

331.89
ASY
F 21



**FORUM LITIGASI SEBAGAI PILIHAN
DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN INDUSTRIAL : STUDI KASUS
DI NUSA TENGGARA BARAT.**

TESIS

Disusun Dalam Rangka Memenuhi Persyaratan
Program Magister Ilmu Hukum

Oleh:

ZAENI ASYHADIE, SH

PEMBIMBING :

Prof. Ronny Hanitijo Soemitro, SH.

**PROGRAM MAGISTER ILMU HUKUM
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG
2001**

UPT-POSTAK-UNDIP

**FORUM LITIGASI SEBAGAI PILIHAN
DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN INDUSTRIAL :
STUDI KASUS DI NUSA TENGGARA BARAT**

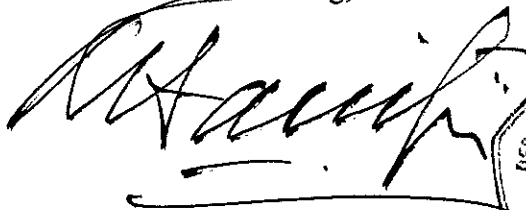
Disusun Oleh :

ZAENI ASYHADIE, SH
NIM. B4A. 098.109

Dipertahankan di depan Penguji
Pada Tanggal : 26 Juli 2001

Tesis ini telah diterima
Sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar
Magister Ilmu Hukum

Pembimbing,



Prof. Ronny Hanitijo Soemitro, SH.
NIP. 130350517

Mengetahui :

Ketua Program Magister Ilmu Hukum,



Prof. DR. Barda Nawawi Arief, SH.
NIP. 130350519

MOTTO

Sesungguhnya kesudahan itu adalah
lebih baik bagimu daripada permulaan
(QS. Ad-Dluha : 4)

Kupersembahkan buat :

Ibunda ku tersayang :
Ny. Ayunah Achyar

Istri dan anak-anaku terkasih :

Sugini Asyhadie
Ramaditia DS.
Lisa Puspitasari
Dewi Septianingsih

Dan para pembaca yang budiman.

Kelebihan-kelebihan yang ada padamu sesungguhnya adalah karena kelebihan Tuhanmu. Sedangkan kekurangan-kekurangan yang ada padamu sesungguhnya adalah kekuranganmu sendiri. (Zaeni Asyhadie)

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur dipanjatkan ke hadirat Allah SWT yang karena rahmat dan hidayah-Nya maka penyusunan tugas akhir dalam rangka memenuhi persyaratan program Magister Ilmu Hukum ini dapat terselesaikan, meskipun penuh dengan segala kekurangannya.

Tugas akhir/tesis yang berjudul “FORUM LITIGASI SEBAGAI PILIHAN DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN INDUSTRIAL (STUDI KASUS DI NUSA TENGGARA BARAT)” ini dapat penyusun selesaikan tentu saja tak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Untuk itu dalam kesempatan ini penyusun merasa perlu mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada yth :

1. Prof. dr. Mulyanto dan H. Salim Baasir, SH., MS. (mantan Rektor dan Dekan), Ir. Mansur Machsum, MSc. Ph.D., dan H. Zainal Asikin, SH,SU, (Rektor Universitas Mataram dan Dekan Fakultas Hukum Universitas Mataram sekarang) beserta para pembantunya dan staf yang memberi kesempatan kepada penyusun untuk melanjutkan studi di Program Magister Ilmu Hukum Universitas Diponegoro Semarang.
2. Prof. DR. dr. Suharjo Hadisaputro (Direktur Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro), Prof. Purwahid Patrik, SH (Alm) dan Eko Suponyono, SH,.MH.

(Mantan Ketua dan Sekretaris Program Magister Ilmu Hukum Universitas Diponegoro Semarang) dan Prof. Dr. Barda Nawawi Arief, SH, Budiharto, SH, MS. (Ketua dan Sekretaris Program Magister Ilmu Hukum Universitas Diponegoro Semarang sekarang) beserta seluruh stafnya yang telah menerima dan memberikan berbagai kebijakan serta pelayanan kepada penyusun sebagai mahasiswa.

3. Prof. Ronny Hanitijo Soemitro, SH. selaku pembimbing dalam penyusunan tugas akhir ini yang dengan tulus hati meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penyusun dalam kerangka penyusunan tugas akhir/tesis ini.
4. Para Guru Besar dan dosen pengampu mata kuliah pada Program Magister Ilmu Hukum Universitas Diponegoro Semarang yang dengan perantaraan beliau, Allah Tuhan yang Maha Berilmu telah memberikan setitik ilmu-Nya kepada penyusun selama mengikuti tugas belajar pada Program Magister Ilmu Hukum Universitas Diponegoro Semarang.
5. Bapak Sukiyanto, BSc., Taufik, SH., Drs. Zaitun dan Ibu Dra. Zubaidah serta para informan yang telah memberikan informasi dan data-data guna penyusunan tugas akhir ini.
6. Rekan-rekan penyusun : Hirsanuddin, SH,M.Hum, Muhaimin, SH., Djumardin, SH., M.Hum. dan L. Parman, SH. beserta teman seperjuangan dan seangkatan XVII Program Magister Ilmu Hukum Universitas Diponegoro Bidang Kajian Hukum Ekonomi dan Teknologi (yang tak dapat penyusun sebut satu-persatu)

yang penuh dengan rasa persaudaraan dan ketulusan hati memberikan bantuan referensi serta dorongan yang tak ternilai harganya kepada penyusun dalam rangka menyelesaikan tugas akhir ini .

7. Adik Zulkarnaen, SE yang telah amat banyak membantu dalam pengetikan selama penyusun mengikuti tugas belajar, termasuk penyusunan tugas akhir ini.
8. Ibunda tercinta, adik-adikku tersayang, istri dan anak-anakku terkasih (Sugini Asyhadie, Ramaditia DS, Lisa Puspitasari dan Dewi Septianingsih) yang dengan kerelaan yang tulus melepas penyusun untuk mengikuti tugas belajar.

Akhirnya pada kesempatan ini penyusun hendak mengucapkan sepatah dua-patah doa ke hadirat Allah SWT.

Ya Allah, Ya Rabbi, Ya Karim, selawat dan salam hamba persembahkan kepada junjungan Nabi Besar Muhammad SAW., termasuk para sahabat dan keluarganya.

Ya Allah, yang Maha Pengasih dan Penyayang.

Dengan perantaraan tulang sulbi ayah hamba dan rahim ibu hamba Engkau melahirkan hamba-Mu ke dunia fana ini sehingga hamba-Mu ini Kau beri kesempatan untuk menambahkan setitik ilmu dari-Mu lewat perantaraan para guru, dosen dan Guru Besar hamba dari sekolah dasar sampai saat sekarang maka hamba mohon kepada-Mu ya Allah yang Maha Adil dan Maha Bijaksana : bagi ayah hamba dan bagi mereka yang telah kau panggil ke sisi-Mu, berkatilah mereka, hapuskanlan dosa-dosa mereka, dan setitik ilmu yang Kau berikan kepada hamba

lewat ayah, guru dan para Guru Besar hamba jadikanlah sebagai amal jariah mereka yang takkan terputus sampai kapanpun.

Bagi ibu hamba, para guru, Dosen dan Guru Besar, pembimbing serta teman seprofesional dan adik-adik hamba yang secara nyata maupun tidak nyata telah memberikan bantuan kepada hamba dalam rangka penyusunan tugas akhir ini, hamba mohonkan kepada-Mu ya Allah tunjukilah selalu kepada mereka jalan yang lurus, jalan yang Engkau ridhai, berikanlah kesehatan lahir dan bathin dan berkatilah mereka dengan setitik saja dari sifat-sifat-Mu agar mereka hidup di dunia ini melalui jalan-jalan yang Engkau beri rahmat, jalan-jalan yang tidak terlalui oleh sycitan yang terkutuk dan jalan-jalan untuk menuju ke haribaan-Mu yang penuh berkah.

Ya Allah yang Maha Benar dan Maha Besar tak bosan-bosannya hamba-Mu mengucapkan puji syukur atas segala berkat, cobaan dan peringatan yang Engkau berikan kepada hamba-Mu ini sampai pelaksanaan dan penyelesaian tugas akhir ini hamba panjatkan kepada-Mu yang Allah : jika ada setitik kebenaran, kelebihan dari karya tulis hamba-Mu ini sesungguhnya adalah kebenaran dan kelebihan itu adalah kelebihan dan kebenaran-Mu yang Engkau limpahkan lewat para Guru Besar dan Pembimbing hamba. Dan jika ada atau nyata-nyata ada kekurangan pada karya tulis ini sesungguhnya kekurangan itu adalah kekurangan hamba-Mu dan karena itu ampunilah hamba-Mu atas segala kekurangan itu, tunjukilah selalu kepada hamba-Mu jalan yang lurus, jalan yang benar dan jalan yang Engkau ridhai.

Ya Allah Yang Maha Agung Maha Perkasa. Robbana Atina Fiddunia
Hasanah Wafil Akhirati Hasanah Waqina Adzabannaar. Subhanarobbika Robbil
Izzati Amma Yasifuun Wassalamun Alal Mursalin Walhamdulillahirobbil
Alamain. Amiin.

Mataram, J u l i 2001 M.
Rabiul Akhir 1422 H.

Penyusun,

ZAENI ASYHADIE
NIM. B4A. 098 109.

ABSTRAKSI

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk menemukan dan menjelaskan pandangan/pendapat yang menentukan pilihan penggunaan forum litigasi oleh para pihak dalam penyelesaian perselisihan industrial. Dan secara khusus penelitian ini hendak memberikan penjelasan terhadap 2 (dua) hal spesifik, yaitu : (1) Perihal pemaknaan yang menentukan pilihan forum litigasi; (2) Menemukan dan menjelaskan rasa keadilan yang diperoleh lewat penggunaan forum litigasi.

Untuk maksud tersebut maka dilakukan 2 (dua) jenis penelitian sekaligus, yaitu penelitian hukum empiris dan penelitian hukum normatif *in concreto*. Penelitian hukum empiris dilakukan guna menemukan pandangan para pihak yang berselisih perihal forum litigasi sebagai pilihan mereka, sedangkan penelitian hukum normatif *in concreto* untuk menemukan dan menjelaskan apakah ketentuan-ketentuan hukum konkrit yang berkaitan dengan perselisihan industrial diterapkan atau tidak dan dimana hukum itu ditemukan, sekaligus untuk menemukan pesan hukum (rasa keadilan) yang diperoleh melalui forum litigasi.

Sumber data yang dibutuhkan guna mencapai tujuan penelitian adalah bersumber dari para informan yang terkait dan dikaitkan oleh perselisihan industrial, dengan metode pengumpulan data melalui wawancara, observasi dan studi kepustakaan.

Atas dasar itu maka ditemukan bahwa pemaknaan/pandangan yang menentukan pilihan forum litigasi (penyelesaian secara wajib) adalah forum ini merupakan satu-satunya jalan yang mereka ketahui untuk : (a) mendapatkan apa yang menjadi hak mereka, dan (b) guna mendapatkan keadilan dalam penyelesaian kasus mereka..

Rasa keadilan yang dirasakan mereka melalui forum litigasi sangat tergantung dengan keadaan sejauhmana mereka mendapatkan apa yang menjadi haknya. Jika kasus perselisihan mereka bisa diselesaikan dengan musyawarah sepakat lewat Pegawai Perantara atau mereka sepakat menerima anjuran Pegawai Perantara, maka disitulah letak keadilan yang mereka peroleh. Sebaliknya jika persoalan/kasus perselisihan mereka sampai di Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah maka rasa keadilan/hak mereka akan mulai berbelit-belit, bahkan memakan jangka waktu yang panjang. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor, yaitu :

1. Faktor hukum formalnya yang terkesan berbelit.
2. Aparat penegak hukumnya yang kurang berwibawa dan tidak dapat memaksakan pelaksanaan putusannya.
3. Kesadaran hukum pengusaha sebagai pihak yang umumnya dibebani kewajiban terkesan menghindarkan diri atau mengurangi kewajiban yang telah dibebankan kepadanya.

ABSTRACT

In general, this research are aim for finding and explaining the perspective/ opinion which determine the choice in litigation forum utilization by the parties in the industrial dispute resolution. Particularly, this research will perform the explanation regarding to 2 (two) specific matters, which are : (1) The sense matter that defining the litigation forum choiche; (2) Finding and explaining the justice which acquired through the using of litigation forum.

According to the purpose above then there is performed 2 (two) reseach at all, which are the research on empiric law and the research on normative law in concreto. The research on empiric law are performed to finding the perspektive of the parties which have the dispute regarding litigation forum as their choice, while the research on normative law in concreto are ferpormed to find and explain whether the certaint of concrete law which related to industrial dispute have been applied or not and where is the law founding, and also finding the law message (justice) which acquired from litigation forum.

Data resources whice needed in achieve the purpose on this research are come from the informant which relate and connect by the industrial dispute, whit the data collection through the interview, observation, and literature study.

With the based of all above, then found the sense/perspective that determine the litigation forum choice (the obliged resoluion) are this forum is the only why they know to : (a) acquiring what is become their right, and (b) finding the justice in the case settlement.

The justice the feel through this litigation forum are really depend on the condition of how far are they acquired the matters that should be their right. If their dispute case could finished through the discussion whit the Intermediary Officials or the are agree to accept suggestion from the Intermediary Officials, then there is the justice they get. Contrary, if the problem/their case are reach in The Regional Labor Committee of Disputation Settlement then the right/justice will become complicated, even last for the long period. The respons are the factors as below :

1. Complicate sense on the formal law factor.
2. The law official which less authority and could not enforce their decision execution.
3. Law consciousness of the employer as the party that in general obliged is impressed to avoid themselves or reducing the duty, which have burdened on them.

DAFTAR ISI

halaman

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN MOTTO	iii
KATA PENGANTAR	iv
ABSTRAKSI.....	ix
ABSTRACT	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR BAGAN/TABEL	xii
BAB. I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Permasalahan	10
C. Kerangka Teoritis	11
D. Tujuan Penelitian	20
E. Kontribusi Penelitian.....	21
F. Metodologi	21
1. Jenis Penelitian dan Pendekatan	21
2. Jenis Data dan Sumbernya	25
3. Teknik Pengumpulan Data	26
4. Teknik Pengecekan Keabsahan Data	28
5. Teknik Analisis Data	29
6. Sistematika Penulisan	31
BAB. II TINJAUAN TENTANG PROSES PENYELESAIAN PERSELISIHAN INDUSTRIAL	34
A. Pendahuluan	34
B. Proses Penyelesaian Konflik Pada Umumnya	37
1. Penyelesaian secara sepihak	38

	2. Dikelola sendiri	38
	3. Pra yuridis	39
	4. Yuridis-normatif	40
	5. Yuridis-politis	41
	6. Penyelesaian dengan cara kekerasan	42
	C. Proses Penyelesaian Perselisihan Industrial	52
	1. Pengertian Perselisihan Industrial	60
	2. Penyelesaian Perselisihan Industrial	65
	3. Penyelesaian perselisihan Industrial karena PHK.	77
	4. Peranan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia Dalam Penyelesaian Perselisihan Industrial	82
BAB. III	FORUM LITIGASI SEBAGAI PILIHAN DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN INDUSTRIAL	87
	A. Gambaran Umum Tentang Wilayah Studi	87
	B. Oprasionalisasi Penelitian dan Keadaan Kasus	94
	C. Pemaknaan Yang Menentukan Pilihan Forum Litigasi	106
	D. Pesan Hukum Yang Diperoleh Melalui Forum Litigasi	131
BAB. IV	P E N U T U P	170
	A. Kesimpulan	170
	B. Saran/Rekomendasi	172
DAFTAR BACAAN	173
Lampiran-Lampiran :		
	1. Daftar Jumlah Perusahaan dan Tenaga Kerja Menurut UU. No. 7 Tahun 1981 sewilayah Propinsi Nusa Tenggara Barat, sampai dengan bulan Desember 2000.	
	2. Putusan P4D Nusa Tenggara Barat No :	
	a. Nomor 52/43/05/22/PHK/1995.	
	b. Nomor 13/10/14/22/PHK/1997	

DAFTAR BAGAN/TABEL

	halaman
Bagan 1 : Tahap Analisis Model Interaktif Mathew B. Miles dan Michael Huberman	30
Bagan 2 : Proses Penyelesaian Konflik Pada Umumnya Menurut Ronny Hanitijo Soemitro	43
Bagan 3 : Bentuk-bentuk Penyelesaian Konflik	51
Bagan 4 : Proses Penyelesaian Perselisihan Industrial	81
Bagan 5 : Struktur Kepaniteraan P4D	129
Bagan 6 : Struktur Kepaniteraan P4P	130
Tabel 1 : Luas Wilayah Nusa Tenggara Barat Per-Kodya/ Kabupaten	88
Tabel 2 : Jumlah Penduduk Nusa Tenggara Barat per-Kodya/kabupaten Berdasarkan Jenis Kelamin	89
Tabel 3 : Inventarisasi Putusan P4D Nusa Tenggara Barat	101
Tabel 4 : Jumlah Kasus Perselisihan Industrial (sejak Januari 1999 sampai dengan bulan Oktober 2000)	104

BAB. I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang.

Bagi negara-negara yang sedang berkembang (NSB), yaitu golongan negara-negara yang memperoleh kemerdekaannya sesudah Perang Dunia Kedua, pembangunan merupakan semacam *panaceae*, satu-satunya jalan yang harus ditempuh untuk memerdekakan diri dari segala tuntutan kesulitan, Indonesia juga tidak merupakan kekecualian dalam hal ini. Sejak pemerintahan Presiden Soeharto mulai mengambil-alih kekuasaan negara, secara pasti menempatkan diri di barisan NSB yang memberikan prioritas pertama kepada pembangunan¹.

Dalam kerangka itu maka Indonesia yang termasuk dalam kelompok negara-negara yang sedang berkembang dengan Rencana Pembangunan Lima Tahun (REPELITA) Pertamanya sampai REPELITA terakhir pemerintahan Soeharto, juga sedang giat-giatnya melaksanakan pembangunan untuk melepaskan diri dari berbagai kesulitan, baik di bidang ekonomi maupun di bidang lainnya. Dalam pembangunan ini untuk mengatasi berbagai masalah yang sedang dihadapi, pemerintah mengambil prioritas kebijakan di bidang ekonomi. Dalam hal ini pemerintah berusaha dengan sekuat tenaga untuk membangun berbagai sarana

¹Satjipto Rahardjo, *Hukum dan Masyarakat*, PT. Angkasa - Bandung, 1986, hal. 9.

dan prasarana guna mendukung program/kebijakan di bidang ekonomi tersebut. Salah satu sarana yang mendapat perhatian adalah pembangunan sarana industri, dan untuk mendukung sarana industri ini diperlukan bantuan dari berbagai pihak, diantaranya adalah hubungan antara pekerja dan pengusaha yang harus tetap stabil dalam hubungan perburuhan/hubungan kerja.²

Mengenai hubungan kerja (baca : hubungan industrial) ini Iman Soepomo, merumuskannya sebagai berikut :³

“Pada dasarnya hubungan kerja, yaitu suatu hubungan antara buruh dan majikan, terjadi setelah diadakan perjanjian oleh buruh dengan majikan, dimana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada majikan dengan menerima upah dan dimana majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah”.

Pembangunan industri telah menyebabkan timbulnya sifat-sifat yang berbeda dalam hubungan antara majikan dan pembantunya; penguasaan atas

²Hubungan Perburuhan/Hubungan kerja sekarang dikenal dengan istilah Hubungan Industrial. Istilah ini pertama kali tercetus sejak diadakannya seminar Hubungan Perburuhan Pancasila tahun 1974. Penggantian istilah ini didasarkan atas pertimbangan, bahwa “Hubungan Perburuhan yang merupakan terjemahan dari Labour Relation; pada permulaan perkembangannya membahas masalah-masalah hubungan antara pekerja dan pengusaha. Tetapi kemudian dalam kenyataannya disadari bahwa hubungan antara pekerja dan pengusaha bukanlah masalah yang berdiri sendiri, karena dipengaruhi dan mempengaruhi masalah-masalah ekonomi, sosial, politik, budaya dan lain-lain. Karena itulah istilah hubungan perburuhan tidak tepat lagi, karena tidak cukup lagi menggambarkan permasalahannya. Dengan demikian mulailah berkembang istilah baru yaitu Industrial Relation (Hubungan Industrial) yang mempunyai ruang lingkup yang lebih luas dari Labour Relation (Hubungan Perburuhan)”. Baca dalam John Souprihanto, *Hubungan Industrial (Sebuah Pengantar)*, BPFE - UGM, Jogjakarta, 1986, hal. 1.

³Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan - Jakarta, 1983, hal 53.

usaha perindustrian tak dapat disamakan begitu saja dengan konsepsi yang lama tentang penguasaan manusia atas barang dan sejumlah perubahan-perubahan lain dalam pengorganisasian dalam masyarakat⁴.

Sejalan dengan dengan ini, Ronny Hanitijo Soemitro menulis, bahwa “perkembangan industri mengakibatkan timbulnya bentuk-bentuk hubungan yang memiliki sifat-sfat dan ciri-ciri yang berbeda antara majikan dengan buruh-buruhnya....”⁵. Dengan demikian maka pembantunya yang dimaksudkan oleh Satjipto Rahardjo di atas adalah “buruh”⁶, yang sekarang dikenal dengan istilah pekerja.

⁴Satjipto Rahardjo, *Op.cit*, hal. 15.

⁵Ronny Hanitijo Soemitro, *Perspektif Sosial Dalam Pemahaman Masalah-masalah Hukum*, Agung Press – Semarang, 1989, hal. 3.

⁶Istilah buruh yang sebenarnya merupakan istilah teknis biasa saja, telah berkembang menjadi istilah yang kurang menguntungkan. Mendengar kata buruh orang akan membayangkan sekelompok tenaga kerja dari golongan bawah yang mengandalkan otot. Pekerja administrasi tentu saja tidak mau disebut buruh. Disamping itu dengan dipengaruhi oleh faham Marxisme, buruh dianggap suatu kelas yang selalu menghancurkan pengusaha/majikan dalam perjuangan. Oleh karena itu penggunaan kata buruh telah mempunyai motivasi yang kurang baik, hal ini tidak mendorong tumbuh dan berkembangnya suasana kekeluargaan, kegotong-royongan dan musyawarah untuk mencapai mufakat dalam perusahaan sehingga dirasakan perlu diganti dengan istilah baru. Untuk mendapatkan istilah baru yang sesuai dengan keinginan memang tidak mudah. Karena itu kita harus kembali dalam UUD’1945 yang pada penjelasan pasal 2 disebutkan, bahwa “yang disebut golongan-golongan ialah Badan-badan seperti Koperasi, Serikat Pekerja dan lain-lain badan Kolektif”. Jelas disini UUD’45 menggunakan istilah “Pekerja” untuk pengertian buruh. Oleh karena itu disepakati Penggunaan kata “Pekerja” sebagai pengganti kata “Buruh” karena mempunyai dasar hukum yang kuat. Baca dalam John Souphrihanto, *Op.Cit*, hal. 30-31. Dapat juga dibaca Hartono Widodo dan Judiantoro, *Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*, Rajawali Pers – Jakarta, 1992, hal. 7.

Pengaruh sosial dari pembangunan industrialisasi akan menimbulkan ketimpangan yang sangat tajam di bidang ketenaga-kerjaan, seperti adanya pemerasan terhadap tenaga kerja, kondisi kesehatan di tempat kerja, upah pekerja yang sangat rendah yang jauh dari Kebutuhan Hidup Minimum dan sebagainya. Manusia dalam proses produksi memegang peranan yang sangat penting, dan bagaimanapun kecilnya peranan tersebut harus dilindungi karena unsur manusia merupakan titik sentral dari setiap konsepsi dan strategi pembangunan.

