelesaian secara negosiasi dikenal pula dalam Undang-undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Penyelesaian Sengketa Alternatif. Pasal 6 ayat (2) Undang-undang Nomor 30 Tahun 1999 menyatakan penyelesaian sengketa atau beda pendapat melalui alternatif penyelesaian sengketa sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diselesaikan dalam pertemuan langsung oleh para pihak dalam waktu paling lama 14 (empat belas) hari dan hasilnya dituangkan dalam suatu kesepakatan tertulis. Ketentuan pasal 6 ayat (2) Undang-undang Nomor 30 Tahun 1999 memiliki makna dan obyektif yang hampir sama dengan ketentuan pasal 1851 KUHPerdara. Perbedaannya terletak pada masa tenggang waktu penyelesaian paling lama 14 hari dan diselesaikan dalam pertemuan langsung oleh para pihak dan hasilnya dituangkan dalam suatu kesepakatan tertulis. Negosiasi merupakan salah satu lembaga alternatif penyelesaian sengketa yang dilaksanakan di luar pengadilan, sedangkan perdamaian dapat dilakukan baik sebelum proses persidangan dilakukan maupun setelah peradilan dilaksanakan, baik di dalam maupun di luar sidang pengadilan.³²

Ketentuan mengenai negosiasi sebagaimana diatur pasal 6 ayat (2) UU Nomor 30 Tahun 1999, tampaknya perlu diluruskan atau diperjelas tentang perintah untuk melakukan negosiasi dalam penyelesaian sengketa. Apakah ketentuan pasal tersebut bersifat memaksa (*dwingend*), atau para pihak dapat mengesampingkan ketentuan pasal ini untuk selanjutnya langsung menuju pada alternatif penyelesaian sengketa yang lain maupun melalui proses litigasi.

Berdasarkan ketentuan di atas, terdapat kesamaan dari kedua undang-undang dalam mengatur masalah penyelesaian sengketa/beda pendapat secara damai yang dituangkan dalam bentuk tertulis. Perbedaannya terletak pada masalah tenggang waktu perdamaian yang ditentukan dan eksekusi terhadap perdamaian yang dihasilkan. UU Nomor 30 Tahun 1999 mensyaratkan waktu 14 hari, sedangkan UU nomor 2 tahun 2004 menentukan paling lama 30 hari sejak dimulainya perdamaian. Terhadap perdamaian yang dihasilkan oleh para pihak, menurut UU Nomor 30 Tahun 1999 tidak dapat dilaksanakan eksekusi melalui pengadilan, sedangkan UU Nomor 2 Tahun 2004 memberi jaminan hukum yang pasti dalam pelaksanaan eksekusi.

Penyelesaian melalui mediasi dilakukan melalui seorang penengah yang disebut mediator. Mediasi adalah intervensi terhadap suatu sengketa oleh pihak ketiga yang dapat diterima, tidak berpihak dan netral serta membantu para pihak yang berselisih mencapai kesepakatan secara sukarela terhadap permasalahan yang disengketakan.

Selain itu dikenal pula suatu kreasi menarik dalam proses penyelesaian sengketa alternatif ini, yaitu adanya suatu model yang disebut dengan Penyelesaian Perkara Terpusat (*Multi-door Center, Multi-door Court*

³² Gunawan Widjaja dan Ahmad Yani, *Op.Ci.t.*, hal. 29-30.

House). Penyelesaian perkara terpusat ini mirip dengan praktek dokter bersama dalam satu gedung dengan satu juru tulis dan administrasi terpusat. Dalam hal ini, ada seorang juru tulis (semacam panitera) yang akan merefer kasus-kasus ke masing-masing penyelesaian perkara yang tersedia, pemilihan mana dikehendaki oleh para pihak. Panitera akan memilih kemanakah perkara tersebut diserahkan, apakah ke mediasi, arbitrase, pencari fakta, konsiliasi, ombudsmen atau bahkan ke pengadilan.

Disamping itu, model-model alternatif penyelesaian sengketa yang bersifat campuran diantara berbagai model juga sering ditemukan. Misalnya apa yang disebut dengan "*Med-Arb*" yang merupakan bentuk kombinasi antara model mediasi dengan arbitrase. Selain itu dikenal juga model "*Judicial Arbitration*" atau "*Court-Annexed Arbitration*", yang merupakan bentuk hibrida dari badan pengadilan dan arbitrase. Selain itu dikenal pula bentuk "*Concilio-Arbitration*" yang merupakan hibrida. Bentuk penyelesaiannya, pertama sekali diusahakan secara konsiliasi. Jika tidak berhasil dilanjutkan dengan penyelesaian secara arbitrase, dimana pihak konsiliator akan berubah fungsi menjadi arbiter.³³

Melihat manfaat yang diperoleh, baik penyelesaian sengketa di luar pengadilan (*non litigasi*) maupun melalui pengadilan (*litigasi*), peraturan perundang-undangan di Indonesia sudah mulai mengatur penyelesaian sengketa tersebut termasuk dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang mengakomodir kedua cara penyelesaian sengketa tersebut.