Upaya memberikan perlindungan hukum bagi pekerja dalam suatu hubungan industrial merupakan tindak lanjut dari penegakan hak asasi manusia. Pengakuan adanya persamaan di muka hukum antara pengusaha dengan pekerja merupakan konsekwensi yuridis dari makna yang terkandung dalam pasal 27 Undang Undang Dasar 1945, sehingga dalam bukunya yang lain Iman Soepomo, menulis:⁷

" . . . bahwa secara yuridis hubungan antara buruh dengan pengusaha dalam melaksanakan hubungan kerja mempunyai kedudukan yang sama, dalam arti mereka dapat melaksanakan secara bebas. . ."

Dari apa yang terurai dalam pendapat Iman Soepomo di atas dapat diketahui bahwa status pekerja dan pengusaha secara yuridis adalah sama, namun secara sosiologis susah sekali menemukan kesamaan dalam masyarakat, bahkan

⁷Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Djambatan - Jakarta, 1985, hal. 7.

Weber menjunjung ketidak-samaan dalam masyarakat sebagai suatu nasib yang harus diterima oleh manusia di dunia ini.⁸

Dalam bidang ketenaga-kerjaan ketidak-samaan kedudukan antara pekerja dan pengusaha ini seringkali menimbulkan konflik, pengusaha memberikan/mengeluarkan kebijakan atau peraturan yang menurut pertimbangannya sudah baik dan diterima oleh pekerja. Tetapi terkadang pekerja mempunyai pandangan yang berbeda dengan pengusaha, maka akibatnya sudah bisa diterka, akan menimbulkan konflik atau perselisihan; yang dalam dalam UU. No. 25 Tahun 1997 tentang Ketenaga-kerjaan disebut dengan Perselisihan Industrial.

UU. No. 25 Tahun 1997 pada awalnya ditetapkan mulai berlaku tanggal 1 Oktober 1998, namun menimbang bahwa perkembangan keadaan politik, ekonomi dan sosial dewasa ini melahirkan nilai dan aspirasi baru dalam masyarakat khususnya di bidang ketenaga-kerjaan perlu diakomodasikan melalui perubahan dan penyempurnaan UU. No. 25 Tahun 1997, dan bahwa untuk melakukan perubahan, penyempurnaan dan penyusunan peraturan perundang-undangan yang diamanatkan oleh UU. No. 25 Tahun 1997 dibutuhkan waktu, maka dipandang perlu untuk mengubah berlakunya UU. No. 25 Tahun 1997. (Vide konsideran menimbang UU. No. 11 Tahun 1998 tentang Perubahan Berlakunya UU. No. 25

⁸Weber, dalam Satjipto Rahardjo, *Masalah Penegakan Hukum, Suatu Tinjauan Sosiologis*, Sinar Baru - Bandung, 1983, hal. 54.

Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan). Menurut Pasal I UU. No. 11 Tahun 1998 berlakunya UU. No. 25 Tahun 1997 dirubah menjadi tanggal 1 Oktober 2000. Namun kemudian berdasarkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang No. 3 Tahun 2000 tentang Ketenaga-kerjaan UU. No. 25 Tahun 1977 diundurkan lagi berlakunya sampai dengan tanggal 1 Oktober 2002⁹. Oleh karena itu maka dalam kerangka penyelesaian tesis ini, penyusun akan tetap berpedoman dengan UU. No. 22 Tahun 1957 yang karena merupakan hukum acara dalam penyelesaian perselisihan industrial maka undang-undang yang tersebut terakhir ini tidak dicabut oleh UU. No. 25 Tahun 1997.

Menurut pasal 1 ayat (1) huruf "c" UU. No. 22 Tahun 1957 yang dimaksud dengan Perselisihan Perburuhan (baca: perselisihan industrial) adalah :

"pertentangan antara majikan atau perkumpulan majikan dengan serikat buruh atau gabungan serikat buruh berhubung dengan tidak adanya

⁹Penundaan berlakunya UU. No. 25 Tahun 1997 sampai dengan tahun 2002 ini menurut Penjelasan Umum Perpu Nomor 3 Tahun 2000, bahwa untuk melakukan perubahan dan penyempurnaan tersebut Pemerintah melalui Amanat Presiden Nomor R.11/PU/V/2000 tanggal 8 Mei 2000 telah mengajukan kepada Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia Rancangan Undang-undang tentang Pembinaan dan Perlindungan Ketenaga-kerjaan sebagai pengganti UU. No. 25 Tahun 1997 tentang Ketenaga-kerjaan. Rancangan Undang-undang tersebut telah dibahas dengan Dewan Perwakilan Rakyat sampai pada pembicaraan tingkat II pada tanggal 10 Juli 2000.

Mengingat keterbatasan waktu dan luasnya cakupan materi yang harus dibahas dengan cermat, berakibat pembahasan Rancangan Undang undang tersebut belum dapat diselesaikan sebelum tanggal 1 Oktober 2000. Sementara itu, untuk menghasilkan undang-undang yang memenuhi harapan masyarakat banyak diperlukan kecermatan dalam pembahasan disamping waktu yang memadai. Oleh karena itu agar tidak terjadi kekosongan hukum Pemerintah memandang perlu untuk menetapkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang yang pada dasarnya mengubah ketentuan berlakunya UU. No. 25 Tahun 1997 tentang Ketenaga-kerjaan menjadi 1 Oktober 2002.

persesuaian paham mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja, dan/atau keadaan perburuhan”.

Berdasarkan pengertian Perselisihan Industrial yang tercantum dalam pasal 1 ayat (1) huruf c UU. No. 22 Tahun 1957 tersebut dapat disimpulkan bahwa ada dua jenis perselisihan industrial, yaitu Perselisihan Kepentingan dan Perselisihan Hak. Yang dimaksud dengan Perselisihan Hak adalah perselisihan yang timbul karena salah satu pihak tidak memenuhi isi perjanjian kerja, Perjanjian Perburuhan, Peraturan Majikan ataupun menyalahi ketentuan hukum. Sedangkan Perselisihan Kepentingan adalah perselisihan yang timbul berhubung dengan tidak adanya persesuaian paham mengenai syarat-syarat kerja dan/atau keadaan perburuhan.¹⁰

¹⁰ Zainal Asikin, dkk. dalam *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada - Jakarta, Cet. III, 1997, hal. 166. Dapat dibandingkan dengan Halili Toha dan Hari Pramono, *Hubungan Kerja Antara Majikan dan Buruh*, Rineka Cipta, Cet. II, 1991, hal. 75., yang menyatakan bahwa Perselisihan hak yaitu perselisihan yang timbul karena salah satu pihak dalam perjanjian kerja atau perjanjian perburuhan tidak memenuhi perjanjiannya ataupun menyalahi hukum. Sedangkan perselisihan kepentingan yaitu mengenai usaha mengadakan perubahan dalam syarat perburuhan. Juga dapat dibandingkan dengan Sunindia, YW dan Ninik Widiyanti, *Masalah Pemutusan Hubungan Kerja dan Pemogokan*, Bina Aksara - Jakarta, Cet. I, 1988, hal. 100 - 101, yang menyatakan bahwa perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul sebagai akibat tidak dipenuhinya isi perjanjian kerja yang telah disepakati bersama atau adanya pelaksanaan yang menyimpang dari ketentuan hukum. Sedangkan perselisihan kepentingan ialah perselisihan yang biasanya datang dari Serikat Buruh yang ditujukan kepada Pengusaha demi tetap terpeliharanya kepentingan kaum buruh. Selanjutnya mengenai Perjanjian Kerja dapat dilihat dalam Wiwoho Soedjono, *Hukum Perjanjian Kerja*, Bina Aksara - Jakarta, 1987, hal. 13; Juga dalam A. Ridwan Halim, Dkk., *Sari Hukum Perburuhan Aktual*, Pradnya Paramita - Jakarta, 1987, hal. 29. Sedangkan pengertian Perjanjian Perburuhan (sekarang disebut dengan Kesepakatan Kerja Bersama) dapat dilihat dalam UU. No. 21 Tahun 1954 pasal 1 ayat (1). Dan mengenai peraturan majikan yang dimaksudkan dalam pengertian perselisihan hak ini adalah Peraturan Perusahaan sebagaimana yang dimaksudkan oleh Peraturan Menteri tenaga Kerja, Transmigrasi dan Koperasi No. 02/MEN/1978 tentang Peraturan Perusahaan dan Perundingan Pembuatan Perjanjian Perburuhan (Pasal 1).

Dalam tata-tata urutan sumber hukum Ketenagakerjaan, Perjanjian Perburuhan (Kesepakatan Kerja Bersama) memiliki kedudukan yang tertinggi dibandingkan dengan

Selanjutnya dapat dikemukakan bahwa, pekerja yang merasa puas dengan kebijakan atau peraturan yang dikeluarkan oleh pengusaha akan berusaha bekerja dengan sebaik mungkin, tetapi sebaliknya pekerja yang tidak puas akan menunjukkan sikap yang akan merugikan pengusaha, seperti munculnya demonstrasi, mogok dan sebagainya.

Adapun yang menjadi pokok pangkal dari perselisihan antara pekerja dan pengusaha pada umumnya berkisar pada masalah- masalah :¹¹

- a. Pengupahan;
- b. Jaminan sosial;
- c. Perilaku pengusaha yang kadang-kadang dirasakan kurang sesuai dengan kepribadian;
- d. daya kerja dan kemampuan kerja yang dirasakan kurang sesuai dengan pekerjaan yang harus diemban;
- e. adanya masalah pribadi.

Pemerintah sebagai pelindung dari seluruh warganegara, termasuk di dalamnya para pekerja dan pengusaha, tidak menghendaki terjadinya perselisihan diantara mereka, karena dengan adanya perselisihan tersebut akan menimbulkan kerugian, baik bagi Pekerja maupun bagi pengusaha dan lebih-lebih bagi masyarakat, bangsa dan negara. Karena itulah, Pemerintah mengeluarkan

Perjanjian Kerja dan Peraturan Perusahaan. Artinya jika perusahaan telah memiliki perjanjian perburuhan maka perjanjian kerja dapat dibuat secara lisan namun tetap harus berpedoman pada perjanjian perburuhan; dan malah perusahaan yang bersangkutan boleh tidak membuat peraturan perusahaan.

¹¹Kartasapoetra, G., dkk., *Hukum Perburuhan Pancasila Bidang Pelaksanaan Hubungan kerja*, Armico - Bandung, 1982, hal. 246.

berbagai macam peraturan perundang-undangan untuk mengatasi masalah ketenaga-kerjaan.

Salah satu peraturan-perundangan tersebut adalah U.U. No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan. Kemudian dilengkapi dengan U.U. No. 25 Tahun 1997 tentang Ketenaga-kerjaan, khususnya Bab. IV bagian Kedelapan tentang Penyelesaian Perselisihan Industrial (yang seperti telah dikemukakan ditunda mulai berlakunya sampai dengan 1 Oktober 2002).

Undang-undang No. 22 Tahun 1957, mengandung suatu asas penyelesaian perselisihan perburuhan/industrial secara musyawarah mufakat, dengan berpijak pada suatu prinsip jika terjadi perselisihan antara pekerja dan pengusaha maka pada tahap pertama penyelesaian perselisihan tersebut diserahkan pada para pihak yang berselisih. Jika pada tahap ini tidak terjadi kata sepakat antara para pihak, maka mereka dapat memilih dua jalur, yaitu jalur peradilan atau non peradilan¹². Jalur peradilan yang dimaksudkan dalam undang-undang tersebut adalah melalui Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, sedangkan yang non peradilan adalah melalui Arbitrase.

¹²Hartono Widodo dan Judiantoro, *Op.cit.* hal. 48 dst. mempergunakan istilah Penyelesaian Secara Bipartite untuk yang non peradilan dan Penyelesaian Secara Tripartite untuk yang jalur peradilan. Bandingkan dengan Zainal Asikin, dkk., *Op.Cit.*, hal 175 dst. yang mempergunakan istilah Penyelesaian Secara Sukarela untuk yang non peradilan dan Penyelesaian Secara Wajib untuk yang jalur peradilan. Juga dapat dibandingkan dengan Abdurrahman Budiono, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, PT. Radja Grafindo Persada Jakarta, 1999, hal. 158 - 161 yang juga mempergunakan istilah Penyelesaian Secara Sukarela untuk yang non peradilan dan Penyelesaian Secara Wajib untuk yang jalur peradilan.

D. Permasalahan

Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan mengintrodusir 2 (dua) bentuk forum penyelesaian perselisihan industrial, yakni forum litigasi¹³ melalui Departemen Tenaga Kerja dan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4) atau yang seringkali disebut penyelesaian secara wajib, dan forum non litigasi yakni arbitrase.

Berdasarkan pengamatan dan data awal yang ada pada Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja Propinsi Nusa Tenggara Barat pilihan forum dalam kerangka penyelesaian perselisihan industrial justru didominasi oleh penggunaan forum litigasi, padahal forum ini bisa membutuhkan jangka waktu yang lama dan hasilnya/rasa keadilannya tidak menentu. Dengan demikian ini berarti melalui prosedur sebagaimana ditentukan secara wajib oleh UU. No. 22 Tahun 1957, dan hampir tidak pernah dilakukan melalui forum non litigasi. Dalam hubungan ini tentunya relevan untuk dipertanyakan :

1. “mengapa” para pihak yang berselisih dalam hubungan industrial cenderung memilih forum litigasi daripada forum non litigasi ?, Apakah pilihan forum

¹³ Forum Litigasi yang dimaksudkan disini adalah sebagai lawan dari forum non litigasi. Dalam sengketa keperdataan umumnya forum litigasi yang dimaksudkan adalah melalui forum Pengadilan, sedangkan forum non litigasi adalah melalui Mediasi, Konsiliasi, Negosiasi dan Arbitrase. Sedangkan dalam sengketa Ketenagakerjaan forum non litigasi yang diintrodusir oleh UU. No. 22 Tahun 1957 adalah Arbitrage atau yang oleh para sarjana sering disebut dengan penyelesaian secara sukarela. Oleh karena itu forum Litigasi yang dimaksudkan dalam tesis ini adalah penyelesaian secara wajib yang pada awalnya melalui Departemen Tenaga Kerja baru kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) serta Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P).

litigasi tersebut merupakan pilihan yang dilakukan secara sadar, atukah justru karena ketidak-tahuan dan atau ketidak-mampuan menggunakan forum non litigasi ?.,

2. Bagaimana pula dengan rasa keadilan yang merupakan pesan hukum yang diperoleh lewat penggunaan forum litigasi ?.

E. Kerangka Teoritis

Sengketa merupakan masalah yang paling menakutkan bagi semua manusia di dunia ini. Istilah sengketa mengandung makna adanya suatu permusuhan antara dua pihak yang timbul dari adanya kepentingan yang berbeda. Permusuhan atau konflik yang didasari oleh kepentingan mereka yang selalu berbeda ini jika dikaji berdasarkan teori konflik¹⁴ menurut Ralph Dahrendorf (tokoh utama teori ini) hal ini disebabkan oleh karena masyarakat senantiasa berada dalam proses perubahan yang ditandai oleh pertentangan yang terus menerus diantara unsur-unsurnya. Teori konflik menilai keteraturan dalam masyarakat itu hanyalah disebabkan karena adanya tekanan atau pemaksaan kekuasaan dari atas oleh golongan yang berkuasa.

Selanjutnya menurut teori ini distribusi kekuasaan dan wewenang yang tidak merata menjadi faktor yang menentukan konflik sosial. Kekuasaan dan

¹⁴ George Ritzer, *Sosiologi Ilmu Pengetahuan Berparadigma Ganda*, Penerjemah Alimandan, Rajawali Pers, Jakarta, 1992, hal. 30 - 33.

wewenang senantiasa menempatkan individu pada posisi atas dan posisi bawah. Wewenang, kekuasaan dan posisi ini merupakan fakta sosial yang sulit dihindari.

Bertolak dari teori konflik di atas, hubungan industrial antara Pekerja dan Pengusaha juga berkaitan dengan wewenang, kekuasaan yang didistribusikan secara tidak merata sehingga menempatkan individu Pengusaha pada posisi atas sementara Pekerja pada posisi bawah sehingga seringkali menimbulkan pertentangan atau perselisihan. Pertentangan atau perselisihan inilah yang biasanya disebut Perselisihan Industrial.

Menyadari hal tersebut maka sudah pada tempatnya jika kalangan Pengusaha sedapat mungkin menghindari persengketaan karena persengketaan ini sangat mengkhawatirkan dan dapat menimbulkan risiko yang biasanya muncul pada saat orang sedang giat-giatnya mencari laba. Namun karena pertentangan atau perselisihan ini merupakan fakta sosial yang sulit untuk dihindari maka diperlukanlah hukum untuk mengatasinya, karena menurut Parson fungsi utama hukum itu bersifat integratif, artinya untuk mengurangi unsur-unsur konflik yang potensial dalam masyarakat dan untuk melicinkan proses pergaulan sosial¹⁵. Disamping itu menurut E.A. Hoebel (1961 : bab II) fungsi hukum adalah sebagai berikut :¹⁶

¹⁵Dapat dibaca dalam Bambang Sunggono, *Hukum dan Kebijakan Publik*, Sinar Grafika - Jakarta, 1994, hal. 95.

¹⁶E.A. Hoebel, dipetik dari Soerjono Soekanto, *Pokok-pokok Sosiologi Hukum*, PT. RajaGrafindo Persada - Jakarta, 1999, hal. 65. Menanggapi E.A. Hobel ini Soerjono

- a. menetapkan hubungan antara para warga masyarakat, dengan menetapkan prikelakuan mana yang diperbolehkan dan mana yang dilarang,
- b. membuat alokasi wewenang (authority) dan menentukan dengan seksama pihak-pihak yang secara sah dapat melakukan paksaan dengan sekaligus memilih sanksi-sanksi yang tepat dan efektif,
- c. disposisi masalah-masalah sengketa,
- d. menyesuaikan pola-pola hubungan dengan perubahan-perubahan kondisi kehidupan.

Suatu pendapat lain mengenai fungsi hukum yang esensial mendasar adalah fungsi untuk menjaga stabilitas dan kepastian dan dua hal ini merupakan tujuan-tujuan utama dari hukum.¹⁷

Selanjutnya untuk dapat memahami lebih dalam mengenai fungsi hukum ini, Ronny Hanitijo Soemitro mensitir pendapat Rudolf Von Ihering yang menyatakan bahwa : *“laws were only one way to achieve the end namely social control”* (“hukum hanya merupakan salah satu cara saja untuk mencapai tujuan masyarakat yaitu melakukan pengendalian sosial), selanjutnya menurut Von Ihering hukum merupakan : *“an instrument for serving the needs of society where there is an inevitable conflict between the social needs of man and each individual’s self interest”* (sebuah instrumen untuk melayani kebutuhan-kebutuhan

Soekanto selanjutnya menulis bahwa mengenai fungsi-fungsi hukum ini terdapat kesepakatan antara para antropolog, ahli filsafat hukum maupun para sosiolog, walaupun masing-masing mempergunakan istilah-istilah yang berbeda. Kesepakatan tadi adalah tentang fungsi suatu sistem hukum yang secara menyeluruh menyangkut pengesahan wewenang, cara-cara menyelesaikan perselisihan, mekanisme yang mempermudah hubungan antara para warga masyarakat, dan adanya penyesuaian diri terhadap perubahan-perubahan.

¹⁷Ronny Hanitijo Soemitro, *Op.cit.*, hal. 21.

masyarakat di tempat terjadinya konflik yang tidak dapat dihindarkan antara kebutuhan sosial tiap-tiap manusia dengan kepentingan pribadinya masing-masing).¹⁸

Atas dasar apa yang terungkap dari fungsi hukum di atas, maka dalam kaitannya dengan ketenaga-kerjaan, jika terjadi konflik atau sengketa antara Pengusaha dan Pekerja Pemerintah telah mengeluarkan UU. No. 22 Tahun 1957 jo. UU. 25 Tahun 1997. Berdasarkan kedua undang-undang ini sengketa yang sudah terjadi antara para pihak (dalam hal ini antara pihak pengusaha dan pekerja) bagaimanapun juga harus diselesaikan dengan berbagai cara. Cara penyelesaian perselisihan industrial dalam Hukum Ketenaga-kerjaan umumnya dikenal Penyelesaian Secara Wajib dan Penyelesaian Secara Sukarela.

Penyelesaian secara wajib yang dimaksudkan disini adalah suatu cara penyelesaian sebagaimana yang diatur dalam UU. No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, yaitu setiap penyelesaian perselisihan yang tidak dapat diselesaikan dengan perundingan dan oleh pihak yang berselisih tidak diserahkan kepada Mediator, oleh mereka atau salah satu pihak dari mereka harus memberitahukan kasusnya kepada Pegawai Perantara Kantor Departemen Tenaga Kerja. Pemberitahuan ini berarti sebagai permintaan kepada Pegawai Perantara untuk menyelesaikannya. Dalam tahap awal Pegawai Perantara akan mengusahakan dan memimpin perundingan antara para pihak kearah penyelesaian

¹⁸Romy Hanitijo Soemitro, *Ibid.*

secara damai. Persetujuan yang dicapai dalam perundingan ini mempunyai kekuatan hukum sebagai Perjanjian Perburuhan¹⁹ (sekarang Kesepakatan Kerja Bersama). Sebaliknya jika tidak tercapai perdamaian dan Pegawai Perantara berpendapat bahwa perselisihan tersebut tidak dapat diselesaikan secara damai, maka kasusnya harus segera diserahkan kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D).

Sedangkan yang dimaksudkan dengan penyelesaian secara sukarela adalah suatu cara penyelesaian perselisihan yang disepakati oleh kedua belah pihak yang berselisih yang menurut UU. No. 22 Tahun 1957 dikenal penyelesaian secara arbitrase.

Adapun yang dimaksud dengan arbitrase adalah :²⁰

"suatu proses pemeriksaan suatu sengketa yang dilakukan secara yudisial seperti dikehendaki oleh pihak-pihak yang bersengketa, dan pemecahannya akan dilakukan berdasarkan bukti-bukti yang diajukan oleh pihak-pihak tersebut".

Dengan demikian jika dibandingkan dengan penyelesaian sengketa melalui peradilan formal (yang dalam kaitannya dengan perselisihan industrial

¹⁹Sunindia, YW dan Ninik Widiyanti, *Op.Cit.*, hal. 82.

²⁰Priyatna Abdurrasyid, *Penyelesaian Sengketa Komersial (Nasional dan Internasional) di Luar Pengadilan*, Makalah, September 1996, hal. 2. Bandingkan dengan Soebekti, *Arbitrase Perdagangan*, Cet. II, Bina Cipta - Jakarta, 1992, hal. 2., Poerwosutjipto, *Pokok-pokok Hukum Dagang, Perwasitan, Kepailitan dan Penundaan Pembayaran*, Cet. III, Djambatan - Jakarta, 1992, hal. 1. Bandingkan pula dengan pasal 615 RV, Pasal 1 Anggaran Dasar BANI, Pasal 1 Anggaran Dasar BAMUI, M. Husseyin dan A. Supriyani, *Hukum dan Lembaga Arbitrase di Indonesia*, Kertas Kerja Hukum Ekonomi, Proyek Pengembangan Hukum Ekonomi (ELIPS), 1995, hal. 2.

peradilan “formal” yang dimaksudkan adalah P4), maka dapat ditegaskan bahwa penyelesaian sengketa dengan menggunakan mediasi jauh lebih menguntungkan, mengingat proses peradilan melalui pengadilan saat ini dirasakan sangat memakan waktu, biaya, hasilnya sulit diduga, serta tidak terjaminnya kerahasiaan para pihak yang bersengketa, maka penyelesaian sengketa secara mediasi atau arbitrase mungkin akan banyak dipergunakan dalam berbagai sengketa yang memerlukan kecepatan, biaya murah dan rahasia.

Namun demikian untuk mengetahui dan memahami teknik-teknik atau jalur manakah yang seringkali dan/atau tidak pernah digunakan dalam penyelesaian perselisihan industrial ada beberapa pandangan/teori yang dapat membantu kita.

Yang pertama kita mendasarkan diri pada teori aksi yang dicetuskan oleh Max Weber²¹ (sebagai salah satu teori yang termasuk paradigma definisi sosial, selain teori interaksionisme simbolik dan fenomenologi). Teori aksi mendasarkan pada suatu ide dasar, yaitu : (a) manusia adalah merupakan aktor yang aktif dan kreatif dari realitas sosial; (b) realitas sosial bukan merupakan alat yang statis daripada paksaan fakta sosial. Artinya tindakan manusia tersebut tidak sepenuhnya ditentukan oleh norma-norma, kebiasaan-kebiasaan, nilai-nilai dan sebagainya, yang kesemuanya itu tercakup dalam konsep fakta sosial; (c) manusia mempunyai cukup banyak kebebasan untuk bertindak diluar batas kontrol dari fakta sosial.

²¹Baca dalam George Ritzer, *Op.Cit.* hal. 50.

Sebagai pencetus teori aksi, Max Weber menempatkan konsep tindakan individual yang bermakna pada pusat teorinya tentang masyarakat. Konsep tersebut menekankan bahwa realitas sosial tidaklah terwujud secara obyektif. Kehidupan sosial, secara rumit dibentuk oleh kultur dan makna, karena para pelaku menggunakan pengetahuan mereka, untuk menyesuaikan diri dan mengubah dunia, dimana mereka menjadi bagiannya²². Walaupun manusia tidak mempunyai kebebasan total, karena adanya pembatasan dari berbagai tujuan yang hendak dicapai, kondisi dan norma, serta situasi penting lainnya, tetapi aktor mempunyai kemauan bebas dalam memilih berbagai alternatif tindakan. Kemampuan inilah yang oleh Parsons disebut sebagai *voluntarism* (kesukarelaan), yaitu kemampuan individu melakukan tindakan, dalam arti menetapkan cara atau alat dari sejumlah alternatif yang tersedia dalam rangka mencapai tujuannya²³.

Untuk dapat memahami tindakan-tindakan manusia, menurut Weber haruslah melihat apa yang disebutnya sebagai tindakan sosial, yaitu tindakan individu, sepanjang tindakannya itu mempunyai makna subyektif bagi dirinya, dan diarahkan kepada tindakan orang lain. Hal ini dapat dilakukan dengan metode *verstehen*, atau melalui penafsiran dan pemahaman, dengan tujuan agar dapat

²²Robert W. Hefner, Penerjemah Geger Tengger : *Perubahan Sosial dan Perkelahian Politik*, LKIS bekerjasama dengan The Asia Fondation, Yogyakarta, 1999, hal. xiv

²³George Ritzer, *Op.cit*, hal. 56.

memahami motif dari tindakan masing-masing aktor²⁴. Selanjutnya, dalam kaitannya dengan tindakan manusia, Weber mengemukakan empat jenis konsep tipe ideal tindakan manusia, yang merupakan cara-cara individu memberi makna pada tindakan-tindakan mereka, yaitu : (1) Tingkah laku rasional tujuan; (2) Tingkah laku rasional nilai; (3) Tingkah laku emosional; (4) Tingkah laku tradisional²⁵. Lebih jelas lagi Hotman M. Siahaan mengutip pendapat Weber yang menyatakan ada ada 4 (empat) jenis yang melandasi tindakan manusia, yaitu:²⁶

1. Zweck Rasional, yaitu tindakan sosial yang melandaskan diri kepada pertimbangan-pertimbangan manusia yang rasional ketika menanggapi lingkungan eksternalnya. Dikatakan demikian karena Zweck Rasional adalah suatu tindakan sosial yang ditujukan untuk mencapai tujuan semaksimal mungkin dengan menggunakan dana serta daya seminimal mungkin.
2. Wert Rational, tindakan sosial yang menyadarkan diri kepada suatu nilai-nilai absolut tertentu. Nilai-nilai yang dijadikan sandaran ini bisa nilai etis, estetis, keagamaan atau nilai-nilai lain. Jadi di dalam tindakan ini manusia selalu menyadarkan tindakannya yang rasional pada suatu keyakinan nilai tertentu.
3. Effectual, yaitu suatu tindakan sosial yang timbul karena dorongan atau motifasi yang sifatnya emosional, atau tingkah laku yang berada dibawah dominasi langsung pesanan-pesanan. Disini tidak ada rumusan sadar akan nilai-nilai atau kalkulasi rasional sarana-sarana yang cocok. Jadi tindakan itu sama sekali emosional dan karenanya tidak rasional.
4. Tradisional, yaitu tindakan sosial yang berorientasi pada tindakan masa lampau. Tradisi di dalam pengertian ini adalah suatu keharusan bertindak yang berkembang di masa lampau. Mekanisme tindakan semacam ini selalu berlandaskan hukum-hukum normatif yang ditetapkan secara tegas oleh masyarakat.

²⁴ *Ibid*, hal. 44 - 46.

²⁵ Tom Campbell, *Tujuh Teori Sosial : Sketsa, Penilaian Perbandingan*, Penerjemah : F. Budiman, Kanisius, Yogyakarta, 1994, hal. 208 - 209.

²⁶ Hotman M. Siahaan, *Pengantar Kearah Sejarah dan Teori Sosiologi*, Erlangga, Surabaya, 1986, hal. 200.

Selanjutnya menurut Weber, manusia sampai pada taraf tertentu harus memilih nilai-nilainya dan menentukan sendiri bagaimana tindakan-tindakannya menjadi rasional, emosional atau tradisional, akan tetapi sejauhmana pilihan itu dapat dilakukan, tetap dipengaruhi oleh hubungan-hubungan sosial individu, karena manusia mempunyai kecenderungan untuk membuat pilihan-pilihan nilai, atas dasar struktur otoritas masyarakat tempat individu itu tinggal²⁷. Oleh karena itu untuk melengkapi analisisnya, Weber mengemukakan konsep yang kedua, yaitu hubungan sosial, yang diartikannya sebagai tindakan dari beberapa orang aktor yang berbeda-beda, akan tetapi memperlihatkan adanya saling penyesuaian, sejauh tindakan itu mengandung makna dan dihubungkan serta diarahkan kepada tindakan orang lain. Hubungan-hubungan sosial ini oleh Weber dibedakan menjadi tiga bentuk, yaitu konflik, komunitas dan kerjasama²⁸.

Berdasarkan pendapat Max Weber dan Talcot Parson di atas, maka dapatlah diketahui, bahwa tindakan sosial merupakan suatu proses, dimana aktor terlibat dalam pengambilan keputusan-keputusan subyektif tentang sarana dan cara untuk mencapai tujuan tertentu yang telah dipilihnya, yang kesemuanya itu dibatasi kemungkinan-kemungkinannya sistem kebudayaan, dalam bentuk norma-norma, ide-ide, nilai-nilai sosial.

²⁷Tom Cambell, *Loc.Cit.*, hal. 210.

²⁸ Sarlito Wirawan, *Pengantar Umum Psikologi*, Bulan Bintang - Jakarta, 1986, hal. 39.

Disamping teori tersebut di atas tentunya ada pertimbangan logis yang dapat menentukan pilihan seseorang terhadap cara penyelesaian perselisihan industrial. Pertimbangan ini secara umum didasari atas pandangan sebagaimana dikemukakan oleh George Homans²⁹ lewat exchange theory-nya. Teori ini memahami perilaku manusia sebagai sesuatu yang selalu didasari oleh konsiderasi untung dan rugi yang akan diperoleh jika pilihan tindakan ditempuh. Menurut George Homans suatu perilaku tergolong rasional apabila keuntungan yang bakal diraih lebih besar dari kerugian yang akan menyimpannya. Jadi dengan meminjam logika teori ini sikap menerima atau menolak forum litigasi (penyelesaian secara wajib) sebagai sarana penyelesaian perselisihan industrial oleh para pihak yang berselisih, sedikit banyak dilakukan dengan terlebih dahulu memperhitungkan keuntungan ataupun kerugian yang mungkin diraih.

F. Tujuan Penelitian

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk menemukan dan menjelaskan kerangka logis yang menentukan pilihan penggunaan forum litigasi oleh para pihak dalam penyelesaian perselisihan industrial. Dalam kaitannya dengan hal tersebut, maka secara khusus penelitian ini hendak memberikan penjelasan terhadap 2 (dua) hal spesifik, yaitu :

²⁹Penjelasan yang lengkap mengenai teori exchange (pertukaran) ini dapat dilihat dalam Irving M. Zvitlin, *Memahami Kembali Sosisologi*, diterjemahkan oleh Drs. Anshori dan Juhanda, Gadjah Mada University Press, 1996, hal. 93 - 100. Dapat juga dilihat dalam Poloma M., *Sosiologi Kontemporer*, PT. Raja Grafindo Persada - Jakarta, 1994, hal. 51 - 76.

1. Perihal pemaknaan yang menentukan pilihan forum litigasi dalam kerangka penyelesaian perselisihan industrial;
2. Menemukan dan menjelaskan pesan hukum yang diperoleh lewat penggunaan forum litigasi.

G. Kontribusi Penelitian

Bila semua tujuan di atas tercapai, maka secara akademik diharapkan hasil penelitian ini dapat menghasilkan konsep, proposisi ataupun pengembangan teori dalam studi hukum dan masyarakat, khususnya yang berkaitan dengan penggunaan jalur atau cara penyelesaian perselisihan industrial dalam Hukum Ketenagakerjaan. Sedangkan dari sudut praktis diharapkan dapat membantu atau memberi informasi/masukan kepada aparat penegak hukum di bidang ketenagakerjaan, khususnya yang berkaitan dengan forum penyelesaian perselisihan industrial yang menjadi bahan kajian dalam penelitian ini.

H. Metodologi Penelitian

1. Jenis Penelitian dan Pendekatannya.

Jenis penelitian ini digolongkan menjadi 2 (dua) jenis penelitian sekaligus, yaitu penelitian hukum normatif dan penelitian hukum empiris.

Dalam kerangka penelitian hukum normatif, jenis penelitian yang akan dilakukan adalah penelitian hukum normatif *in concreto*³⁰, untuk menemukan apakah hukumnya sesuai diterapkan *in concreto* guna menyelesaikan suatu perkara/kasus tertentu dalam perselisihan industrial, dan dimanakah bunyi peraturan hukum tersebut diketemukan. Dengan penelitian hukum *in concreto* ini diharapkan akan dapat menemukan dan menjelaskan pesan hukum yang diperoleh pihak yang berselisih lewat penggunaan forum litigasi (P4). Untuk itu maka sebelum penelitian hukum *in concreto* ini dilakukan terlebih dahulu dilakukan inventarisasi terhadap hukum positif yang berkaitan dengan hukum yang mengatur tentang ketenaga-kerjaan dan penyelesaian perselisihan industrial, termasuk putusan putusan³¹ Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4).

Sesuai dengan kerangka acuan di atas maka metode pendekatan satu-satunya yang akan digunakan dalam penelitian hukum yang demikian ini adalah pendekatan hukum normatif, yang oleh beberapa penulis buku

³⁰ Ronny Hanitijo Soemitro, *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Ghallia Indonesia - Jakarta, 1990., hal. 22.

³¹ Dalam Ronny Hanitijo Soemitro, *I b i d*, hal. 13 -14, dinyatakan bahwa salah satu kegiatan pokok dari inventarisasi hukum positif adalah menentukan kriteria identifikasi. Selanjutnya dinyatakan bahwa ada 3 (tiga) konsepsi pokok di dalam menentukan kriteria identifikasi ini, dan salah satu konsepsi ini mengemukakan bahwa hukum identik dengan keputusan hakim dan yang dimaksud dengan keputusan hakim disini bukan hanya keputusan-keputusan hakim negara saja, tetapi juga keputusan-keputusan Kepala Adat. Berkaitan dengan pengertian ini maka Putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4) termasuk dalam konsepsi ini.

penelitian “hukum normatif” diartikan sebagai penelitian kepustakaan (library research), yaitu penelitian terhadap data sekunder.³²

Selanjutnya dalam kerangka penelitian hukum empirik operasionalisasi atau cara kerja penelitian ini dilakukan sesuai dengan paradigma alamiah (*naturalistic paradigm*)³³ yang melihat hakikat suatu realitas sebagai suatu kenyataan ganda, dibentuk dan merupakan keutuhan, dan inkuirinya terikat nilai. Oleh karena itu pula peneliti disyaratkan melakukan studi dengan latar alami, bersifat deskriptif³⁴ dan penafsirannya terikat ruang dan waktu.

Bertolak dari paradigma alamiah dalam konteks penelitian ini yaitu kebijakan hukum ketenagakerjaan tidak dianggap sebagai entitas normatif tetapi justru dilihat sebagai bagian dari keseluruhan sistem sosial yang saling berkaitan dengan variabel sosial lainnya.

³²Ronny Hanitijo Soemitro, *I b i d*, hal. 11., Juga dalam Bambang Waluyo, *Penelitian Hukum Dalam Praktik*, Sinar Grafika - Jakarta, 1996, hal. 13.

³³Paradigma ini berawal dari pandangan *Max Weber* yang kemudian dikembangkan lebih lanjut oleh *Irwin Deutcher* yang lebih populer dengan sebutan “*phenomenologis*”. Paradigma ini mendasari aksiomanya pada “*the naturalistic ecological theory*” dan “*the qualitative phenomenological theory*”, yang kalau hendak diringkas, menurut *Lincoln dan Guba*, bertumpu pada 5 (lima) aksioma; Periksa, *Lexy J. Moleong, Metodologi Penelitian Kualitatif*, PT. Remaja Rosda Karya - Bandung 1997, hal., 31-32.

³⁴Lexy J. Moleong, *Ibid.*, hal 30.

Selanjutnya untuk mengkaji konteks atau sistem situasi yang menentukan pilihan para pihak yang berselisih maka dilakukan studi kasus (case studies)³⁵, yakni mengkaji suatu peristiwa tertentu yang berkaitan dengan perselisihan industrial. Melalui studi kasus ini dapat diungkapkan apa penyebab terjadinya sengketa, apa yang dilakukan para pihak untuk mengatasi dan menyelesaikannya, serta bagaimana akibatnya.³⁶

Untuk maksud studi tersebut maka dipergunakan pendekatan dengan metode kualitatif yang bertujuan untuk mengungkapkan hal-hal essensial yang terkait dengan pengalaman pihak yang bersengketa dan kecenderungan-kecenderungan dalam tindakan mereka untuk menyelesaikan sengketa yang dihadapi. Disamping itu dengan metode ini diharapkan akan ditemukan makna-makna yang tersembunyi di balik kasus yang diteliti, karena metode kualitatif sebagai suatu konsep keseluruhan (holistik) dapat mengungkapkan rahasia sesuatu. Karena itu maka informasi yang akan terhimpun adalah informasi yang dalam keadaan sewajarnya "natural setting", dengan

³⁵Studi Kasus adalah salah satu bentuk model penelitian studi hubungan, yang akan mampu mendalami masalahnya secara obyektif, karena hubungan antar dua atau lebih variabel/gejala diungkapkan secara empiris, dibentengi dengan bukti ilmiah, dan tidak sekedar dinyatakan secara teoritis. Dibaca dalam H. Hadari Nawawi dan H. Mimi Martini, *Penelitian Terapan*, Gajah Mada University Press - Yogyakarta, 1996, hal. 99.

³⁶T.O. Ihromi (Penyunting), *Antropologi Hukum : Sebuah Bunga Rampai*, Yayasan Obor Indonesia - Jakarta, 1993 : 194.

mempergunakan cara kerja sistematik, terarah dan dapat dipertanggungjawabkan yang artinya penelitian ini tidak hanya merekam hal-hal yang nampak secara eksplisit saja melainkan harus melekat secara keseluruhan fenomena yang terjadi dalam masyarakat³⁷ (inklusif pekerja dan pengusaha yang berselisih/bersengketa).

Dengan demikian berdasarkan metode kualitatif ini diperoleh berbagai makna bagi para pihak dalam menyelesaikan perselisihannya, yang terungkap ketika melakukan penafsiran dan interpretasi apa yang dilakukan dan dikatakan oleh para pihak³⁸.

2. Jenis Data dan Sumbernya.

Data yang dikumpulkan adalah kasus perselisihan industrial dengan mempelajari bagaimana perselisihan mulai terjadi, bagaimana bergulirnya, siapa-siapa yang terlibat, masalah apa yang diperselisihkan dan bagaimana hasil penyelesaiannya. Dengan mempelajari semua itu, dapat pula terungkap forum penyelesaian industrial yang manakah yang mereka gunakan dan apa penyebabnya. Dengan demikian, kasus yang dijadikan kajian adalah sengketa yang sudah selesai, dan jika memungkinkan juga sengketa yang sedang berlangsung pada saat dilaksanakan penelitian.

³⁷H. Haduri Nawawi dan H. Mimi Martini, *Op.Cit.*, hal. 175.

³⁸S. Nasution, *Metode Penelitian Naturalistik*, Tarsito – Bandung, 1992, hal. 2.



Informasi pertama dalam penelitian ini adalah pihak-pihak yang bersangkutan/berselisih dan orang lain yang terlibat atau dilibatkan dalam Penyelesaian perselisihan (termasuk Departemen Tenaga Kerja dan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah Nusa Tenggara Barat). Penentuan informan dilakukan dengan tehnik sampling bola salju atau snow-ball sampai taraf kejenuhan informasi.

Selanjutnya informasi yang berupa data skunder dalam penelitian ini berupa bahan-bahan hukum primer dan bahan hukum skunder³⁹ yang meliputi :

- a. UU. No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan;
- b. Putusan-putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan;
- c. Karya Ilmiah Para Sarjana/hasil penelitian yang terkait dengan masalah yang dibahas.

3. Teknik Pengumpulan Data.

Pengumpulan data dilakukan dengan dengan 3 (tiga) teknik sekaligus yaitu dengan cara :

- a) Studi dokumen, yaitu meneliti berbagai dokumen serta bahan-bahan yang berkaitan dengan permasalahan yang dibahas.

³⁹ Ronny Hanitijo Soemitro, *Metodologi Penelitian....Op.Cit*, hal. 53

- b) Wawancara⁴⁰ dengan tujuan antara lain untuk mengetahui apa yang terkandung dalam hati orang yang tidak dapat diketahui melalui observasi.⁴¹ Teknik wawancara ini dilakukan secara mendalam sehingga diharapkan dapat mengungkapkan data tentang asal-usul perselisihan, obyek perselisihan, tuntutan-tuntutan yang diajukan dan hasil penyelesaian perselisihan. Data-data ini dapat digali selengkap-lengkapannya tidak saja mengenai apa yang diketahui, apa yang dialami informan tetapi juga apa yang ada di balik pandangan, pendapat dan perilaku mereka. Untuk wawancara guna mengumpulkan data dari pihak yang berselisih, dan orang-orang yang dilibatkan dalam penyelesaian perselisihan, maka peneliti melakukan wawancara yang hasilnya akan dicatat dan sedapat mungkin dengan bantuan tape recorder.
- c) Observasi dilakukan untuk memperoleh data yang berkaitan dengan situasi, keadaan, tindakan dan kejadian-kejadian selama proses penyelesaian perselisihan industrial. Dengan demikian observasi ini dilakukan untuk mengumpulkan data-data yang tidak terkumpul lewat

⁴⁰Maksud wawancara dalam suatu penelitian sebagaimana ditegaskan oleh Lincoln dan Guba (1985 : 266) antara lain adalah : mengkonstruksi mengenai orang, kejadian, kegiatan, organisasi, perasaan, motivasi, tuntutan kepedulian dan lain-lain kebulatan, merekonstruksi kebulatan-kebulatan demikian sebagai yang dialami masa lalu, memproyeksikan kebulatan-kebulatan sebagai yang telah diharapkan untuk dialami pada masa yang akan datang; memverifikasi, mengubah dan memperluas informasi yang diperoleh dari orang lain. Dipetik dari Lexy J. Moleong, *Op.Cit.*, hal. 135.

⁴¹S. Nasution, *Op.Cit.*, hal. 73.

wawancara, menyangkut situasi, sikap ataupun aktivitas dalam struktur sosial masyarakat. Untuk itu observasi ini dilakukan dari hal-hal yang paling umum hingga terfokus pada hal-hal yang paling khusus⁴². Untuk melakukan pengumpulan data melalui kedua teknik yang tersebut di atas terlebih dahulu dilakukan apa yang oleh Spradley diartikan sebagai penciptaan "*Rapport*"⁴³ yaitu untuk meminimalisasi keterangan peneliti dengan para responden dan sekaligus menjajagi peluang untuk dapat berkerja-sama. Hal ini dipandang penting karena responden pada setiap strata dipastikan tidak dapat memberikan informasi yang lugas dan apa adanya, karena diduga akan membedakan hal-hal yang sifatnya sensitif untuk diinformasikan keluar.

4. Teknik Pengecekan Keabsahan Data.

Untuk mengetahui keakuratan dan keandalan data dipergunakan teknik triangulasi, dalam hal ini adalah triangulasi sumber dan triangulasi metode.

Triangulasi sumber berarti membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui alat dan waktu

⁴² Sanafiah Faisal, *Penelitian Kualitatif: Dasar-dasar dan Aplikasi*, Yayasan .3 A - Malang, 1990, hal. 80.

⁴³ *I b i d*, hal. 54 -55.

yang berbeda dalam metode kualitatif⁴⁴. Sedangkan dengan triangulasi metode, menurut Patton terdapat 2 (dua) strategi, yaitu : (1) pengecekan derajat kepercayaan penemuan hasil penelitian dengan beberapa teknik pengumpulan data, dan (2) pengecekan derajat kepercayaan beberapa sumber data dengan metode yang sama.