E. Kesimpulan

Hubungan industrial pada dasarnya adalah proses terbinanya komunikasi, konsultasi musyawarah serta berunding dan ditopang oleh kemampuan dan komitmen yang tinggi dari semua elemen yang ada di alam perusahaan. Undang-undang Ketenagakerjaan telah mengatur prinsip-prinsip dasar yang perlu kita kembangkan dalam bidang hubungan industrial. Arahnya adalah untuk menciptakan sistem dan kelembagaan yang ideal, sehingga tercipta kondisi kerja yang produktif, dinamis, dan berkeadilan.

Tidak dapat dipungkiri bahwa perkembangan dunia usaha sangat dipengaruhi oleh situasi dan kondisi hubungan industrial, utamanya peranan pihak-pihak yang berkepentingan dalam dunia usaha tersebut (*stakeholders*). Keseimbangan hak dan kewajiban antara kedua belah pihak atas dasar keadilan dan kepatutan serta asas kekeluargaan dalam menyelesaikan perbedaan pendapat antara Pekerja/Buruh dan pengusaha dengan jalan musyawarah untuk mencapai mufakat merupakan ciri khas dari hubungan industrial.

Sebagai partner yang mempunyai kedudukan yang sama, maka dalam mengembangkan perusahaan, pengusaha wajib bekerja sama untuk saling membantu, karena sebagai pemilik modal tidak bisa bekerja sendiri tanpa adanya keterlibatan pihak pekerja/buruh. Hubungan industrial akan dikatakan berhasil apabila terjadi peningkatan produktivitas dan kesejahteraan. Hubungan industrial dikatakan tidak berhasil apabila timbul perselisihan perburuhan, terjadi pemutusan hubungan kerja, terjadi pemogokan, atau perusakan barang dan tindak pidana lainnya.

Perselisihan antara pekerja/buruh dengan pengusaha dapat terjadi karena didahului oleh pelanggaran hukum maupun karena bukan pelanggaran hukum. Perselisihan perburuhan yang disebabkan terjadinya perbedaan paham dalam pelaksanaan hukum perburuhan, tercermin dari tindakan pekerja/buruh atau pengusaha yang melanggar suatu ketentuan hukum maupun perlakuan diskriminatif yang diterima oleh pekerja/buruh dalam hal jenis pekerjaan, jabatan, masa kerja, dan lain-lain. Sedangkan perselisihan perburuhan yang terjadi tanpa didahului oleh suatu pelanggaran, umumnya didahului oleh perbedaan dalam menafsirkan hukum perburuhan dan ketidaksepahaman dalam perubahan syarat-syarat kerja.

³³ *Ibid*, hal.36-37.

Dalam perkembangan praktek, sering ditemukan kenyataan bahwa sistem hukum modern tidak sepenuhnya memuaskan rasa keadilan dalam masyarakat. Faktor inilah yang menyebabkan budaya berperkara di pengadilan (*litigative culture*) belum juga berkembang di kalangan masyarakat luas. Oleh karena itu, tradisihukum adat yang hidup dalam masyarakat mau tidak mau tetap harus diselami oleh setiap hakim dalam menentukan keputusan-keputusan yang adil.

Untuk itu, sistem hukum negara tetap harus dibangun dengan mempertimbangkan bahan materiel dari sistem hukum adat dan juga sistem hukum agama yang memang diyakini kebenaran dan jaminan keadilannya oleh masyarakat. Untuk menjamin adanya kepastian hukum, sistem hukum negara harus ditat dengan seksama mulai dari yang paling tinggi sampai kepada peraturan yang paling rendah. Sistem peraturan perundang-undangan tersebut merupakan produk-prodeuk oengaturan (*regeling*) yang harus dijadikan referensi dalam setiap penyelesaian masalah/konflik yang terjadi di masyarakat.