5. Teknik Analisis Data.

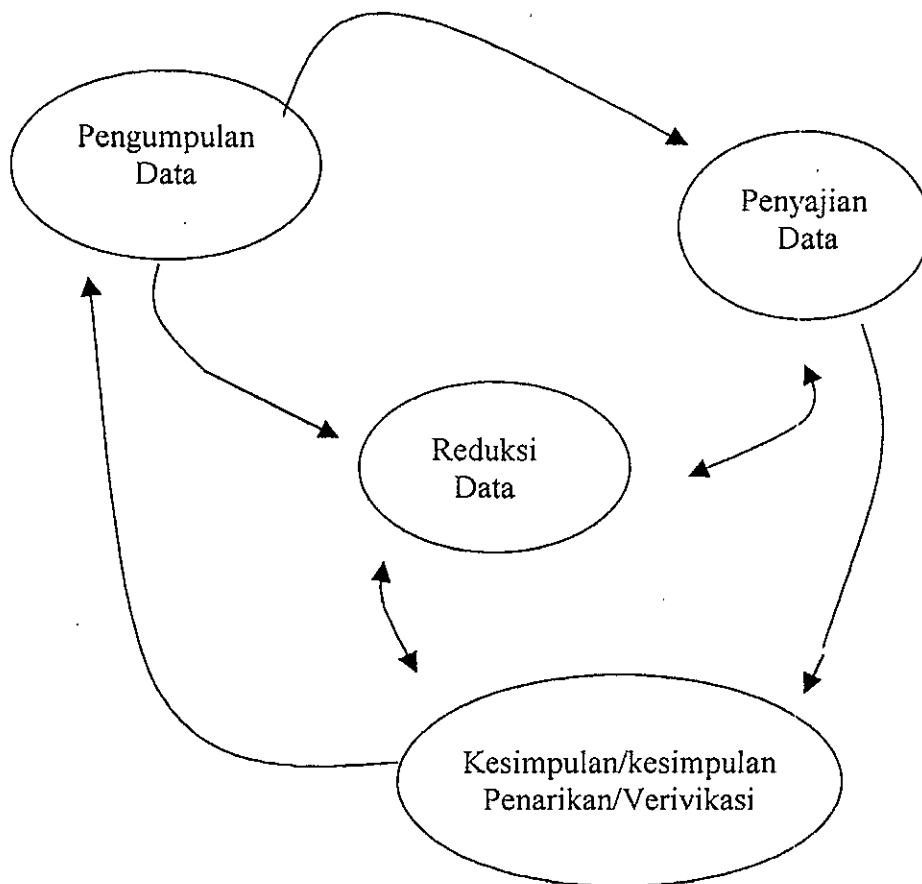
Teknik analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah teknik kualitatif dengan menggunakan logika pikir induksi. Teknik ini dilaksanakan dengan model interaktif sebagaimana dikemukakan oleh Matthew B. Miles dan A. Michael Huberman, yang terdiri dari tiga jenis kegiatan, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan, yang dapat dilakukan pada saat sebelum, selama dan sesudah pengumpulan data. Reduksi data diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan dan transformasi data “kasar” yang muncul dari catatan tertulis di lapangan. Penyajian data adalah suatu “penyajian”

⁴⁴Menurut Patton (1987 : 331). Hal ini umumnya dapat dicapai dengan jalan : (1) membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara; (2) membandingkan apa yang dikatakan orang di depan umum dengan apa yang dikatakannya secara pribadi; (3) membandingkan apa yang dikatakan orang-orang tentang situasi penelitian dengan apa yang dikatakannya sepanjang waktu; (4) membandingkan keadaan dan perspektif seseorang dengan berbagai pendapat dan pandangan orang seperti rakyat biasa, orang yang berpendidikan menengah atau tinggi, orang berada, orang pemerintahan; (5) membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan. Baca dalam Lexy J. Moleong, *Op.Cit*, hal. 178.

sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan.⁴⁵

Tahap-tahap analisis data dengan model interaktif di atas divisualisasikan dalam bentuk bagan sebagai berikut :

BAGAN 1
TAHAP ANALISIS MODEL INTERAKTIF
MATTHEW B. MILES DAN MICHAEL HUBERMAN



⁴⁵Matthew B. Miles dan A. Michael Huberman, *Analisis Data Kualitatif, Buku tentang Sumber Metode-metode Baru*, UI - Press - Jakarta, 1992, hal 16 - 18.

I. Sistematika Penulisan Tesis.

Hasil penelitian yang telah diusulkan dalam usulan penelitian pada akhirnya disusun dalam bentuk tesis yang sistematikanya sebagai terurai di bawah ini.

Bab Pendahuluan pada intinya berisikan hal-hal yang tercakup dalam usulan penelitian ini, yaitu Latar Belakang Masalah, Permasalahan, Kerangka Teoritis, Tujuan Penelitian, Kegunaan Penelitian, dan Metode Penelitian, yang kesemuanya tertuang dalam Bab I. Dalam bagian yang tersebut terakhir, akan termasuk pula sub-bagiannya yang terdiri dari Pendekatan, Jenis Data dan Sumbernya, Teknik Pengumpulan Data, Teknik Pengecekan Validitas Data dan Teknik Analisis Data.

Hal-hal yang berkaitan dengan permasalahan yang akan dibahas dalam bab selanjutnya adalah merupakan tinjauan kepustakaan, yaitu suatu tinjauan terhadap bahan-bahan kepustakaan yang ada kaitannya dengan masalah yang dibahas dan yang dapat dipergunakan sebagai landasan dalam kerangka analisis. Dalam hal ini maka yang akan dibahas dalam bab II. ini adalah sistem penyelesaian perselisihan pada umumnya, baru kemudian sistem penyelesaian perselisihan industrial, baik Penyelesaian Perselisihan Industrial Secara Wajib (Litigasi) dan Penyelesaian Perselisihan Industrial Secara Sukarela (Non Litigasi). Khusus untuk penyelesaian secara sukarela atau non litigasi ini, pembahasan akan difokuskan kepada Arbitrase sebagaimana yang diintrodusir oleh UU. No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.

Kemudian untuk melengkapi bahan kajian yang juga akan diperlukan guna keperluan analisis akan diuraikan sebelumnya mengenai sejarah/perkembangan penyelesaian perselisihan industrial sebelum dan sesudah kemerdekaan sampai dengan diundangkannya UU. No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan tanggal 1 Juni 1958, dan setelah terbentuknya Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.

Kemudian dalam bab pembahasan secara umum akan diuraikan mengapa para pihak yang berselisih (Pihak pekerja dan pengusaha) lebih condong atau justru memilih forum litigasi daripada non litigasi (Arbitrase), atau lebih khusus lagi tentang pemaknaan mereka terhadap forum litigasi serta bagaimana dengan rasa keadilan yang mereka peroleh melalui forum litigasi ini. Semuanya akan termuat dalam Bab III. Namun demikian untuk lebih mempermudah analisis, terlebih dahulu di awal pembahasan Bab III ini akan diuraikan gambaran umum tentang wilayah studi kasus di Nusa Tenggara Barat, dan terutama hal yang berkaitan dengan jumlah perusahaan yang terdaftar pada Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja (dan Trasmigrasi) dengan melihat sektor dan sub sektor industrinya (Sekarang disebut KLUI : Kelompok Lapangan Usaha Industrial). Termasuk jumlah kasus/perselisihan dalam 2 (dua) atau 5 (lima) tahun terakhir baik yang bersumber dari Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja (dan Trasmigrasi) Nusa Tenggara Barat maupun dari Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah Nusa Tenggara Barat.

Bagian terakhir dari tesis biasa dikatakan sebagai Penutup dan berisikan Kesimpulan yang berintikan pada hasil dan pembahasan dari penelitian. Bab ini umumnya adalah merupakan Bab IV yang selanjutnya bab ini akan diakhiri dengan upaya pemberian saran-saran atau rekomendasi dalam kerangka menunjukkan kontribusi/kegunaan dari penelitian ini.

BAB. II

TINJAUAN TENTANG PROSES PENYELESAIAN PERSELISIHAN INDUSTRIAL

A. Pendahuluan.

Seperti yang telah dikemukakan dalam bab sebelumnya bahwa sengketa merupakan masalah yang paling menakutkan bagi semua manusia di dunia ini. Istilah sengketa mengandung makna adanya suatu permusuhan antara dua pihak yang timbul dari adanya kepentingan yang berbeda. Permusuhan atau konflik yang didasari oleh kepentingan mereka yang selalu berbeda ini jika dikaji berdasarkan teori konflik⁴⁶ menurut Ralph Dahrendorf (tokoh utama teori ini) hal ini disebabkan oleh karena masyarakat senantiasa berada dalam proses perubahan yang ditandai oleh pertentangan yang terus menerus diantara unsur-unsurnya. Teori konflik menilai keteraturan dalam masyarakat itu hanyalah disebabkan karena adanya tekanan atau pemaksaan kekuasaan dari atas oleh golongan yang berkuasa.

Selanjutnya menurut teori ini distribusi kekuasaan dan wewenang yang tidak merata menjadi faktor yang menentukan konflik sosial. Kekuasaan dan wewenang senantiasa menempatkan individu pada posisi atas dan posisi bawah. Wewenang, kekuasaan dan posisi ini merupakan fakta sosial yang sulit dihindari.

Bertolak dari teori konflik di atas, hubungan industrial antara pekerja dan

⁴⁶ George Ritzer, *Sosiologi Ilmu**Op.Cit.*, hal. 30 - 33.

pengusaha juga berkaitan dengan wewenang, kekuasaan yang didistribusikan secara tidak merata sehingga menempatkan individu Pengusaha pada posisi atas sementara pekerja pada posisi bawah sehingga seringkali menimbulkan pertentangan atau perselisihan. Pertentangan atau perselisihan inilah yang biasanya disebut Perselisihan Industrial.

Istilah perselisihan industrial terdiri dari 2 (dua) buah kata jadian, yaitu “perselisihan” dan “industrial”. Kata perselisihan berasal dari kata dasar “selisih” yang mendapatkan awalan “per” dan akhiran “an” sedangkan kata “industrial” sebagai konsekwensi dari penggantian istilah “hubungan perburuhan” menjadi “hubungan industrial”.

Secara etimologis, kata “selisih” berarti “beda”, sedangkan “perselisihan” berarti : pertentangan, perbantahan, percekcoakan. Istilah perselisihan sering juga disebut “perkara” atau “sengketa” atau persengketaan yang juga berarti “pertentangan”⁴⁷

Dalam bahasa Inggris, kata-kata perselisihan, percekcoakan, pertentangan sama dengan “conflict” atau “disagreement” atau “dispute”⁴⁸. Kata conflict dalam bahasa Inggris tersebut kemudian diserap ke dalam bahasa Indonesia menjadi “konflik”

⁴⁷Badudu Zain, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Sinar Harapan – Jakarta, 1994, hal. 233.

⁴⁸John M. Echols dan Hasan Shadily, *Kamus Inggris Indonesia*, PT. Gramedia – Jakarta, 1996, hal. 138.

Ronny Hanitijo Soemitro, menulis bahwa yang dimaksudkan dengan konflik adalah :⁴⁹

“situasi (keadaan) dimana dua orang 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 sendiri masing-masing” (Schuyt, 1983:55)

Dengan timbulnya konflik tersebut maka sewajarnya setiap orang, termasuk orang yang terkait dalam suatu perusahaan (baik pengusaha maupun pekerja) haruslah memahami bahwa konflik tersebut sangatlah merugikan, dan meyakini bahwa kerjasama yang harmonis merupakan faktor utama yang menunjang perkembangan perusahaan pada khususnya, dan menunjang pembangunan perekonomian/industrial pada umumnya. Namun kenyataannya dalam hubungan industrial, hubungan antara pengusaha dan pekerja kerap kali timbul berbagai permasalahan yang pada akhirnya menimbulkan konflik. Konflik ini pada umumnya timbul karena adanya suatu sikap yang berbeda antara pengusaha dan pekerja. Pengusaha yang memandang dirinya sebagai pemodal terlalu menonjolkan diri sebagai pembuka kesempatan kerja sehingga mereka lebih menonjolkan kekuasaan dan keinginan. Dalam keadaan yang demikian ini maka pihak yang mempunyai kekuatan yang lebihlah (pengusaha) yang mendominasi pihak yang lain (pekerja), sehingga Satjipto Rahardjo pernah menulis, bahwa hubungan dan

⁴⁹Ronny Hanitijo Soemitro, *Hukum dan Masalah Penyelesaian Konflik*, CV. Agung – Semarang, 1990, hal. 36. Dapat juga dilihat “Hukum dan Masalah Penyelesaian Konflik”, dalam *Masalah-masalah Hukum*, Majalah Fakultas Hukum Universitas Diponegoro, No.2 -1993, Semarang, hal. 26.

keberadaan antara pekerja dan pengusaha dalam mengadakan hubungan ketenagakerjaan, tidak bisa sama sejajar⁵⁰.

Selanjutnya, kembali dalam masalah konflik, penyebab lain yang dapat menimbulkan konflik (perselisihan industrial) menurut I. Gusti Ngurah Gorda adalah :⁵¹

- a. timbulnya suasana perbedaan-perbedaan yang tak dapat dikendalikan;
- b. ada pihak-pihak yang merasa dirugikan;
- c. Perasaan yang sensitif, dan
- d. Adanya pihak-pihak tertentu dari luar perusahaan yang menginginkan terjadinya konflik dalam perusahaan tersebut.

Setiap konflik, baik dalam masyarakat umum maupun dalam hubungan industrial tentunya memerlukan upaya, sistem atau proses penyelesaian. Berikut akan diuraikan proses penyelesaian tersebut dengan 2 (dua) sub pokok bahasan, masing-masing penyelesaian konflik pada umumnya, dan penyelesaian perselisihan industrial.

B. Proses Penyelesaian Konflik Pada Umumnya.

Ronny Hanitijo Soemitro menyebutkan adanya dua bentuk cara penyelesaian konflik menurut sifatnya, yakni yang bersifat “yuridis” dan “non yuridis”. Kedua cara penyelesaian perselisihan tersebut dirinci lagi oleh beliau

⁵⁰Satjipto Raharjo, “Suatu Perkenalan Teori Sosial Tentang Hukum dan Kemungkinan Pemanfaatannya di Bidang Perburuhan”, dalam *Masalah-masalah Hukum*, Majalah Fakultas Hukum Universitas Diponegoro, No. 2 Tahun 1983, hal. 34.

⁵¹Gorda, I. Gusti Ngurah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Widya Kriya Gematama – Denpasar, 1994, hal. 186.

dalam 20 bentuk yang dikelompokkan kedalam 6 sub kategori. Keenam sub kategori tersebut adalah sebagai berikut .⁵²

1. Penyelesaian Secara Sepihak

Bentuk penyelesaian perselisihan ini terdiri dari : (a) Penyerahan; (b) Menghindarkan diri, melarikan diri, mengundurkan diri; (c) Penyerahan sementara, penundaan reaksi, reaksi menunggu dulu.

Dalam kategori ini, suatu konflik berakhir karena salah satu pihak (umumnya pihak yang lemah atau yang rendah tingkatannya) mengalah pada situasi yang tidak menguntungkan.

2. Dikelola sendiri

Bentuk penyelesaian perselisihan yang termasuk dalam kategori ini adalah: (a) Perundingan; (b) Kesepakatan; dan (c) Dengan cara undian.

Dalam kategori ini, penyelesaian konflik ditandai dengan kesamaan tingkat dari kedua belah pihak. Di sini tidak ada pihak atau instansi ketiga yang perlu diminta bantuannya sehingga memberikan kebebasan kepada para pihak untuk menyelesaikan konflik itu, tetapi memerlukan banyak pengorbanan dari mereka.

Penyelesaian dalam bentuk perundingan ada dua macam, yakni : yang bertujuan untuk mencapai suatu penyelesaian konflik atas dasar kesepakatan bersama, dan perundingan dimana para pihak berusaha memperoleh manfaat

⁵²Ronny Hanitiyo Soemitro, *Hukum dan Masalah.....Op.Cit.* hal. 36-43.

sebanyak mungkin dari penyelesaian yang diusulkan. Dalam hal yang disebutkan terakhir ini, para pihak memperhatikan suatu kemungkinan yang minimal bagi terjadinya kerugian yang maksimal. Jadi di sini para pihak bersedia untuk melakukan kompromi.

Pada penyelesaian dengan undian, para pihak sepakat menetapkan untuk menentukan hasilnya oleh suatu badan yang tidak bersifat pribadi dengan cara undian. Cara ini bisa digunakan dalam bidang olah raga.

3. Pra Yuridis

Bentuk-bentuk penyelesaian konflik yang termasuk dalam kategori ini menurut Ronny Hanitijo Soemitro adalah: (a) Lembaga pengaduan; (b) Perdamaian; (c) Musyawarah; dan (d) Penyelesaian dengan pihak penengah.

Ciri penyelesaian konflik yang termasuk kategori yang ketiga ini, adalah adanya pihak ketiga yang terlibat dalam penyelesaian konflik. Siapa yang merupakan pihak ketiga ini tidaklah dapat ditentukan lebih dahulu. Kadang-kadang pihak ketiga ini adalah orang lain yang oleh kedua belah pihak yang bersengketa diterima sebagai penengah atau seorang yang mewujudkan suatu musyawarah di antara pihak-pihak yang bersengketa.

Pihak ketiga ini dapat pula merupakan suatu lembaga pengaduan atau biro penyelesaian perselisihan, yang tugasnya menyelidiki dan kemudian berusaha untuk menyelesaikan konflik-konflik. Biro semacam ini memberi jasa atas permintaan salah satu pihak yang lemah.

Semua bentuk penyelesaian-penyelesaian yang termasuk kelompok ini menurut Ronny Hanitijo Soemitro dapat disebut sebagai bentuk penyelesaian konflik pra-juridis, karena di satu pihak sudah dipergunakan jasa pihak ketiga⁵³, yang tidak memihak, tetapi dilain pihak, pihak ketiga kerap kali tidak cukup mampu untuk melakukan ikatan dengan aturan-aturan guna dapat menyelesaikan konflik itu.

Pada kenyataannya bentuk penyelesaian konflik yang paling banyak terjadi adalah perdamaian. Di sini para pihak berusaha melupakan segala yang telah terjadi dan berusaha membina hubungan yang baru, sedangkan pada bentuk Musyawarah lebih menonjolkan sikap memberi dan menerima tanpa kedua belah pihak memikirkan apakah akan berbaik kembali di masa yang akan datang.

4. Yuridis-normatif

Yang termasuk bentuk penyelesaian dalam kategori ini : (a) Arbitrase; (b) Proses singkat; (c) Sidang pengadilan; (d) Proses perdata, proses administratif; dan (e) Proses pidana.

⁵³ Kriteria yang dipergunakan oleh Ronny Hanitijo Soemitro untuk memberi batas antara penyelesaian yuridis dengan non yuridis, adalah ada atau tidak adanya pihak ketiga. Bila ada pihak ketiga yang ikut serta dalam mengupayakan penyelesaian konflik menandakan telah terjadi suatu masalah hukum. Ronny Hanitijo Soemitro menambahkan bahwa pihak ketiga itu dapat berwujud berbagai macam badan atau lembaga, seperti seorang kepala suku, suatu dewan, suatu rapat anggota, seorang anggota keluarga yang berhubungan darah, dengan kedua belah pihak yang bersengketa, seorang rohaniawan, seorang ilmuwan dari cabang spesialis tertentu dan lain-lain. Semuanya itu menempati posisi sebagai hakim, *Ibid*, hal. 37.

Kategori ini terdiri dari semua bentuk pemerantaraan hukum dalam penyelesaian konflik. Prakarsa tentang perantaraan diajukan oleh salah satu pihak yang bersengketa, kemudian segera setelah hakim menyatakan menerima perkara ini, maka keputusannya akan berada di tangan hakim itu. Para pihak tidak lagi menguasai konflik dan antara mereka secara keseluruhan, kecuali apabila hakim mengusulkan untuk mengadakan perdamaian.

Pihak ketiga di atas semuanya merupakan hakim-hakim profesional kecuali mereka yang memberikan keputusan berdasarkan Arbitrase. Arbitrase menurut Ronny Hanitijo Soemitro terletak pada batas antara penyelesaian konflik pra-juridis dan penyelesaian konflik juridis-normatif. Dalam Arbitrase pihak ketiga dipilih sendiri oleh pihak-pihak yang bersengketa dan kerap kali bukan merupakan hakim-hakim profesional, melainkan orang-orang yang ahli dalam bidang perdagangan dan industri.

5. Yuridis-Politis

Bentuk-bentuk penyelesaian konflik yang termasuk dalam katagori ini adalah :

- (a) Penyelesaian melalui saluran pemerintah;
- (b) Pembentukan keputusan legislatif;
- (c) Tindakan politik dan aksi sosial;
- (d) Bertahap tanpa kekerasan.

Dalam katagori ini penyelesaian konflik beralih dari ruang sidang

pengadilan yang tenang ke tengah-tengah kancah pertentangan dalam proses pembentukan keputusan pemerintah dan keputusan politik. Pembentukan keputusan pemerintahan dan keputusan legislatif, sama halnya dengan sarana pelantaranya, yaitu hukum yang bersifat sangat terkait pada peraturan-peraturan, sehingga dapat disebut sebagai penyelesaian konflik dengan bentuk juridis politis. Dalam beberapa hal masih terdapat kemungkinan untuk memasukkan pihak ketiga dalam bentuk suatu prosedur yang tidak berbentuk badan pribadi (orang).

Pada pembentukan keputusan yang bersifat pemerintahan, konflik-konflik kerap kali diselesaikan oleh lembaga pemerintahan yang tingkatannya lebih tinggi, sehingga bentuk ini dapat dipersamakan dengan bentuk penyelesaian konflik oleh pihak ketiga. Akan tetapi penyelesaian konflik oleh lembaga pemerintahan yang lebih tinggi ini tidaklah benar-benar sama dengan penyelesaian konflik oleh pihak ketiga, karena lembaga pemerintahan yang lebih tinggi mempunyai kepentingan agar supaya konflik-konflik yang terjadi yang lebih rendah dapat diselesaikan.

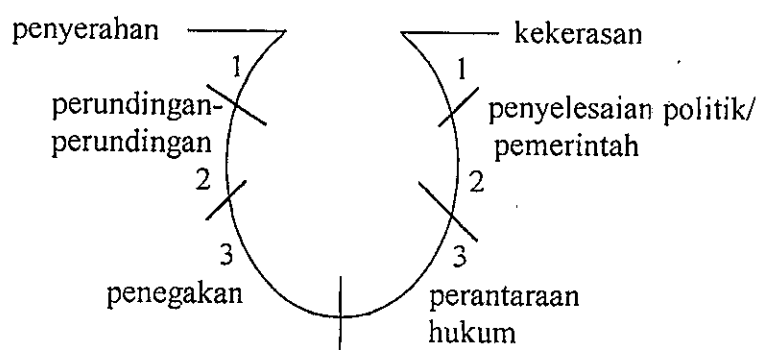
6. Penyelesaian dengan Penggunaan Kekerasan

Kekerasan merupakan salah satu cara penyelesaian konflik juga, dimana salah satu pihak mencoba menyelesaikan suatu konflik terhadap pihak yang lain dengan menggunakan sarana fisik. Dalam penyelesaian konflik dengan kekerasan ini masih dipertimbangkan mengenai penyelesaian atau pengakhiran

konflik, meskipun pihak yang mempergunakan kekerasan mungkin mengajukan alasan bahwa cara ini merupakan satu-satunya jalan keluar yang dapat ditempuh.

Demikianlah bentuk-bentuk penyelesaian konflik atau perselisihan menurut Ronny Hanitjo Soemitro. Bentuk-bentuk penyelesaian konflik sebagaimana dikemukakan di atas, oleh beliau divisualisasikan dalam bentuk bagan sebagai berikut :

BAGAN 2 : PROSES PENYELESAIAN KONFLIK PADA UMUMNYA.
MENURUT RONNY HANITJO SOEMITRO



Selanjutnya, Wahyu Nugroho⁵⁴ juga menyebutkan ada berbagai macam bentuk penyelesaian konflik, dengan dua sudut pandang, yakni dari sudut proses dan dari proses pendekatan yang digunakan dalam penyelesaian konflik itu.

Dari sudut proses, penyelesaian konflik itu menurut Wahyu Nugroho terdiri atas :

⁵⁴ Wahyu Nugroho, "Penggunaan Mediasi Dalam Penyelesaian Sengketa Bisnis", *Majalah Neslatter*, No. 21/VI/Juni, 1995, hal. 14.

- a. *Negosiasasi*, dengan karakteristik (1) tidak terstruktur dan tidak sistematis; (2) langsung dilakukan oleh para pihak (kadang-kala para pihak dibantu); (3) penyelesaian sengketa sepenuhnya dikontrol oleh para pihak; (4) sifatnya informal; (5) umumnya tidak memiliki batas waktu tertentu; (6) berbagai aspek (tidak hanya hukum) dapat diutarakan; (7) secara tidak mengikat;
- b. *Mediasi atau Konsiliasi*, dengan karakteristik : (1) terstruktur dan sistematis; (2) langsung dilakukan oleh para pihak yang bersengketa (dengan bantuan pihak lain); (3) penyelesaian sengketa sepenuhnya ditentukan/dikontrol oleh para pihak (biasanya ditentukan oleh para pihak); (6) adanya mediator yang berfungsi memfasilitasikan dan mengarahkan para pihak untuk mencari sebanyak mungkin jalan keluar (sedangkan konsiliator berfungsi memberikan pendapat atau bagaimana jalan keluar sebaiknya dilakukan. Kadangkala pemberian anjuran juga dilakukan oleh mediator; (7) Berbagai aspek (tidak hanya hukum) dapat diutarakan (dalam konsiliasi aspek hukum lebih menonjol); (8) secara hukum tidak mengikat.
- c. *Peradilan*, memiliki karakteristik yang bertentangan dengan karakteristik dalam negosiasi. Yang dimaksud dengan peradilan oleh Wahyu Nugroho di sini meliputi arbitrase, pengadilan atau quasi peradilan seperti P4D.

Dari sudut pendekatan, penyelesaian konflik terdiri atas :

- a. *Kerjasama*, dimana sengketa diselesaikan tuntas oleh para pihak dengan kemenangan berimbang bagi para pihak (win/win).

- b. Kompromi, yaitu sengketa diselesaikan sebagian oleh para pihak dengan hasil satu pihak memperoleh sebagian kemenangan.
- c. Kompetitis, dimana sengketa diselesaikan oleh para pihak dengan hasil satu pihak memperoleh kemenangan total dan pihak lain menderita kekalahan total (win/lose)
- d. Pengabaian, yaitu upaya pencegahan diabaikan sehingga kedua belah pihak menderita kekalahan (lose/lose)

M. Huseiyn Umar⁵⁵ pada dasarnya mengelompokkan penyelesaian atau konflik itu ke dalam : (1) Penyelesaian melalui pengadilan, dan (2) Penyelesaian tidak melalui pengadilan

Penyelesaian yang tidak melalui pengadilan inilah yang oleh berbagai kalangan disebut sebagai “Alternative Dispute Resolution” atau penyelesaian sengketa alternatif. Cara penyelesaian semacam ini akhir-akhir ini mendapat perhatian berbagai kalangan terutama dalam dunia bisnis, sebagai cara penyelesaian perselisihan yang perlu dikembangkan untuk mengatasi kemacetan melalui pengadilan.

Menurut M. Husseyn Umar, istilah mediasi dan konsiliasi sering digunakan saling menggantikan, karena intinya pada hakekatnya adalah sama. Keduanya adalah merupakan cara penyelesaian sengketa dimana para pihak

⁵⁵M. Husseyn Umar, “Beberapa Masalah Dalam Penerapan ADR”, *Makalah*, disampaikan pada Lokakarya Nasional Menyongsong Pembangunan Hukum Tahun 2000,

secara sukarela mencari penyelesaian dengan jalan merundingkan suatu kesepakatan tentang penyelesaian yang mengikat dengan bantuan pihak ketiga yang tidak berpihak. Dalam pada itu arbitrase merupakan bentuk ADR. yang secara lebih tegas menempatkan peranan pihak ketiga dalam menyelesaikan sengketa dimana pihak ketiga tersebut membuat putusan yang mengikat para pihak untuk dilaksanakan seperti halnya putusan pengadilan.

Bentuk penyelesaian sengketa secara negosiasi berbeda dengan ketiga bentuk penyelesaian sengketa yang telah disebutkan di atas. Jika pada mediasi, konsultasi dan arbitrase melibatkan pihak ketiga yang netral, maka dalam bentuk negosiasi tidak melibatkan pihak ketiga. Penyelesaian sengketa pada dasarnya dilakukan atau diupayakan oleh para pihak yang bersangkutan sendiri, H. Sofyan Mukhtar mengartikan negosiasi sebagai cara penyelesaian sengketa melalui tawar menawar atau langsung antar pihak-pihak yang bersengketa⁵⁶.

Kembali pada arbitrase, menurut Daniel S. Lev⁵⁷, setelah Perang Dunia

diselenggarakan oleh Fakultas Hukum Universitas Padjadjaran dengan BAPENAS tanggal 2 – 3 Desember 1996, Bandung, 1996, hal. 1.

⁵⁶ H. Sofyan Mukhtar, "Mekanisme Alternatif Bagi Penyelesaian Sengketa-sengketa Perdata dan Dagang (Dispute Resolution)", *Majalah Varia Peradilan*, No. 48, Agustus, 1989, hal. 129.

⁵⁷Daniel S. Lev, *Hukum dan Politik di Indonesia : Kesenambungan dan Perubahan*, LP3ES - Jakarta, 1990, hal. 164, dipetik dari Setiawan. Arbitrase Internasional Dalam Yurisprudensi Indonesia Suatu Kajian Prospektif, *Makalah*, disampaikan pada Temu Karya Hukum Perusahaan dan Arbitrasi, Kantor Menko Ekuin dan Wasbang bekerjasama dengan Departemen Kehakiman, Fakultas Hukum Universitas Indonesia dan Yayasan Pusat Pengkajian Hukum, 1991, hal. 39.

II, pada dasawarsa limapuluhan arbitrase sudah populer di Indonesia. Namun para sarjana menyebutnya dengan istilah yang berbeda-beda. Ada yang menyebutnya dengan istilah arbitrase, ada pula dengan Perwasitan.

Selanjutnya dalam kerangka pengertian arbitrase akan dikutip beberapa pendapat para sarjana, peraturan perundangan dan Anggaran Dasar Badan Arbitrase Nasional Indonesia (BANI) dan Badan Arbitrase Muamalat Indonesia (BAMUI) sebagai berikut :

Menurut BANI arbitrase adalah : memberikan penyelesaian yang adil dan cepat dalam sengketa-sengketa perdata yang timbul mengenai perdagangan, industri, keuangan, baik yang bersifat nasional maupun internasional. (vide pasal 1 AD.BANI).

Menurut BAMUI arbitrase adalah penyelesaian sengketa yang timbul dalam hubungan perdagangan, industri, keuangan, jasa dan lain-lain serta memberikan suatu pendapat yang mengikat tanpa adanya suatu sengketa mengenai suatu persoalan yang berkenaan dengan perjanjian. (vide pasal 1 AD.BAMUI).

Sedangkan menurut para sarjana, diantaranya Soebekti menyatakan, bahwa arbitrase adalah :⁵⁸

⁵⁸ Soebekti, *Arbitrase Perdagangan*, Bina Cipta - Bandung, 1992, hal. 1.

“Penyelesaian atau pemutusan sengketa oleh seorang hakim atau para hakim berdasarkan persetujuan bahwa para pihak akan tunduk pada atau mentaati keputusan yang diberikan oleh hakim yang mereka pilih”.

HMN. Poerwosutjipto, yang mempergunakan istilah Perwasitan untuk arbitrase ini, menyatakan bahwa .⁵⁹

“Perwasitan adalah suatu peradilan perdamaian, dimana para pihak bersepakat agar perselisihan mereka tentang hak pribadi yang dapat mereka kuasai sepenuhnya, diperiksa dan diadili oleh hakim yang tidak memihak, yang ditunjuk oleh para pihak sendiri dan putusannya mengikat bagi kedua-belah pihak”.

Dan menurut Frank Elkoury dan Edna Elkoury :⁶⁰

“Arbitrase adalah suatu proses yang mudah atau simpel yang dipilih oleh para pihak secara sukarela yang ingin agar perkaranya diputus oleh juru pisah yang netral sesuai dengan pilihan mereka dimana keputusan berdasarkan dalil-dalil dalam perkara tersebut. Para pihak setuju sejangka semula untuk menerima putusan tersebut secara final dan mengikat”.

Berbagai pengertian arbitrase di atas menunjukkan adanya unsur-unsur yang sama, yaitu bahwa arbitrase adalah kesepakatan antara mereka yang melakukan transaksi untuk menyerahkan penyelesaian sengketa-sengketa mereka, baik yang akan atau telah terjadi, kepada seorang atau beberapa orang pihak ketiga untuk diputuskan. Putusan tersebut akan merupakan putusan akhir

⁵⁹ HMN. Poerwosutjipto, *Pokok-pokok Hukum Dagang, Perwasitan, Kepailitan dan Penundaan Pembayaran*, Cet. III, Djambatan - Jakarta, 1992, hal. 1.

⁶⁰ Frank Elkoury dan Edna Elkoury, *How Arbitration Work*, Washington DS., 1974, dikutip dari M. Husseyin dan A. Supriyani Kardono, *Hukum dan Lembaga*, *Op.Cit.*, hal. 2.

dan mengikat (final and binding). Sedangkan kesepakatan untuk menyerahkan penyelesaian sengketa mereka, secara teoritis dikenal ada 2 (dua) jenis, yaitu :

(a) Pactum de Compromittendo, dan (b) Akta Kompromis⁶¹.

Yang dimaksud dengan Pactum de Compromittendo adalah kesepakatan para pihak untuk menyelesaikan sengketa melalui arbitrase dibuat sebelum terjadinya perselisihan dalam perjanjian pokoknya. Sedangkan yang dimaksudkan dengan Akta Kompromis adalah kesepakatan para pihak untuk menyelesaikan sengketa melalui arbitrase dibuat setelah terjadinya perselisihan⁶².

Dalam sengketa bisnis secara umum ada beberapa macam dasar pertimbangan mengapa para pihak memilih penyelesaian sengketa melalui arbitrase, yaitu :⁶³

1. Ketidakpercayaan para pihak kepada Pengadilan Negeri;
2. Prosesnya cepat;
3. Dilakukan secara rahasia;
4. Bebas memilih arbiter;
5. Diselesaikan oleh ahlinya (expert)

⁶¹M. Yahya Harahap, *Arbitrase*, Pustaka Kartini - Jakarta, 1991, hal. 104.

⁶²Dapat dilihat/dibandingkan dalam Sudargo Gautama, *Capita Selecta Hukum Perdata Internasional*, Alumni - Bandung, 1983, hal. 85. Demikian juga dala Sudikno Mertokusumo, *Hukum Acara Perdata di Indonesia*, Edisi III, Liberty - Yogyakarta, 1988, hal. 214 -215.

⁶³ Agnes M. Toar, dkk., *Seri Dasar Hukum Ekonomi 2, Arbitrase di Indonesia*, Cet. I, Ghalia Indonesia Jakarta,, 1995. hal. 19. Lebih lengkap mengenai dasar pertimbangan mengapa para pihak memilih penyelesaian sengketa melalui arbitrase dapat dibaca dalam Sudargo Gautama, *Arbitrase Dagang Internasional*, Alumni - Bandung, 1986, hal. 1 - 19.

6. Merupakan putusan akhir (final) dan mengikat (binding)
7. Biaya lebih murah;
8. Bebas memilih hukum yang diberlakukan;
9. Eksekusinya mudah;
10. Tidak ada preseden.

Dalam kenyataan terkadang beracara di depan peradilan wasit atau arbitrase tidak selalu sesuai dengan dasar pertimbangan mengapa para pihak yang memilih arbitrase sebagai upaya dalam menyelesaikan sengketa, karena arbitrase yang diharapkan akan mampu menyelesaikan sengketa secara mudah, murah dan cepat dapat menjadi cara penyelesaian yang sukar, lama dan mahal⁶⁴. Contoh untuk hal ini adalah kasus Kartika Plaza yang menghabiskan waktu kurang lebih 10 tahun⁶⁵.

Demikianlah beberapa bentuk cara penyelesaian perselisihan atau konflik yang dikenal dewasa ini. Bentuk-bentuk tersebut, menurut penyusun pada dasarnya dapat dikelompokkan ke dalam 2 (dua) bagian besar, yakni :

1. Penyelesaian yang bersifat yuridis.
2. Penyelesaian yang bersifat non yuridis.

Yang dimaksud dengan penyelesaian yang bersifat yuridis disini adalah apabila melibatkan pihak ketiga dan penyelesaian yang bersifat non yuridis bila tidak melibatkan pihak ketiga.

⁶⁴ Agnes M. Toar, dkk. *Op.Cit.*, hal. 21.

⁶⁵ Sudargo Gautama, *Arbitrase Bank Dunia Tentang Penanaman Modal Asing di Indonesia dan Yurisprudensi Indonesia Dalam Perkara Hukum Perdata Internasional*, Alumni - Bandung, 1984, hal. 7.



Penyelesaian yang bersifat yuridis dapat dibagi menjadi 2 (dua), yakni :

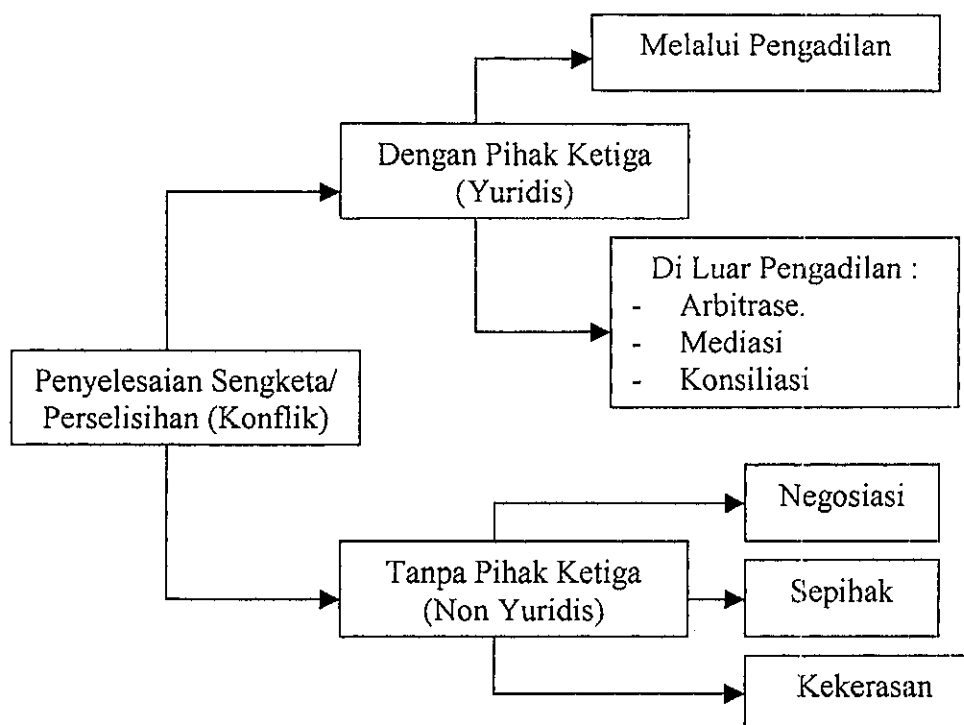
- a. Penyelesaian melalui Pengadilan.
- b. Penyelesaian yang tidak melalui pengadilan (ADR) yang dapat berbentuk : Arbitrase, Mediasi dan Konsiliasi.

Sedangkan penyelesaian yang bersifat non yuridis terdiri dari beberapa bentuk : Negosiasi.

Penyelesaian secara sepihak, dan Penyelesaian dengan kekerasan.

Untuk lebih jelasnya bentuk-bentuk penyelesaian di atas dapat disusun visualisasikan dalam bentuk bagan sebagai berikut :

BAGAN 3
BENTUK-BENTUK PENYELESAIAN KONFLIK



C. Proses Penyelesaian Perselisihan Industrial.

Pemerintah secara umum tidak menghendaki terjadinya perselisihan industrial antara kedua belah pihak yang terkait di dalam suatu perusahaan (Pihak Pengusaha dan Pekerja), karena dengan adanya perselisihan tersebut yang menderita kerugian bukan hanya kedua belah pihak; melainkan juga masyarakat, bangsa dan negara. Oleh karena itu untuk mengatasi perselisihan tersebut, baik sejak zaman pemerintahan Hindia Belanda sampai dengan saat ini pemerintah dan pihak yang terkait telah mengeluarkan berbagai peraturan perundangan.

Di zaman pemerintahan Hindia Belanda, ketika para pekerja kereta api pertama kali melakukan pemogokan, maka yang pertama kali diatur oleh Pemerintah Hindia Belanda dalam bidang ketenaga-kerjaan adalah cara penyelesaian perselisihan industrial, khususnya di sektor pengangkutan kereta api dengan dibentuknya *verzoeningsraad* (dewan pendamai).

Peraturan tentang dewan pendamai bagi perusahaan kereta api dan term untuk Jawa dan Madura adalah Regerings Besluit tanggal 26 Pebruari 1923, Stb. 1923 No. 80 yang kemudian diganti dengan Stb. 1926 NO 224.

Pada tahun 1937 peraturan diatas dicabut dan diganti dengan Regerings Besluit tanggal 24 November 1937, Stb. 1937 No. 31 tentang peraturan dewan pendamai bagi perusahaan kereta api dan term yang berlaku untuk seluruh Indonesia.

Tugas dewan pendamai ini hanya bersifat perantara (mediation) dan pendamaian (conciliation)⁶⁶ yaitu suatu jenis penyelesaian perselisihan jika diperusahaan kereta api dan term timbul atau akan terjadi perselisihan industrial yang akan atau telah mengakibatkan pemogokan atau dengan jalan lain merugikan kepentingan umum.

Selanjutnya pada tahun 1939 dikeluarkan peraturan tentang cara penyelesaian industrial pada perusahaan lain diluar kereta api dan term. Peraturan tersebut adalah Regerings Besluit tanggal 20 Juli 1939, Stb. 1939 No. 407 yang kemudian dirubah dengan Stb. 1948 No. 238.

Dalam pasal 1 peraturan ini dinyatakan bahwa jika pada perusahaan swasta yang tidak termasuk perusahaan kereta api dan term akan terjadi atau telah terjadi perselisihan industrial yang akan sangat mempengaruhi kepentingan umum maka Direktur Justitie wajib dengan cepat menyampaikan kepada Gubernur Jenderal keterangan dan pertimbangan dan mengajukan pertanyaan apakah perlu atau tidak diadakan perantaraan oleh pemerintah. Jika dianggap perlu Direktur Justitie sebelumnya dapat melakukan penyelidikan. Yang akan menentukan apakah pemerintah perlu ikut campur tangan memberikan perantaraan atau tidak adalah Gubernur Jenderal.

⁶⁶YW. Sunindia dan Ninik Widiyanti, *MasalahOp.Cit.* 86. Bandingkan dengan Iman Soepomo, *Pengantar Hukum.....Op.Cit*, hal. 142 – 143 yang menulis bahwa tugas Dewan Pendamai adalah memberi perantaraan jika di perusahaan Kereta Api dan Trem timbul perselisihan perburuhan yang akan atau telah mengakibatkan pemogokan atau dengan jalan lain kalau akan merugikan kepentingan umum.

Selanjutnya pada awal kemerdekaan perselisihan industrial tidak begitu tajam atau belum sampai pada taraf yang penting dan mengganggu perekonomian. Hal ini dapat kita maklumi karena segala perhatian bangsa dan seluruh rakyat Indonesia pada waktu itu adalah ditujukan pada bagaimana cara mempertahankan negara kita yang ingin direbut kembali oleh pemerintah Belanda. Selain itu juga karena perusahaan-perusahaan yang pada waktu itu dikuasai oleh negara sehingga pertentangan antara pekerja dan pengusaha dapat diperkecil sehingga tidak begitu terasa. Kementerian Sosial yang diwajibkan mengurus perburuhan belum mengadakan peraturan-peraturan baru mengenai cara penyelesaian perselisihan antara pengusaha dan pekerja, kecuali berupa instruksi-instruksi kepada Kepala-kepala Jawatan Sosial di daerah yang menentukan bagaimana seharusnya sikap mereka terhadap perselisihan industrial. Sedapat-dapatnya mereka yang berselisih harus didamaikan.

Setelah pengakuan kedaulatan atas Negara Republik Indonesia tanggal 27 Desember 1949 mulai timbul pertentangan/perselisihan industrial antara pekerja dan pengusaha sampai menimbulkan pemogokan maupun penutupan perusahaan, sehingga dikeluarkan Instruksi Menteri Perburuhan NO. PBU. 1022-45/U. 4191 tanggal 20 Oktober 1950 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.

Dalam Instruksi ini antara lain dinyatakan bahwa :⁶⁷

⁶⁷FX. Djumialdji dan Wiwoho Soejono, *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila*, Bina Aksara - Jakarta, 1982, hal. 35.

- a. Perselisihan antara buruh dan majikan yang bersifat individual tyentang hal-hal yang ditetapkan dalam Undang-undang dan peraturan-peraturan perburuhan, dan yang tidak berakibat pemogokan; penyelesaiannya ditangani oleh Kantor Daerah Jawatan Pengawasan Perburuhan.
- b. Perselisihan perburuhan yang tidak termasuk perselesihan diata, penyelesaiannya ditangani oleh Kantor- Kantor Daerah. Kantor-kantor diatas mengadakan penyelesaian secara aktif, yang bersifat perantaraan (mediation) atau perdamaian (conciliation) dan jika oleh pihak yang berselisih menghendaknya dapat mengadakan pemisahan (arbitration).

Cara penyelesaian perselisihan industrial sebagaimana dikutip di atas ternyata tidak dapat mengatasi perselisihan-perselisihan industrial pada waktu itu karena perselisihan lebih bersifat politis daripada ekonomis. Untuk mengatasi masalah-masalah sebagai akibat pemogokan yang sangat banyak terjadi, termasuk pada perusahaan-perusahaan vital yang penting artinya bagi negara yang sedang berkembang maka pada permulaan tahun 1951 berdasarkan atas Undang-undang keadaan perang dan darurat perang oleh beberapa panglima tentara dan teritorium dengan persetujuan pemerintah dikeluarkan aruran "larangan mogok" untuk perusahaan-perusahaan vital, Namun karena terus menerus terjadi pemogokan yang menyebabkan keamanan dan ketertiban, sangat terganggu maka dikeluarkanlah Peraturan Kekuasaan Militer tanggal 13 Februari 1951 Nomor 1 tentang Penyelesaian Pertikaian Perburuhan.⁶⁸ Peraturan ini melarang adanya pemogokan di perusahaan yang vital yakni dengan mengancam barang siapa yang melakukan pemogokan dan atau penutupan perusahaan dihukum dengan

⁶⁸*Ibid*, hal. 36.

hukuman kurungan setinggi-tingginya satu tahun dan atau denda setinggi-tingginya Rp. 10.000,-.

Peraturan ini juga mengatur cara penyelesaian pertikaian perburuhan yakni perselisihan di perusahaan yang vital diputuskan secara mengikat oleh Panitia Penyelesaian Pertikaian Perburuhan yang terdiri atas Menteri Peburuhan sebagai Ketua dan sebagai anggotanya adalah Menteri Perhubungan, Menteri Perdagangan dan Perindustrian, Menteri Keuangan dan Menteri Pekerjaan Umum. Sedangkan perselisihan di perusahaan-perusahaan yang ada di daerah dan tidak bisa diselesaikan secara damai maka harus diselesaikan oleh instansi Penyelesaian Pertikaian Perburuhan di daerah yang terdiri atas wakil Kementerian Perhubungan sebagai Ketua dan sebagai anggotanya Wakil Kementerian Dalam Negeri, Wakil Kementerian Keuangan, Wakil Kementerian Perdagangan dan Perindustrian, Wakil Kementerian Umum dan Wakil Kementerian Perhubungan.

Namun karena dalam kenyataannya peraturan ini tidak membawa hasil seperti yang diinginkan maka pada Tahun 1951 juga pemerintah mengeluarkan Undang-undang Darurat Nomor 16 Tahun 1951 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.