Dalam proses penegakan hukum, memang terkait adanya peran hakim, jaksa, polisi, dan pengacara. Akan tetapi, dalam praktek akhir-akhir ini makin disadari bahwa pengadilan tidak selalu berhasil menciptakan keadilan secara efektif. Karena itu, bersamaan dengan belum berkembangnya kultur berperkara di pengadilan, masyarakat kita juga perlu diperkenalkan dengan mekanisme penyelesaian sengketa di luar pengadilan sebagai bentuk *alternative dispute resolution* seperti yang juga berkembang luas di banyak negara maju.

DAFTAR PUSTAKA

- Adrian Sutedi, *Hukum Perburuban*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009.
- Aloysius Uwiyono, *Hak Mogok di Indonesia*, Jakarta, Universitas Indonesia, 2001.
- Azhary, *Pancasila dan UUD 1945*, Jakarta, Ghalia Indonesia, 1985.
- A. Ubaidillah, et.al, *Pendidikan Kewargaan*, Jakarta, IAIN Jakarta Press, 2000.
- Austin Fagothey, *Right and Reason*, The CV Mosby Co., St.Clara, California, 1975.
- G. Kartasapoetra, dkk., *Hukum Perburuban di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, Sinar Grafika, Jakarta, 1992.
- Gunawan Widjaja dan Ahmad Yani, *Hukum Arbitrase*, Jakarta, PT. RajaGrafindo Persada, 2000.
- Hanami T and R. Blanpain, *Industrial Conflict Resolution in Market Economics*, Kluwer Law and Taxation Publishers, 1987.
- Jimly Asshiddiqie, *Hukum Tata Negara dan Pilar-pilar Demokrasi*, Jakarta, Konstitusi Press, 2006.
- _____, *Konstitusi dan Konstitusionalisme Indonesia*, Jakarta, Sekjen dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi Indonesia, 2006.
- Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan di Luar Pengadilan*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada, 2004.
- Joni Emirzon, *Alternatif Penyelesaian Sengketa di Luar Pengadilan*, Jakarta, PT. Gramedia Pustaka Utama, 2001.
- Muchtar Affandi, *Ilmu-ilmu Kenegaraan Suatu Studi Perbandingan*, Bandung, Lembaga Penerbitan Fak.Sosial Politik UNPAD Bandung, 1977.
- Muchtar Pakpahan, *Ilmu Negara dan Politik*, Jakarta, PT. Bumi Inti Sejahtera, 2006.
- M. Yahya Harahap, *Hukum Acara Perdata*, Jakarta, Sinar Grafika, 2005.
- _____, *Beberapa Tinjauan Mengenai Sistem Peradilan dan Penyelesaian Sengketa*, Jakarta, Sinar Grafika, 1997.
- M. Yahya Harahap, dkk., *Penyelesaian Sengketa di Luar Pengadilan*, Jakarta, BPHN, 1996.
- Munir Fuady, *Arbitrase Nasional*, Bandung, PT. Citra Aditya Bakti, 2003.
- Ni'matul Huda, *Hukum Tata Negara Indonesia*, Jakarta, PT. RajaGrafindo Persada, 2005.
- Priyatna Abdurrasyid, *Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa Suatu Pengantar*, Jakarta, PT. Fikahati Aneska, 2002.
- Ronny Hanitijo Soemitro, *Hukum dan Masalah Penyelesaian Konflik*, Semarang, CV. Agung, 1990.
- R. Fitriana, *UU PPHI Percepat Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industria*, Bisnis Indonesia, tanggal 5 Januari 2004.
- Sentanoe Kertonegoro, *Hubungan Industrial, Hubungan AntaraPengusahadanPekerja (Bipartid) danPemerintah (Tripartid)*, YTKI, Jakarta, 1999.
- Sudiarto dan Zaeni Asyhadie, *Mengenal Arbitrase : Salah satu alternatif penyelesaian sengketa bisnis*, Jakarta, PT. RajaGrafindo Persada, 2004.
- Sri Kusumastuti Rahayu, dkk., *Industrial Relation in Jabotabek, Bandung, and Surabaya during the freedom to Organize Era*, SMERU research report USAID/PEG, 2002.
- Suyud Margono, *ADR dan Arbitrase Proses Pelembagaan dan Aspek Hukum*, Jakarta, Ghalia Indonesia, 2004.
- William Ury, J.M. Brett, S.B. Goldberg, *Getting Disputes Resolved*, Pan Books, 1993.
- Yusril Ihza Mahendra, *Dinamika Tatanegara Indonesia*, Gema Insani Press, Jakarta, 1996.
- Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial,
Semarang, Dahara Prize, 2004.

<http://www.berpolitik.com/static>

<http://anggara.org>

<http://forum.kompas.com/nasional>