Keistimewaan dari Undang-undang darurat ini ialah jika majikan dan serikat buruh tidak mengadakan pemisahan sukarela yakni menyerahkan perkaranya kepada seorang juru pemisah atau sebuah dewan pemisah untuk diselesaikan (voluntary arbitration), maka perselisihannya akan diselesaikan oleh

instansi tersebut. Sedangkan penyelesaian secara wajib (compulsory arbitration) menurut Undang-undang Darurat ini terjadi bila pihak-pihak yang berselisih atau salah satu pihak dari mereka itu memberitakan kepada Pegawai Perantara. Keistimewaan lainnya dari Undang-Undang Darurat ini adalah bila para pihak tidak tunduk pada putusan Panitia Penyelesaian perselisihan Perburuhan Pusat yang sifatnya mengikat diancam dengan pidana kurungan selama-lamanya (3) tiga bulan dan atau dengan sebanyak-banyaknya Rp. 10.000,-⁶⁹

Undang-undang Darurat ini sering mendapat kecaman dari para pihak khususnya serikat buruh karena dipandang sebagai peraturan pengekangan terhadap hak mogok karena pihak yang hendak melakukan tindakan terhadap pihak lainnya, harus memberitahukan maksudnya dengan surat kepada Panitia Daerah. Tindakan itu baru boleh dilakukan secepat-cepatnya 3 (tiga) minggu sesudah pemberitahuan itu diterima oleh Panitia Daerah. Pelanggaran terhadap ketentuan ini diancam dengan pidana.

Berdasarkan kecaman-kecaman dan pertimbangan politis lainnya maka pada tanggal 8 April 1957 diundangkanlah Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (LN. Nomor 1957 No. 42). Dengan dikeluarkannya undang-undang ini maka dicabutlah Undang-undang Darurat Nomor 16 Tahun 1951.

⁶⁹Zainal Asikin, dkk., *Dasar-dasar...*, *Op.Cit.*, hal. 172.

Dengan demikian maka setelah kemerdekaan peraturan perundangan yang dibentuk pemerintah dalam rangka mengantisipasi atau mengatasi perselisihan industrial sampai dengan saat ini adalah :

- a. Peraturan Kekuasaan Militer Pusat Nomor 1 Tahun 1951 tentang Penyelesaian Pertikaian Perburuhan, yang kemudian dilanjutkan dengan Undang-undang Darurat Nomor 16 Tahun 1951 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, yang kemudian dirubah dan diganti dengan UU. No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.
- b. Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 1957 tentang Tata Tertib Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P).
- c. Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 1957 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Ketua, Anggota Pengganti Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P).
- d. Peraturan Pemerintah Nomor 52 Tahun 1957 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Ketua, Anggota Pengganti Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D).
- e. Peraturan Menteri Perburuhan Nomor 7 Tahun 1958 tentang Susunan dan Tugas Kepaniteraan P4D dan P4P, terakhir dirubah/diganti dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep-62/MEN/1984 tentang Susunan dan Tugas Kepaniteraan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep-28/MEN/1994 tentang Susunan

dan Tugas Kepaniteraan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P)

- f. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-02/Men/1985 tentang Syarat Penunjukan, Tugas, Kedudukan dan Wewenang Pegawai Perantara.
- g. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP-297/MEN/1985 tentang Pedoman Kerja Pegawai Perantara.
- h. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP-1108/MEN/1986 tentang Pedoman Pelaksanaan Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Industrial dan Pemutusan Hubungan Kerja, yang selanjutnya dirubah dan diganti dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia No. PER-03/MEN/1996 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Jasa dan Ganti Kerugian di Perusahaan Swasta, terakhir dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia No. KEP-150/MEN/2000 jo. No. 78/MEN/2001 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian di Perusahaan⁷⁰.
- i. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 1606/M/X/1988 tentang Bantuan Biaya Eksekusi.

⁷⁰Keputusan Menteri Tenaga Kerja yang tersebut terakhir ini sampai saat sekarang (saat penulisan draft awal tesis ini) banyak menimbulkan pergolakan yang justru dilakukan oleh Pekerja sendiri padahal keputusan tersebut akan lebih menguntungkan bagi mereka, namun karena pertimbangan akan mengurangi investor asing dan menyalahi TAP. MPR No. 3 Tahun 2000 maka mereka menuntut pencabutan Kepmenakertrans tersebut.

- j. Instruksi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia Nomor 04/INST/DPP-SP39/IX/1988 tentang Tindak Lanjut Bantuan Biaya Eksekusi.

Dengan berpedoman pada peraturan perundangan tersebut di atas, dan pendapat para pakar Hukum Ketenaga-kerjaan/Perbururan, berikut akan dibahas Proses Penyelesaian Perselisihan Industrial ini dengan sub-sub pokok bahasan sebagai berikut.

1. Pengertian Perselisihan Industrial.

Secara etimologis istilah “perselisihan” sudah dikemukakan di awal bab ini, namun mengenai istilah “industrial” adalah merupakan penggantian istilah “perburuhan” sebagai konsekwensi digantinya istilah “hubungan perburuhan” menjadi “hubungan industrial”. Alasan penggantian istilah hubungan perburuhan menjadi hubungan industrial ini sebagaimana dikemukakan oleh John Souprihanto adalah :⁷¹

“Hubungan Perburuhan yang merupakan terjemahan dari Labour Relation; pada permulaan perkembangannya membahas masalah-masalah hubungan antara Pekerja dan Pengusaha. Tetapi kemudian dalam kenyataannya disadari bahwa hubungan antara pekerja dan pengusaha bukanlah masalah yang berdiri sendiri; karena dipengaruhi dan mempengaruhi masalah-masalah ekonomi, sosial, politik, budaya dan lain-lain. Karena itulah istilah hubungan perburuhan tidak tepat lagi, karena tidak cukup lagi menggambarkan permasalahannya. Dengan demikian mulailah berkembang istilah baru yaitu Industrial Relation (Hubungan Industrial) yang mempunyai ruang lingkup yang lebih luas dari Labour Relation (Hubungan Perburuhan)”.

⁷¹John Souprihanto, *Hubungan Industrial ...Op.Cit.*, hal. 1.

Karena penggantian istilah ini, maka dalam instansi/kantor yang berkaitan dengan masalah perburuhan/ketenaga-kerjaan semuanya sudah mempergunakan istilah "Industrial". Suatu contoh di Departemen Tenaga Kerja ada suatu bidang/bagian yang disebut Hubinsyaker (Hubungan Industrial dan Syarat-syarat Kerja). Namun demikian dalam berbagai literatur/bahan bacaan yang menjadi bahan kajian penyusun masih menggunakan istilah "perburuhan". Oleh karena itu dalam memetik/mensitir bahan bacaan yang bersangkutan akan digunakan istilah yang mereka gunakan.

Setelah mengemukakan arti perselisihan secara sepintas, maka selanjutnya perlu diketahui apa yang dimaksud dengan Perselisihan Industrial.

Menurut Soetiksno :⁷²

"Perselisihan Perburuhan adalah pertentangan antara pihak buruh dengan pihak majikan berhubung dengan tidak adanya persesuaian paham mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan/atau keadaan perburuhan"

Selanjutnya menurut UU. Darurat No. 16 Tahun 1951 adalah :
pertentangan antara majikan atau perserikatan majikan dengan perserikatan buruh atau sejumlah buruh berhubung dengan tidak adanya persesuaian paham antara hubungan kerja dan atau keadaan perburuhan. (vide pasal 1 ayat 1)

Sedangkan menurut pasal 1 ayat (1) huruf c UU. No. 22 Tahun 1957 :

⁷² Soetiksno, "Status Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan", *Majalah Hukum Trisakti*, No. 8, 1983, hal. 520. Bandingkan dengan Iman Soepomo, *Pengantar Hukum.....Op.Cit.*, hal. 96. Juga dengan Zainal Asikin, dkk., *Dasar-dasar.....Op.Cit.*, hal. 166.

“Perselisihan perburuhan adalah pertentangan antara majikan atau perkumpulan majikan dengan serikat buruh atau gabungan serikat buruh berhubung dengan tidak adanya persesuaian faham, mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja atau keadaan perburuhan”.

Yang perlu mendapat perhatian dari kedua perumusan di atas adalah, bahwa menurut UU. Darurat yang boleh menjadi pihak dalam perselisihan melawan pengusaha adalah selain organisasi pekerja, juga sejumlah pekerja tanpa ikatan suatu organisasi. Dengan demikian maka beberapa orang pekerja secara bersama-sama dapat menuntut pengusaha di depan persidangan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4). Sedangkan menurut UU. No. 22 Tahun 1957 dari pihak pekerja yang dapat menuntut dalam perselisihan hanyalah organisasi pekerja saja. Hal ini menurut Zainal Asikin, dkk., maksudnya adalah “untuk merangsang para buruh bergabung dalam satu organisasi”⁷³

Namun demikian persamaan antara kedua undang-undang tersebut menurut Iman Soepomo adalah, bahwa “baik undang-undang Darurat No. 16 Tahun 1951 maupun UU. No. 22 Tahun 1957 sama-sama tidak membolehkan seorang buruh (buruh perseorangan) menjadi penuntut di dalam perselisihan”⁷⁴

⁷³Zainal Asikin, dkk., *Op.Cit.*, hal. 165.

⁷⁴Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Aneka Putusan*, Pradnya Paramita - Jakarta, 1978, hal. 9 - 10.

Dari berbagai pengertian perselisihan industrial di atas maka oleh para sarjana, perselisihan industrial ini dibedakan menurut sifatnya dan menurut jenisnya, yaitu :⁷⁵

- a. Perselisihan Perburuhan menurut sifatnya :
 1. Perselisihan Perburuhan Kolektif, yaitu perselisihan yang terjadi antara pengusaha/majikan dengan serikat pekerja/buruh, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan/atau keadaan perburuhan.
 2. Perselisihan Perburuhan Perseorangan, yaitu perselisihan antara pekerja/buruh yang tidak menjadi anggota Serikat Pekerja dengan pengusaha/majikan.
- b. Perselisihan Perburuhan menurut jenisnya :
 1. Perselisihan Hak, yaitu perselisihan yang timbul antara pengusaha/majikan atau kumpulan pengusaha dengan serikat pekerja/buruh, karena salah satu pihak dalam perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama tidak memenuhi isi dari perjanjian tersebut atau melanggar ketentuan hukum yang berlaku bagi hubungan kerja.
 2. Perselisihan Kepentingan, yaitu pertentangan antara pengusaha/majikan atau kumpulan pengusaha dengan serikat pekerja/buruh atau gabungan serikat pekerja atau buruh sehubungan dengan tidak adanya persesuaian pendapat mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan/atau keadaan perburuhan.

Berkaitan dengan perselisihan hak dan perselisihan kepentingan di atas,

Iman Soepomo menyatakan :⁷⁶

Dengan perselisihan hak dimaksudkan perselisihan yang timbul karena salah satu pihak pada perjanjian kerja atau perjanjian perburuhan tidak memenuhi isi perjanjian itu atau peraturan majikan ataupun menyalahi ketentuan hukum.

⁷⁵ Hartono Widodo dan Judiantoro, *Segi Hukum Penyelesaian Op.Cit.*, hal. 26-27.

⁷⁶ Iman Soepomo, *Pengantar..... Op.Cit.*, hal. 96.

Lebih lanjut beliau menyatakan, bahwa :⁷⁷

Perselisihan Kepentingan adalah mengenai usaha mengadakan perubahan dalam syarat-syarat perburuhan yang oleh organisasi buruh dituntutkan kepada pihak majikan atau pertentangan berhubung dengan tidak adanya persesuaian pendapat mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan/atau keadaan perburuhan.

Sementara itu, Zainal Asikin, dkk menulis bahwa yang dimaksud dengan Perselisihan Hak adalah perselisihan yang timbul karena salah satu pihak tidak memenuhi isi perjanjian kerja, Perjanjian Perburuhan, Peraturan Majikan ataupun menyalahi ketentuan hukum. Sedangkan Perselisihan Kepentingan adalah perselisihan yang timbul berhubung dengan tidak adanya persesuaian paham mengenai syarat-syarat kerja dan/atau keadaan perburuhan⁷⁸.

Halili Toha dan Hari Pramono⁷⁹ menyatakan, bahwa Perselisihan hak yaitu perselisihan yang timbul karena salah satu pihak dalam perjanjian kerja atau perjanjian perburuhan tidak memenuhi perjanjiannya ataupun menyalahi hukum. Sedangkan untuk perselisihan kepentingan beliau menulis bahwa perselisihan kepentingan adalah mengenai usaha mengadakan perubahan dalam syarat perburuhan.

⁷⁷ *I b i d*, hal. 97.

⁷⁸ Zainal Asikin, dkk. *Dasar-dasarOp.Cit.*, hal. 166.

⁷⁹ Halili Toha dan Hari Pramono, *Hubungan Kerja Antara Majikan dan Buruh*, Rineka Cipta, Cet. II, 1991, hal. 75.

- a) Tahap pertama harus diselesaikan sendiri oleh pihak yang berselisih dengan musyawarah mufakat. Jadi ini yang disebut Bipartite.
 - b) Jika tidak bisa diselesaikan oleh mereka, para pihak selanjutnya dapat menyerahkan kasus perselisihannya kepada Pegawai Perantara Departemen Tenaga Kerja, Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) dan seterusnya. Jadi disini sudah terlibat pihak ketiga (tripartite).
2. Penyelesaian secara sukarela berarti suatu proses penyelesaian perselisihan industrial yang secara sukarela telah disepakati oleh pihak yang berselisih melalui arbitrase. Arbitrase ini juga mempergunakan jasa pihak ketiga (tripartite).

Bertolak dari apa dikemukakan di atas, maka pembahasan selanjutnya adalah sebagai berikut.

a. Penyelesaian Secara Wajib.

M. Yahya Harahap, dkk. dalam laporan penelitiannya menulis bahwa, perselisihan industrial harus diselesaikan dengan tiga tahap yaitu:⁸¹

- a) Perundingan pihak-pihak untuk mencari penyelesaian mandiri;
- b) Dalam hal butir pertama gagal, pihak yang berselisih harus minta bantuan penyelesaian lewat Pegawai Perantara;
- c) Dalam hal butir kedua gagal, materi perselisihan dapat diajukan pada lembaga atau Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.

⁸¹M. Yahya Harahap, dkk., *Laporan Akhir Penelitian Hukum Tentang Penyelesaian Sengketa di Luar Pengadilan (Alternative Dispute Resolution)*, Badan Pembinaan Hukum Nasional, Departemen Kehakiman Republik Indonesia, 1996.

Apa yang dijumpai dalam penelitiannya oleh M. Yahya Harahap dkk. sebagaimana dikemukakan di atas, memang secara normatif maupun empiris memang demikianlah prosesnya. Oleh karenanya untuk lebih merinci pembahasan berikutnya akan diuraikan sebagai berikut :

a.1. Penyelesaian Secara Bipartite.

Penyelesaian secara bipartite yang dimaksudkan disini adalah penyelesaian perselisihan yang dilakukan secara mandiri oleh mereka yang berselisih secara musyawarah mufakat. Penyelesaian secara bipartite ini diperlukan dalam kerangka pengejawantahan sila keempat dari Pancasila yang sudah merupakan pandangan hidup dari bangsa sejak dahulu kala.

Pihak pengusaha dan pekerja yang berselisih (atau jika pekerja tidak memungkinkan dilakukan oleh pengurus Serikat Pekerja) harus berusaha mengatasi segala permasalahan, karena dengan musyawarah mufakat yang demokratis akan dapat menyelesaikan permasalahan sehingga terhindar dari proses yang berkepanjangan.

a.2. Penyelesaian Melalui Pegawai Perantara.

Pegawai Perantara adalah Pegawai Negeri Sipil dari Departemen Tenaga Kerja yang ditunjuk sebagai Pegawai Perantara oleh Menteri Tenaga Kerja (vide Lampiran Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP-297/MEN/1985 tentang Pedoman Kerja Pegawai Perantara, Bab. I tentang Ketentuan Umum, angka 1), dan harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut :

- (a) Berpangkat serendah-rendahnya golongan II/b;
- (b) Telah mengikuti dan lulus Kursus Pengurusan Persyaratan Kerja atau Kursus Hubungan Ketenaga-kerjaan yang diselenggarakan oleh Departemen Tenaga Kerja.

Sementara itu menurut pasal 4 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-02/Men/1985 tentang Syarat Penunjukan, Tugas, Kedudukan dan Wewenang Pegawai Perantara, Pegawai Perantara tersebut mempunyai tugas dan kewajiban sebagai berikut :

1. Memperantarai perselisihan hubungan Industrial.

Jika suatu perselisihan tidak dapat diselesaikan secara damai, serta oleh para pihak tidak diserahkan kepada juru/dewan pemisah maka oleh para pihak atau salah satu pihak dari mereka harus memberitahukan keadaan tersebut kepada Pegawai Perantara. Pemberitahuan wajib secara tertulis ini dipandang sebagai permintaan kepada Pegawai Perantara tersebut untuk memberikan perantaraan guna mencari upaya penyelesaian dalam perselisihan itu (pasal 3 Undang-undang No. 22 Tahun 1957).

Perantaraan yang wajib diberikan ini dimulai dengan mengadakan penyelidikan tentang kasus perselisihan itu dan mencari apa yang menjadi sebab-sebabnya. Selambat-lambatnya dalam tenggang waktu tujuh hari Pegawai Perantara sudah harus dapat mengusahakan untuk mengadakan

perundingan dengan pihak-pihak yang berselisih guna mencapai persesuaian paham serta untuk tercapainya penyelesaian secara damai.

2. Memberikan jasa-jasa baik bagi perselisihan hubungan industrial yang bersifat perorangan;

Seperti yang telah dikemukakan, bahwa jenis perselisihan itu ada yang Kolektif dan ada yang perorangan. Untuk perselisihan industrial perorangan pada umumnya adalah perselisihan yang diakibatkan oleh di-PHK-nya (Pemutusan Hubungan Kerja) pekerja. Dalam hal ini Pegawai Perantara juga berkewajiban memberikan jasa perantaraan dengan berpedoman kepada 2 (dua) peraturan perundangan sekaligus, yaitu UU. No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, dan UU. No. 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja pada Perusahaan-perusahaan Swasta.

3. Menawarkan pihak-pihak yang berselisih suatu penyelesaian melalui juru/dewan pemisah.

Sudah merupakan kewajiban mutlak dari Pegawai Perantara, bahwa sebelum memulai proses perantaraan, Pegawai Perantara terlebih dahulu menawarkan kepada pihak yang berselisih untuk diselesaikan melalui juru/dewan pemisah dan menjelaskan kepada para pihak siapa-siapa yang dapat ditunjuk sebagai arbiter (juru/dewan pemisah).

4. Memberikan anjuran tertulis apabila usaha perantaraan tidak berhasil setelah berkonsultasi dengan atasan.

Setelah melakukan penyelidikan tentang kasus perselisihan dan mencari apa yang menjadi sebab-sebabnya Pegawai Perantara dapat memberikan anjuran tertulis kepada para pihak, dan dalam jangka waktu tidak lebih dari 14 (empatbelas) para pihak diminta untuk menghadap lagi guna memberikan jawaban atas anjuran Pegawai Perantara tersebut. Jika para pihak menolaknya, Pegawai Perantara dengan sepengetahuan atasannya melanjutkan penyelesaian perselisihan industrial tersebut kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.

5. Membuat kesepakatan tertulis apabila perantaraan berhasil mencapai suatu kesepakatan.

Persetujuan yang telah dicapai dalam perundingan mempunyai kekuatan hukum sebagai Kesepakatan Kerja Bersama (dulu disebut Perjanjian Perburuhan) yang menurut UU. No. 21 Tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan Antara Serikat Buruh dan Pengusaha, mempunyai kedudukan hukum yang tertinggi sebagai pedoman dalam menjalankan suatu perusahaan.

6. Membuat laporan tertulis mengenai hasil perantaraan kepada atasannya.

Laporan tertulis yang dimaksudkan disini adalah mengenai hasil pelaksanaan tugas dari Pegawai Perantara tersebut.

a.3. Penyelesaian Melalui Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.

Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan hanya ada di tingkat Pusat (P4P) dan di tingkat Daerah Tingkat I (P4D). Adapun keanggotaan Kepanitiaan yang duduk dalam P4D dan P4P terdiri dari :⁸²

- Seorang wakil Kemeterian Tenaga Kerja sebagai Ketua mengkap anggota.,
- Seorang wakil dari Kementerian Perindustian,
- Seorang wakil dari Kementerian Keuangan,
- Seorang wakil dari Kementerian Pehubungan,
- Seorang wakil dari Kementerian Pertanian,
- Lima orang wakil dari kalangan Pekerja (SPSI), dan
- Lima orang wakil dari kalangan Pengusaha (Apindo-Kadin) sebagai anggota.

Untuk setiap anggota ditunjuk sebagai pengganti seseorang dan kesemuanya ini baik Ketua, Anggota serta anggota pngganti diangkat dan diberhentikan oleh Menteri dengan Surat Keputusan Presiden atas usul Menteri Tenaga Kerja.

Dalam hal perselisihan industrial tidak dapat mencapai persesuaian paham walaupun telah diadakan perundingan oleh para pihak yang berselisih dan Pegawai Perantara berpendapat bahwa perselisihan itu tidak dapat diselesaikan olehnya., maka perselisihan itu harus diserahkan kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) dengan meberitahukan hal itu kepada pihak yang berselisih (pasal 4 Undang-Undang No. 22 tahun 1957). Setelah menerima pemberitahuan tersebut, yang pertama harus dilakukan oleh P4D adalah memberikan perantaraan dengan jalan mengadakan perundingan bersama para pihak yang berselisih. Jika perundingan yang diadakan itu menghasilkan

⁸² Hartono Widodo dan Yudiantoro, *Op.Cit.*, hal. 52.

persesuaian paham sehingga menimbulkan kesepakatan atau perjanjian maka persetujuan itu mempunyai kekuatan hukum sebagai Kesepakatan Kerja Bersama.

Jika perundingan tidak menghasilkan persesuaian paham, maka Panitia Daerah dapat mengambil keputusan. Dalam mengambil keputusan Panitia Daerah dapat menimbang segala sesuatu dengan mengingat hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan, keadilan, dan kepentingan negara.

Selanjutnya dapat dikemukakan bahwa putusan Panitia Daerah dapat bersifat anjuran yakni menganjurkan para pihak agar menerima penyelesaian menurut ketentuan-ketentuan yang dimuat dalam putusan itu. Kalau Panitia Daerah berpendapat bahwa perselisihan itu sukar dapat diselesaikan dengan putusan yang bersifat anjuran, maka Panitia Daerah memberikan putusan yang bersifat mengikat. Putusan itu salinannya segera disampaikan kepada kedua belah pihak yang berselisih dengan surat tercatat atau dengan surat perantaraan pegawai kepaniteraan masing-masing selembarnya. Putusan yang bersifat mengikat ini jika dalam tenggang waktu 14 (empatbelas) hari setelah putusan itu diambil tidak dimintakan pemeriksaan ulangan pada Panitia Pusat, maka putusan tersebut sudah dapat mulai dilaksanakan.

Jika putusan itu tidak dilaksanakan secara sukarela maka untuk melaksanakan putusan itu oleh yang bersangkutan dapat dimintakan fiat eksekusi kepada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat kedudukan pihak terhadap siapapun putusan itu akan dinyatakan dapat dijalankan sehingga

putusan tersebut dilaksanakan menurut aturan yang biasa untuk menjalankan keputusan perdata.

Terhadap putusan Panitia Daerah yang bersifat mengikat dalam waktu 14 (empatbelas) hari setelah putusan diambil, salah satu pihak yang berselisih dapat meminta pemeriksaan ulang kepada Panitia Pusat. Panitia Pusat akan menolak permohonan jika menurut pendapat Panitia Pusat putusan itu mengenai soal yang khusus, bersifat lokal, dan tidak mengenai hal-hal sebagai berikut :⁸³

1. Soal yang melebihi dari satu wilayah panitia daerah.
2. Perselisihan mengenai perjanjian perburuhan atau upah diperusahaan perkebunan, pelabuhan, minyak tanah (aardolie), timah, rokok, beras, pelayaran, pengangkutan udara.
3. Perselisihan, mengenai perselisihan massal (lebih dari 9 orang).
4. Perselisihan mengenai pembentukan/perubahan peraturan/pensiun/jaminan hari tua dan jaminan sakit.
5. Semua putusan daerah yang bertentangan dengan Undang-Undang atau bertentangan dengan perjanjian perburuhan yang berlaku.

Panitia pusat selain menerima permintaan untuk pemeriksaan ulangan, atau banding dapat juga menarik perselisihan industrial dari tangan Pegawai Perantara atau Panitia Daerah untuk diselesaikan, bila menurut pendapat Panitia Pusat perselisihan tersebut dapat membahayakan kepentingan negara atau kepentingan umum.

Putusan panitia pusat memuat :

- a. Nama serikat buruh dan majikan serta kedudukan mereka.

⁸³Djumialdji dan Wiwoho Soedjono, *Op.cit.*, hal. 47

- b. Ikhtisar dari tuntutan, balasan serta penjelasan lebih lanjut dari kedua belah pihak.
- c. Pertimbangan yang menjadi putusan itu.
- d. Pokok putusan.

Putusan tersebut diberi tanggal, dibubuhi nama tempat dimana putusan itu diambil dan ditandatangani oleh ketua dan paniteranya.

Dalam waktu 14 (empatbelas) hari setelah putusan itu diambil, Menteri Tenaga Kerja dapat membatalkan atau menunda pelaksanaan putusan Panitia Pusat, jika hal ini dipandang perlu untuk memelihara ketertiban umum serta melindungi kepentingan negara. Dalam surat keputusan pembatalan atau penundaan itu harus diatur akibat pembatalan atau penundaan tersebut, serta pembatalan atau penundaan pelaksanaan dari putusan Paniti Pusat oleh Menteri-menteri lain yang mempunyai wakil di P4 Pusat.

b. Penyelesaian Secara Sukarela

Pengusaha dan pekerja yang dalam perselisihan atas kehendak mereka sendiri dapat menyerahkan perselisihan mereka untuk diselesaikan kepada juru pemisah atau dewan pemisah. Karena merupakan kehendak mereka sendiri inilah maka seperti yang seringkali dikemukakan, jenis perselisihan ini disebut dengan Penyelesaian Secara Sukarela yang di dalam UU. Nomor 22 Tahun 1957 dikenal dengan istilah Arbitrasi (bukan : arbitrase).

Kembali dalam kaitannya dengan Penyelesaian Perselisihan Industrial penyerahan perselisihan kepada juru/dewan harus disetujui oleh kedua belah pihak yang berselisih dan dimuat dalam surat perjanjian yang antara lain menerangkan :⁸⁴

1. Pokok-pokok persoalan yang menjadi perselisihan dan yang akan diserahkan kepada juru pemisah atau badan/dewan pemisah untuk diselesaikan.
2. nama-nama pengurus atau wakil-wakil serikat buruh dan majikan serta tempat kedudukan mereka.
3. Siapa yang akan ditunjuk sebagai juru pemisah/dewan pemisah serta tempat tinggalnya.
4. Bahwa kedua belah pihak akan tunduk pada putusan yang akan diambil oleh juru/dewan setelah putusan tersebut mempunyai kekuatan hukum.
5. Hal-hal yang perlu untuk memperlancar pemisahan.

Dalam Perselisihan Industrial kehendak atau kesepakatan untuk menyerahkan perselisihannya kepada suatu badan/dewan pemisah, secara yuridis hanya bisa dilakukan setelah terjadinya perselisihan. Jadi bentuknya, seperti dalam hukum bisnis disebut *Akta Kompromis*. Padahal kehendak untuk menyerahkan perselisihannya kepada juru/Dewan pemisah ini dapat ditentukan dalam Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) yang dibuat antara Pengusaha dan Serikat Pekerja.

Dalam perselisihan industrial yang melalui arbitrase (penyelesaian secara sukarela) tentunya juga akan dapat menyelesaikan perselisihan secara cepat dan

⁸⁴Zainal Asikin, dkk., *Op.Cit.*, hal. 176-176.

mudah sehingga tidak heran kalau UU. No. 22 Tahun 1957 menentukan adanya penyelesaian perselisihan industrial melalui forum ini.

Melalui forum penyelesaian secara sukarela Pegawai Perantara pada Departemen Tenaga Kerja atau Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) dapat pula dipilih menjadi juru/dewan pemisah. Namun terhadap putusan yang diambil oleh Panitia Daerah selaku dewan pemisah ini Iman Soepomo berpendapat "sebetulnya sama saja putusan panitia daerah selaku dewan pemisah dan putusan daerah sebagai instansi 'pengadilan' perburuhan. Bahkan putusan panitia daerah selaku dewan pemisah dapat merugikan karena tidak dapat dimintakan banding kepada Panitia Pusat"⁸⁵. Setiap keputusan yang diambil oleh Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah selaku juru/dewan pemisah harus memuat :

- a. Hal-hal yang termuat dalam surat perjanjian penyerahan tersebut.
- b. Ikhtisar dari tuntutan, balasan, penjelasan lebih lanjut yang diberikan oleh kedua belah pihak.
- c. pertimbangan yang menjadi dasar putusan tersebut.
- d. Pokok putusan.

Putusan yang telah ditetapkan itu harus diberi tanggal, dibubuhi nama tempat di mana putusan ini dijatuhkan dan ditandatangani oleh Panitia Daerah selaku juru/dewan pemisah. Putusan yang telah diambil oleh Panitia Daerah

⁸⁵ Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang..., Op.cit.*, hal. 99.

selaku juru/dewan pemisah tidak dapat dimintakan banding kepada P4 Pusat, hanya putusan tersebut dapat dimintakan pengesahan kepada P4 Pusat, kecuali:

- a. Putusan yang diberikan itu melampaui batas kewenangan juru/dewan pemisah.
- b. terdapat hal-hal yang didasari iktikad buruk.
- c. Isinya bertentangan dengan Undang-undang, ketertiban umum dan kesusilaan.

Seandainya P4 Pusat menolak permohonan pengesahan itu, maka P4 Pusat harus mengatur akibat penolakan tersebut. Tetapi kalau putusan yang dimintakan oleh juru/dewan pemisah itu diterima oleh P4 Pusat, maka putusannya memperoleh kekuatan hukum sebagai putusan dari P4 Pusat yang berarti bahwa:

- a) Putusan tersebut dapat dimintakan kepada Pengadilan Negeri setempat agar dapat dijalankan (*fiat executie*) dan kemudian dilaksanakan menurut aturan yang lazim guna melaksanakan suatu perkara perdata.
- b) pihak yang tidak mentaati putusan tersebut dapat diancam dengan pidana kurungan selama-selamanya 3 (tiga) bulan dan atau denda setinggi-tingginya Rp 10.000,00.

3. Penyelesaian Perselisihan Industrial Karena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Perselisihan industrial juga dapat muncul karena dilakukannya pemutusan hubungan kerja oleh Pengusaha. Masalah pemutusan hubungan kerja ini jika ditinjau dari segi hakikatnya memang merupakan sesuatu yang harus terjadi, karena tidak ada suatu hubungan industrial yang tidak akan berakhir. Akan tetapi

masalah bisa muncul dari terjadinya pemutusan hubungan kerja itu jika alasan yang dipergunakan atau akibat yang ditimbulkan oleh pemutusan hubungan kerja itu dari segi hukum mengandung cacat. Hal inilah yang menyebabkan timbulnya perselisihan industrial dalam suatu hubungan industrial. Pada hakikatnya yang diperselisihkan bukanlah pemutusan hubungan kerjanya, melainkan alasan yang dipergunakan dalam pemutusan hubungan kerja yang dianggap tidak sesuai dengan Hukum Ketenaga-kerjaan/Perburuhan; atau karena para pihak tidak memenuhi hak-hak dan kewajiban yang timbul karena pemutusan hubungan kerja tersebut.

Alasan pemutusan hubungan kerja yang sesuai dengan Hukum Ketenaga-kerjaan/Perburuhan adalah karena pihak pekerja telah melakukan kesalahan berat.

Jenis kesalahan yang termasuk dalam kesalahan berat ini adalah :⁸⁶

- a. Penipuan, pencurian dan penggelapan barang/uang milik pengusaha atau teman sekerja atau milik teman pengusaha;
- b. Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan perusahaan atau kepentingan negara;
- c. Mabok, minum-minuman keras yang memabokkan, madat, memakai obat bius atau menyalahgunakan obat-obatan terlarang atau obatan-obatan perangsang lainnya di tempat kerja yang dilarang oleh peraturan perundang-undangan;
- d. Melakukan perbuatan asusila atau melakukan perjudian di tempat kerja;
- e. Melakukan tindak kejahatan misalnya menyerang, mengintimidasi atau menipu pengusaha atau teman sekerja dan memperdagangkan barang terlarang baik dalam lingkungan perusahaan maupun di luar lingkungan perusahaan;

⁸⁶ Basani, *Pemutusan Hubungan Kerja*, Departemen Tenaga Kerja Republik Indonesia, Jakarta, 1996, hal. 17 – 18. Dapat juga dilihat dalam Gunawi Kartasapoetra, dkk., *Hukum PerburuhanOp.Cit.*, hal. 291.

- f. Menganiaya, mengancam secara fisik atau mental, menghina secara kasar pengusaha atau teman pengusaha atau teman sekerja;
- g. Membujuk pengusaha atau teman sekerja untuk melakukan sesuatu perbuatan yang bertentangan dengan hukum atau kesusilaan serta peraturan perundangan yang berlaku;
- h. Dengan ceroboh atau sengaja merusak, merugikan atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang milik pengusaha;
- i. Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan diri atau teman sekerjanya dalam keadaan bahaya;
- j. Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan atau nama baik pengusaha dan atau keluarga pengusaha yang seharusnya dirahasiakan kecuali untuk kepentingan Negara;
- k. Melakukan kesalahan yang bobotnya sama setelah mendapat peringatan terakhir yang masih berlaku.

Sedangkan hak-hak atau kewajiban yang timbul karena pemutusan hubungan kerja tersebut adalah :

- 1. Uang pesangon.
- 2. Uang Jasa;
- 3. Ganti Kerugian. Yang termasuk dalam ganti kerugian ini adalah :⁸⁷
 - a. Ganti kerugian untuk istirahat tahunan dan istirahat panjang bilamana perusahaan yang bersangkutan ada peraturan istirahat tahunan dan istirahat panjang, dimana pekerja belum mengambil istirahat tersebut.
 - b. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja dan keluarganya ke tempat dimana pekerja itu diterima bekerja;
 - c. Hal-hal lain yang ditetapkan oleh Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah atau Pusat.

Untuk mengantisipasi masalah pemutusan hubungan kerja ini maka Pemerintah telah mengeluarkan UU. No. 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja Pada Perusahaan Swasta. Undang-undang ini sebetulnya

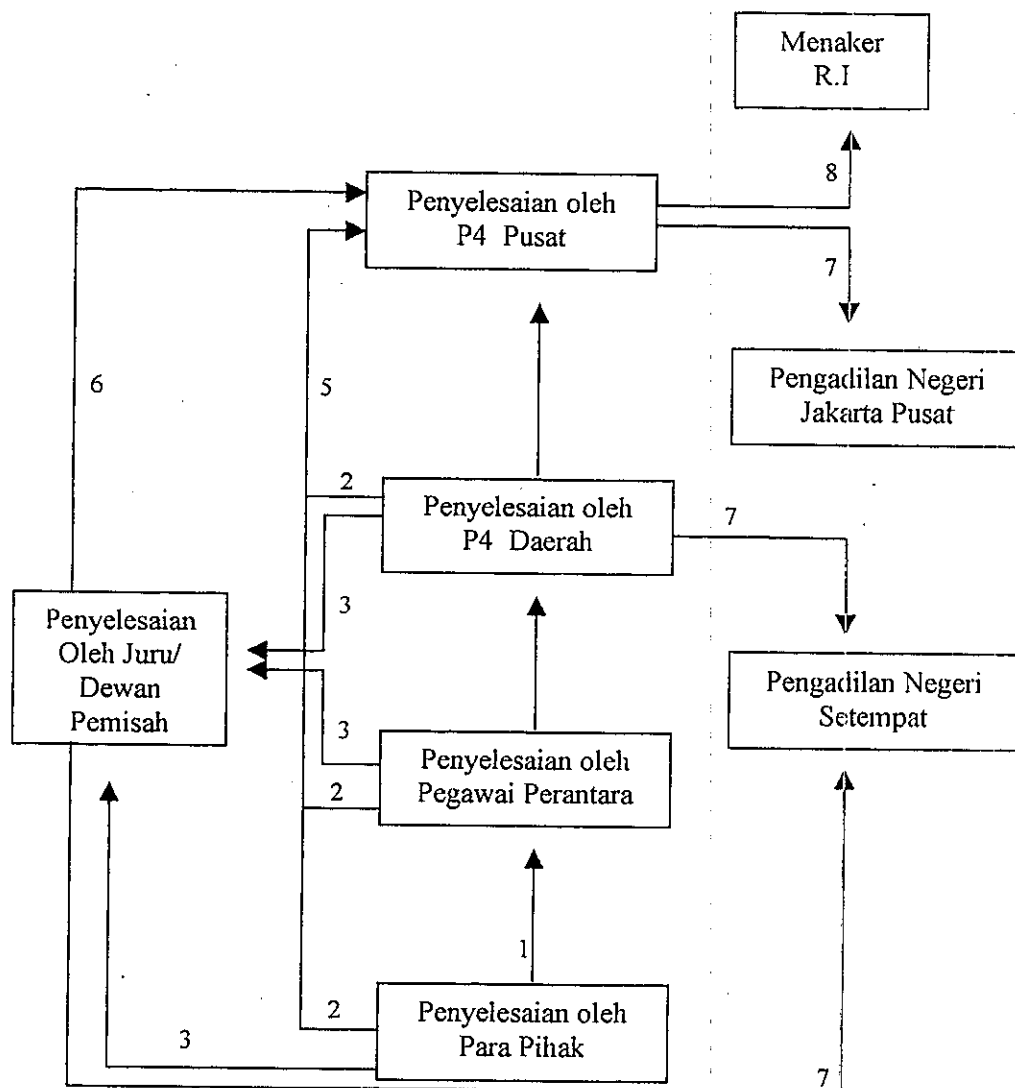
⁸⁷ Sendjun H. Manulang, *Pokok-pokok Hukum Ketenaga Kerjaan Indonesia*, Rineka Cipta – Jakarta, 1990, hal. 115.

mengatur tentang prosedur yang harus ditempuh oleh pengusaha jika hendak melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerjanya. Dalam undang-undang tersebut antara lain ditentukan, bahwa jika pengusaha hendak melakukan pemutusan hubungan kerja, maka pengusaha terlebih dahulu harus meminta ijin kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) untuk pemutusan hubungan kerja bagi pekerja di bawah 10 (sepuluh) orang (pasal 3 ayat (1) UU. No. 12 Tahun 1964) atau kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P) untuk pemutusan hubungan kerja massal/lebih dari 10 (sepuluh) orang pekerja (pasal 3 ayat (2) UU. No. 12 Tahun 1964).

Akibat adanya keharusan bagi pengusaha untuk menempuh prosedur semacam itu, maka jika ada pengusaha yang tidak mentaati prosedur terjadilah suatu pemutusan hubungan kerja yang sepihak (*unrule*) dan pemutusan hubungan kerja semacam ini adalah batal demi hukum. Namun seringkali terjadi bahwa pemutusan hubungan kerja sepihak ini menimbulkan perselisihan antara pekerja dan pengusaha, lebih-lebih jika hak-hak pekerja yang seharusnya diberikan pengusaha akibat pemutusan hubungan kerja itu tidak dilaksanakan. Dalam hal yang demikian maka perselisihan ini disebut dengan perselisihan industrial perorangan yang tata cara atau prosedur/proses penyelesaiannya mengikuti ketentuan UU. No. 22 Tahun 1957.

Demikianlah proses penyelesaian perselisihan industrial yang jika divisualisasikan dalam bentuk bagan akan tergambar sebagai berikut :

BAGAN 4
PROSES PENYELESAIAN PERSELISIHAN INDUSTRIAL



Keterangan Tabel 3 :

1. Kasus perselisihan yang tidak bisa diselesaikan secara musyawarah oleh para pihak, dapat diajukan kepada Pegawai Perantara (Pasal 3 ayat (1) UU. 22 Tahun 1957.)
2. Kasus perselisihan yang dapat membahayakan kepentingan dapat ditarik langsung oleh P4P (Pasal 11 ayat (3) UU. 22 Tahun 1957.)

3. Kasus perselisihan yang tidak bisa diselesaikan secara musyawarah oleh para pihak, secara sukarela atau atas anjuran Pegawai Perantara atau P4D. dapat menyerahkan penyelesaiannya kepada Juru/Dewan Pemisah (Pasal 19 ayat (1) UU. 22 Tahun 1957.)
4. Kasus perselisihan yang tidak bisa diselesaikan secara musyawarah oleh Pegawai Perantara secara damai atau tidak menerima anjuran Pegawai Perantara, Pegawai Perantara segera menyerahkan kepada P4D. untuk diselesaikan (pasal 4 ayat (2) UU. 22 Tahun 1957.)
5. Putusan P4D. yang bersifat mengikat dan tidak melampaui batas waktu 14 hari sejak putusan itu diterima dapat dimintakan pemeriksaan ulangan/banding ke P4P. (Pasal 11 ayat (1) UU. 22 Tahun 1957.)
6. Putusan juru/dewan pemisah harus disahkan ke P4P. dan setelah mendapatkan pengesahan mempunyai kekuatan sama dengan putusan P4P. (Pasal 19 ayat (4) UU. 22 Tahun 1957.)
7. Jika perlu untuk melaksanakan suatu putusan, dapat dimintakan fiat eksekusi ke Pengadilan Negeri setempat untuk putusan P4D (Pasal 10 ayat (2) UU. 22 Tahun 1957.) dan putusan juru/dewan pemisah yang telah mendapatkan pengesahan dari P4P (Pasal 22 ayat (1) UU. 22 Tahun 1957.) atau ke Pengadilan Negeri Jakarta Pusat untuk putusan P4P (Pasal 16 ayat (1) UU. 22 Tahun 1957.)
8. Menteri Tenaga Kerja dapat membatalkan/menunda pelaksanaan putusan P4P. jika dipandang perlu untuk memelihara ketertiban umum atau melindungi kepentingan Negara (Pasal 17 UU. 22 Tahun 1957.)

4. Peranan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia Dalam Penyelesaian Perselisihan Industrial.

Kita mengetahui, bahwa pekerja secara sosiologis kedudukannya sangat lemah, baik ditinjau dari segi ekonomi maupun dari segi kedudukan dan pengaruhnya terhadap Pengusaha. Oleh karena itu maka akibatnya pekerja-pekerja tersebut tidak mungkin akan bisa memperjuangkan hak-haknya ataupun tujuannya secara perorangan tanpa mengorganisir dirinya dalam suatu wadah yang dapat membantu mereka untuk mencapai tujuan itu.

Dalam kaitannya dengan uraian di atas ILO (International Labour Organization) dalam konvensinya tahun 1954 nomor 98 memberikan hak kepada

pekerja untuk berorganisasi dan berunding bersama. Pada pokoknya konvensi tersebut menegaskan hal-hal sebagai berikut :⁸⁸

1. Menjamin kebebasan buruh untuk masuk menjadi anggota serikat buruh;
2. Melindungi Serikat Buruh terhadap campur tangan Pengusaha dalam persoalan ini;
3. Melindungi Serikat Buruh terhadap campur tangan Pengusaha dalam mendirikan dan cara bekerja serta cara mengurus cara organisasi, mendirikan organisasi Serikat Buruh dibawah pengaruh pengusaha;
4. Menjamin perkembangan serta penggunaan badan perundingan suka rela untuk mengatur syarat-syarat dan keadaan kerja dengan perjanjian perburuhan.

Menyadari akan pentingnya konvensi tersebut bagi pekerja-pekerja Indonesia yang dapat mengangkat harkat dan martabat pekerja dihadapan pengusaha dan masyarakat, maka Pemerintah Indonesia kemudian meratifikasinya pada tanggal 29 Agustus 1956 dengan UU. No. 18 Tahun 1956 (LN. 1956 Nomor 42), yang kemudian dipergunakan pula sebagai dasar Hukum Ketenaga-kerjaan di negara kita.

Berdasarkan undang-undang tersebut dan mengingat pasal 28 UUD' 1945, Pemerintah mengeluarkan UU. No. 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Tenaga Kerja, dimana dalam pasal 11-nya memberikan hak kepada Pekerja untuk mendirikan dan menjadi anggota suatu perserikatan. Perserikatan yang dimaksudkan itu adalah Serikat Pekerja, yaitu :⁸⁹

⁸⁸Anonim, *Keserikatan-buruhan*, Direktorat Jendral Pembinaan Hubungan Perburuhan dan Perlindungan Tenaga Kerja, Pruyek Pembinaan Tenaga Kerja Pemuda, tanpa tahun, hal. 5

⁸⁹*I b i d.*

Suatu organisasi yang sifatnya permanen, demokratis, dibentuk secara sukarela, oleh, dari untuk pekerja, dengan tujuan untuk :

melindungi dan membela hak dan kepentingan kaum pekerja;

1. meningkatkan derajat dan martabat kaum pekerja;
2. meningkatkan kedudukan dan partisipasi dan tanggungjawab kaum pekerja dalam kehidupan bermasyarakat dan bernegara dan usaha-usaha pembangunan.

Sementara itu pasal 1 angka 1 UU. Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, menentukan bahwa yang dimaksudkan dengan :

Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan atau di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja buruh dan keluarganya.

Kalau diperhatikan perumusan di atas maka jelas, bahwa tugas dari Serikat Pekerja itu adalah untuk melindungi hak dan kepentingan para pekerja. Melindungi dan memperjuangkan kepentingan pekerja tidak hanya diartikan semata-mata sebagai usaha keluar untuk melindungi dan memperjuangkan kepentingan pekerja kepada pengusaha saja, tetapi harus diartikan sebagai usaha kedalam untuk meringankan kehidupan pekerja (dan keluarganya), misalnya dengan jalan mengadakan koperasi pekerja, mengadakan usaha-usaha untuk memajukan pendidikan, kebudayaan, kesenian dan sebagainya. Melindungi dan memperjuangkan kepentingan pekerja meliputi pula usaha-usaha terciptanya perundingan hubungan industrial yang menjamin kepentingan pekerja..

Dalam kaitannya dengan perselisihan industrial maka peranan Serikat Pekerja cukuplah penting, terutama sebagai sarana dan wahana menampung

aspirasi para pekerja (anggotanya) agar mereka merasa terlindungi dan tidak mencari penyelesaian sendiri-sendiri apabila terjadi permasalahan/perselisihan dengan pengusaha.

Jika terjadi perselisihan, seperti yang pernah dikemukakan, sedapat mungkin haruslah dapat diselesaikan secara musyawarah mufakat antara mereka yang berselisih (Bipartite). Dalam hal ini maka Serikat Pekerja memegang peranan dalam menjamin kepentingan anggotanya. Bukan sebagai perantara atau pemisah, tetapi berusaha memberikan peringatan kepada anggotanya jika penyebab perselisihan itu adalah karena kesalahan pekerja, atau menjelaskan kepada pengusaha mengapa pekerja (anggotanya) sampai melakukan kesalahan (penyebab perselisihan).

Dengan demikian maka sesuai dengan yang dikemukakan oleh Hartono Widodo dan Judiantoro, bahwa fungsi, peranan dan tugas pokok dari serikat Pekerja adalah sebagai berikut :⁹⁰

1. Sebagai wadah penyalur aspirasi para anggotanya dalam masalah-masalah yang menyangkut pelaksanaan tugas dan tanggungjawab sebagai pekerja.
2. Memberikan perlindungan serta memperjuangkan hak-hak dan kepentingan dalam kepentingan ekonomi.
3. Meningkatkan keterampilan dan pengabdian para anggotanya terhadap perusahaan.
4. Meningkatkan aspirasi dan tanggungjawab dalam pelaksanaan hubungan perburuhan/industrial Pancasila, menyusun kesepakatan kerja bersama, kelembagaan bipartite/tripartite dan penyelesaian perselisihan perburuhan.

⁹⁰ Hartono Widodo dan Judiantoro, *Op.Cit.*, hal. 34

Disamping itu hal terpenting bagi pekerja dalam kaitannya dengan peranan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia dalam penyelesaian perselisihan industrial ini adalah dalam hal pelaksanaan putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan. Maksudnya disini adalah jika pihak yang dibebani kewajiban oleh putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (biasanya pengusaha dalam perselisihan perorangan karena pemutusan hubungan kerja) tidak mau melaksanakan putusan tersebut secara sukarela, tentunya pihak yang berkepentingan memerlukan fiat eksekusi ke Pengadilan Negeri. Sehubungan pekerja tingkat perekonomiannya umumnya rendah maka oleh DPP. SPSI (sekarang DPP. Federasi SPSI) mengeluarkan Instruksi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia Nomor 04/INST/DPP-SP39/ IX/1988 tentang Tindak Lanjut Bantuan Biaya Eksekusi yang sampai sekarang berlaku.

Dengan demikian pekerja yang membutuhkan bantuan biaya fiat eksekusi dapat mengajukan permohonan ke Dewan Pimpinan Cabang Federasi Serikat Pekerja dengan pengesahan/rekomendasi Ketua Unit SPSI tempatnya bekerja.

BAB. III

FORUM LITIGASI SEBAGAI PILIHAN DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN INDUSTRIAL

A. Gambaran Umum Tentang Wilayah Studi.

Nusa Tenggara Barat sebagai salah satu propinsi di wilayah kesatuan Negara Republik Indonesia terletak antara $115^{\circ} 40'$ – $119^{\circ} 5'$ Bujur Timur dan $8^{\circ} 10'$ Lintang Selatan.

Propinsi ini terdiri dari 2 (dua) buah pulau yakni Pulau Lombok dan Pulau Sumbawa, 1 (satu) kotamadya, 6 kabupaten, 62 kecamatan, 76 kelurahan dan 576 Desa. Luas wilayah kedua buah pulau ini (NusaTenggara Barat) secara keseluruhan adalah $20.148,15 \text{ km}^2$, yang jika dirinci per-kabupaten/kotamadya terlihat dalam tabel berikut :

TABEL 1
LUAS WILAYAH NUSA TENGGARA BARAT
PER KODYA/KABUPATEN

No	Kabupaten/Kodya	Luas/km ²	Persentase	Ket
1	Kodya Mataram	56,35	0,28 %	No.1 sd no 4 adalah Pulau Lombok dan no. 5 sd no. 7 adalah Pulau Sumbwa
2	Kab. Lombok Barat	1.640,15	8,18 %	
3	Kab. Lombok Tengah	1.427,65	7,08 %	
4	Kab. Lombok Timur	1.605,55	7,97 %	
5	Kab. Sumbawa	8.497,00	42,14 %	
6	Kab. Dompu	2.324,55	11,54 %	
7	Kab. Bima	4.596,90	22,81 %	

Sumber : Biro Pusat Statistika NTB.

Dari tabel yang tergambar di atas nampak bahwa luas Propinsi NTB terakumulasi ada pulau Sumbawa yang mendominasi 76,53% dari luas propinsi Nusa Tenggara Barat, atau lebih jelasnya luas Pulau Lombok adalah 4.729,70 km².

Perbandingan luas wilayah masing-masing pulau di Nusa Tenggara Barat ini berbeda jauh dengan jumlah penduduknya, masing-masing jumlah penduduk Pulau Sumbawa adalah : 1.127.370 orang atau 28,94 % dari keseluruhan jumlah penduduk. Sedangkan jumlah penduduk Pulau Lombok (yang luasnya lebih kecil dari pulau Sumbawa) adalah 2.767.941 atau 71,06 % dari keseluruhan jumlah

penduduk. Selengkapnya jumlah penduduk wilayah studi Nusa Tenggara Barat secara rinci dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 2

JUMLAH PENDUDUK NUSA TENGGARA BARAT
PER KODYA/KABUPATEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN

No	Kota/Kabupaten	L	P	Jumlah
1	Kodya Mataram	164.169	167.610	331.779
2	Kab. Lombok Barat	399.176	364.240	703.416
3	Kab. Lombok Tengah	354.048	394.470	768.518
4	Kab. Sumbawa	215.779	209.209	424.988
5	Kab. Dompu	97.240	96.094	193.334
6	Kab. Bima	251.126	257.922	509.048
	Total	1.924.212	2.011.099	3.895.311

Sumber : Biro Pusat Statistik NTB

Dari jumlah penduduk 3.895.311 orang ini, 869.323 orang diantaranya adalah penduduk yang berusia di bawah umur 15 tahun yang menurut hukum ketenagakerjaan tidak termasuk angkatan kerja. Dengan demikian selebihnya adalah angkatan kerja yang sudah bekerja maupun yang masih menganggur atau masih dalam taraf pendidikan, atau karena sesuatu hal tidak dapat/tidak mampu

melaksanakan pekerjaan dalam suatu hubungan industrial, seperti para nara pidana, manula (manusia usia lanjut) dan ibu/pembantu rumah tangga.

Sementara itu, khusus penduduk yang non pekerja (Pegawai Negeri Sipil) yang tercatat pada Biro Pusat Statistik Nusa Tenggara Barat adalah 8.094 orang adalah Pegawai Negeri Daerah, 6.800 orang Pegawai Negeri Pusat diperbantukan dan 773 orang Pegawai Negeri Pusat dipekerjakan. Sedangkan jumlah pekerja yang terdaftar per wilayah Departemen Tenaga Kerja sampai dengan Bulan Desember tahun 2000 adalah 49.352 orang yang tersebar pada 3.110 perusahaan.

Sebelumnya perlu diketahui bahwa sampai dengan saat ini di Nusa Tenggara Barat ada 3 (tiga) Kantor Departemen Tenaga Kerja Kabupaten, yaitu :

1. Kantor Departemen Tenaga Kerja Lombok Barat mewilayahi seluruh kepulauan Lombok yang terdiri 1 (satu) Kotamadya Mataram dan 3 (tiga) Kabupaten, yaitu Kabupaten Lombok Barat, Kabupaten Lombok Tengah dan Kabupaten Lombok Timur.
2. Kantor Departemen Tenaga Kerja Sumbawa mewilayahi Kabupaten Sumbawa.
3. Kantor Departemen Tenaga Kerja Bima mewilayahi Kabupaten Bima dan Kabupaten Dompu.

Dengan bertolak dari 3 (tiga) Kantor Departemen Tenaga Kerja Kabupaten se-wilayah propinsi Nusa Tenggara Barat maka jumlah perusahaan dan pekerjanya berdasarkan Kelompok Usaha Industrial (KLUI) adalah sebagai berikut :

I. Kantor Departemen Tenaga Kerja Lombok Barat.

1. Kelompok Lapangan Usaha Industri Pertanian dan Peternakan : 20 perusahaan, dengan jumlah pekerja : WNI = 1.103 orang laki-laki dan 211 orang wanita, WNA = 9 orang laki-laki.
2. Kelompok Lapangan Usaha Industri Pertambangan : 18 perusahaan, dengan jumlah pekerja : WNI = 831 orang laki-laki dan 296 orang wanita, WNA = 25 orang laki-laki.
3. Kelompok Lapangan Usaha Industri Pengolahan : 892 perusahaan, dengan jumlah pekerja : WNI = 9.320 orang laki-laki dan 1.103 orang wanita.
4. Kelompok Lapangan Usaha Industri Listrik : 9 perusahaan, dengan jumlah pekerja : WNI = 249 orang laki-laki dan 80 orang wanita.
5. Kelompok Lapangan Usaha Industri Kontraktor : 376 perusahaan, dengan jumlah pekerja : WNI = 5.286 orang laki-laki dan 225 orang wanita, WNA = 108 orang laki-laki dan 6 orang wanita.
6. Kelompok Lapangan Usaha Industri Perdagangan : 515 perusahaan, dengan jumlah pekerja : WNI = 7.427 orang laki-laki dan 1.523 orang wanita.
7. Kelompok Lapangan Usaha Industri Angkutan : 96 perusahaan, dengan jumlah pekerja : WNI = 1.568 orang laki-laki dan 199 orang wanita, WNA = 6 orang laki-laki.
8. Kelompok Lapangan Usaha Industri Perbankan : 44 perusahaan, dengan jumlah pekerja : WNI = 1.435 orang laki-laki dan 286 orang wanita.

9. Kelompok Lapangan Usaha Industri Jasa : 153 perusahaan, dengan jumlah pekerja : WNI = 1.391 orang laki-laki dan 99 orang wanita, WNA = 5 orang laki-laki.
10. Kelompok Lapangan Usaha Industri Lain-lain yang tak jelas kelompoknya : 37 perusahaan, dengan jumlah pekerja : WNI = 526 orang laki-laki dan 67 orang wanita.

II. Kantor Departemen Tenaga Kerja Sumbawa.

1. Kelompok Lapangan Usaha Industri Pertanian dan Peternakan : 16 perusahaan, dengan jumlah pekerja : WNI = 635 orang laki-laki dan 97 orang wanita, WNA = 2 orang laki-laki.
2. Kelompok Lapangan Usaha Industri Pertambangan : 2 perusahaan, dengan jumlah pekerja : WNI = 760 orang laki-laki dan 15 orang wanita.
3. Kelompok Lapangan Usaha Industri Pengolahan : 124 perusahaan, dengan jumlah pekerja : WNI = 900 orang laki-laki dan 113 orang wanita.
4. Kelompok Lapangan Usaha Industri Listrik : 2 perusahaan, dengan jumlah pekerja : WNI = 152 orang laki-laki dan 12 orang wanita.
5. Kelompok Lapangan Usaha Industri Kontraktor : 61 perusahaan, dengan jumlah pekerja : WNI = 5.175 orang laki-laki dan 34 orang wanita, WNA = 312 orang laki-laki dan 2 orang wanita.

6. Kelompok Lapangan Usaha Industri Perdagangan : 83 perusahaan, dengan jumlah pekerja : WNI = 584 orang laki-laki dan 154 orang wanita dan WNA 2 orang laki-laki.
7. Kelompok Lapangan Usaha Industri Angkutan : 19 perusahaan, dengan jumlah pekerja : WNI = 147 orang laki-laki dan 22 orang wanita.
8. Kelompok Lapangan Usaha Industri Perbankan : 7 perusahaan, dengan jumlah pekerja : WNI = 223 orang laki-laki dan 93 orang wanita.
9. Kelompok Lapangan Usaha Industri Jasa : 15 perusahaan, dengan jumlah pekerja : WNI = 243 orang laki-laki dan 13 orang wanita.
10. Kelompok Lapangan Usaha Industri Lain-lain yang tak jelas kelompoknya : 0 perusahaan.

III. Kantor Departemen Tenaga Kerja Bima.

1. Kelompok Lapangan Usaha Industri Pertanian dan Peternakan : 11 perusahaan, dengan jumlah pekerja : WNI = 1.301 orang laki-laki dan 211 orang wanita, WNA = 9 orang laki-laki.
2. Kelompok Lapangan Usaha Industri Pertambangan : 2 perusahaan, dengan jumlah pekerja : WNI = 83 orang laki-laki dan 6 orang wanita, dan 1 orang laki-laki WNA.
3. Kelompok Lapangan Usaha Industri Pengolahan : 169 perusahaan, dengan jumlah pekerja : WNI = 593 orang laki-laki dan 36 orang wanita, dan 1 orang laki-laki WNA.

4. Kelompok Lapangan Usaha Industri Listrik : 12 perusahaan, dengan jumlah pekerja : WNI = 243 orang laki-laki dan 8 orang wanita.
5. Kelompok Lapangan Usaha Industri Kontraktor : 97 perusahaan, dengan jumlah pekerja : WNI = 1.303 orang laki-laki dan 41 orang wanita
6. Kelompok Lapangan Usaha Industri Perdagangan : 202 perusahaan, dengan jumlah pekerja : WNI = 649 orang laki-laki dan 303 orang wanita dan WNA 8 orang laki-laki dan 3 orang wanita.
7. Kelompok Lapangan Usaha Industri Angkutan : 59 perusahaan, dengan jumlah pekerja : WNI = 658 orang laki-laki dan 36 orang wanita dan 3 orang laki-laki WNA.
8. Kelompok Lapangan Usaha Industri Perbankan : 9 perusahaan, dengan jumlah pekerja : WNI = 210 orang laki-laki dan 114 orang wanita.
9. Kelompok Lapangan Usaha Industri Jasa : 52 perusahaan, dengan jumlah pekerja : WNI = 237 orang laki-laki dan 24 orang wanita.
10. Kelompok Lapangan Usaha Industri Lain-lain yang tak jelas kelompoknya : 0 perusahaan.

B. Operasional Penelitian dan Keadaan Kasus.

Seperti yang telah dikemukakan dalam BAB. I bahwa jenis penelitian untuk tesis ini digolongkan menjadi 2 (dua) jenis penelitian sekaligus, yaitu penelitian hukum normatif dan penelitian hukum empiris.

Dalam kerangka penelitian hukum normatif, jenis penelitian yang akan dilakukan adalah penelitian hukum normatif *in concreto*⁹¹, untuk menemukan apakah hukumnya sesuai diterapkan *in concreto* guna menyelesaikan suatu perkara/kasus tertentu dalam perselisihan industrial, dan dimanakah bunyi peraturan hukum tersebut diketemukan. Hal ini penting dilakukan mengingat bahwa salah satu tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pesan hukum (rasa keadilan) yang diperoleh para pihak yang berselisih dalam hubungan industrial melalui forum litigasi. Oleh karena itu, maka dengan penelitian hukum empiris dan penelitian hukum *in concreto* diharapkan dapat menemukan dan menjelaskan pesan hukum yang diperoleh pihak yang berselisih lewat penggunaan forum litigasi (P4). Untuk itu maka sebelum penelitian hukum *in concreto* ini dilakukan terlebih dahulu dilakukan inventarisasi terhadap hukum positif yang berkaitan dengan hukum yang mengatur tentang ketenaga-kerjaan dan penyelesaian perselisihan industrial, termasuk putusan putusan⁹² Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4).

⁹¹Ronny Hanitijo Soemitro, *Metodologi PenelitianOp.Cit.*, hal. 22.

⁹²Dalam Ronny Hanitijo Soemitro, *I b i d*, hal. 13 -14, dinyatakan bahwa salah satu kegiatan pokok dari inventarisasi hukum positif adalah menentukan kriteria identifikasi. Selanjutnya dinyatakan bahwa ada 3 (tiga) konsepsi pokok di dalam menentukan kriteria identifikasi ini, dan salah satu konsepsi ini mengemukakan bahwa hukum identik dengan keputusan hakim dan yang dimaksud dengan keputusan hakim disini bukan hanya keputusan-keputusan hakim negara saja, tetapi juga keputusan-keputusan Kepala Adat. Berkaitan dengan pengertian ini maka Putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4) termasuk dalam konsepsi ini.

Dalam kerangka mencapai tujuan penelitian ini ternyata mengoperasionalkan metodologi yang dikemukakan bukan merupakan pekerjaan yang mudah.

Secara teknis, kegiatan lapangan dimulai pada pertengahan bulan Nopember 2000, awal bulan Ramadhan 1421 H., yang pada awalnya tidak mengalami rintangan. Berbagai kemudahan diperoleh ketika memulai peninjauan alamat para informan (pihak yang berselisih) melalui kepaniteraan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah Nusa Tenggara Barat. Peninjauan alamat para pihak yang berselisih dilakukan dengan mengkaji/mengevaluasi⁹³ putusan-putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah Nusa Tenggara Barat.

Dalam mengevaluasi putusan-putusan tersebut peneliti mendapat bantuan sepenuhnya dari Ibu Dra. Zubaidah (Kasub. Kepaniteraan Dokumentasi Hukum), malah diberikan kesempatan kompilasi tersebut dipinjam untuk dibawa pulang, dan jika ada kompilasi yang dobel peneliti diberikan secara cuma-cuma. Atas bantuan tersebut maka peneliti dapat mengobservasi 286 putusan, yang tercantum dalam 19 kompilasi putusan (Kompilasi Triwulan I tahun anggaran 1995/1996

⁹³Kajian terhadap putusan-putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Nusa Tenggara Barat ini juga dilakukan guna keperluan penelitian hukum normatif in concreto. Untuk itu peneliti mengkaji putusan-putusan yang secara kebetulan telah diinventarisir dalam bentuk kompilasi pertriwulan setiap tahun anggaran.

sampai dengan triwulan III tahun anggaran 1998/1999 ditambah 20 putusan tahun 2000 yang belum dikompilasi).

Rintangan justeru terjadi ketika operasionalisasi pengumpulan data dari para informan (pekerja yang pernah berselisih). Hal ini disebabkan karena faktor-faktor yang tak tertuga, seperti alamat salah satu pihak (pekerja) tidak lengkap termuat dalam putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah Nusa Tenggara Barat, disamping juga ada beberapa orang pekerja yang mengalihkan pekerjaannya atau bekerja di luar Daerah/Kota/Pulau dan pulang ke tempat asalnya menemui keluarganya sekali dalam seminggu, sehingga peneliti kesulitan untuk dapat menemui mereka sebagai informan. Namun atas bantuan, penjelasan dari berbagai pihak kendala di atas teratasi, disamping juga peneliti menginventarisasi dari nama dan alamat pekerja terdekat dengan tempat tinggal peneliti sebanyak 25 (duapuluhlima) orang guna mengantisipasi kendala-kendala di atas.

Kendala lain yang justru berdasarkan pengamatan peneliti data yang dibutuhkan kurang *valid*, didasarkan atas tingkat pendidikan mereka berbeda; disamping juga dengan rasa keadilan yang mereka peroleh selalu tidak sama sehingga ada yang secara emosional menuturkan informasi-informasi yang digali atau dimintai respons tentang pemaknaan/pandangan mereka terhadap forum litigasi atau penyelesaian secara wajib yang merupakan salah satu tujuan penelitian ini. Berknaan dengan ini, peneliti telah membuat 2 (dua) catatan sekaligus, yaitu catatan hasil wawancara dan catatan refleksi baik menyangkut sikap para informan,

situasi dan saat wawancara dilakukan. Dua catatan ini diperlukan guna menguji atau mengecek keabsahan data.

Operasionalisasi pengumpulan data penelitian dilakukan dengan 2 (dua) teknik sekaligus, yaitu teknik wawancara mendalam dan teknik observasi. Untuk berangsur-angsur melakukan pengumpulan data melalui kedua teknik ini terlebih dahulu dilakukan apa yang oleh Spradley diartikan sebagai penciptaan "*Rapport*"⁹⁴ yaitu untuk meminimalisasi keterasingan peneliti dengan para informan dan sekaligus menjajagi peluang untuk dapat berkerja-sama. Hal ini terbukti penting karena para informan ternyata tidak memberikan informasi yang lugas dan apa adanya, karena diduga akan membedakan hal-hal yang sifatnya sensitif untuk diinformasikan keluar. Keadaan ini sangat tampak pada sikap Pegawai Perantara Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja Nusa Tenggara Barat yang disatu sisi merahasiakan siapa pihak-pihak yang pernah berselisih, namun disisi lain tetap membantu memberikan data yang dibutuhkan disamping menilai dan menyarankan langkah-langkah peneliti untuk selanjutnya.

Lewat teknik wawancara, telah digali data selengkap-lengkapnyanya tidak saja tentang apa yang diketahui, apa yang dialami para informan (pihak pekerja) saat proses penyelesaian perselisihan industrial, dan juga apa yang ada dibalik pandangan, pendapat dan prilaku mereka. Untuk itu catatan, pedoman wawancara

⁹⁴Sanafiah Faisal, *Penelitian Kualitatif : Dasar Op.Cit.*, hal. 54 -55.

dan tape recorder⁹⁵ dipersiapkan sebelum pelaksanaan penelitian. Sedangkan pengumpulan data melalui observasi yang ada pada usulan penelitian, peneliti hendak melakukan observasi untuk memperoleh data yang berkaitan dengan situasi, keadaan, tindakan dan kejadian-kejadian selama proses penyelesaian perselisihan industrial. Namun demikian dalam kenyataannya apa yang tertulis dalam usulan penelitian tersebut tidak sepenuhnya dapat dilakukan, karena proses penyelesaian perselisihan industrial yang sedang berlangsung bersifat tertutup, sehingga peneliti hanya dapat mengobservasi putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Nusa Tenggara Barat saja.

Khusus perihal teknik pengecekan keabsahan data yang dominan dilakukan dalam suatu penelitian, termasuk penelitian ini, adalah teknik pemeriksaan triangulasi sumber dan triangulasi metode. Operasional teknik triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan data dan sumbernya, baik menyangkut pandangan atau pendapat berdasarkan kualifikasi dan situasi sumber saat penyampaian data dengan dokumen yang menjadi data penelitian. Sedangkan lewat triangulasi metode dilakukan dengan mengandalkan teknik pengumpulan data dengan wawancara disatu pihak dan observasi dilain pihak.

⁹⁵Tape rekorder dibutuhkan saat wawancara mendalam dengan Pegawai Perantara Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja Nusa Tenggara Barat, tanggal 22 Pebruari 2001 dan dengan Kepala Panitera Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, tanggal 5 Juni 2001.

Untuk melakukan analisis terhadap data yang telah dianggap valid dilakukan dengan teknik kualitatif dengan menggunakan logika pikir induksi. Teknik ini dilaksanakan dengan model interaktif sebagaimana dikemukakan oleh Matthew B. Miles dan A. Michael Huberman, yang terdiri dari tiga jenis kegiatan, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan, yang dapat dilakukan pada saat sebelum, selama dan sesudah pengumpulan data⁹⁶

Karena merupakan proses siklus dan interaktif, kegiatan reduksi data, penyajian data dan penyimpulan dilakukan secara terus menerus hingga data yang diperoleh tidak lagi berubah-ubah (telah permanen). Artinya jika data yang dikumpulkan belum valid, yang diindikasikan oleh kebenaran, kecocokannya, selama itu pula 3 (tiga) alur analisis tersebut dilakukan secara terus menerus.

Dengan operasional metodologi sebagaimana dikemukakan di atas, maka keadaan, bergulirnya dan/atau jumlah kasus yang dijumpai di wilayah studi adalah sebagai berikut :

Dalam kompilasi triwulan I tahun anggaran 1995/1996 sampai dengan triwulan III tahun anggaran 1998/1999 ditambah kasus perselisihan industrial yang

⁹⁶Reduksi data diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan dan transformasi data "kasar" yang muncul dari catatan tertulis di lapangan. Penyajian data adalah suatu "penyajian" sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Reduksi data diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan dan transformasi data "kasar" yang muncul dari catatan tertulis di lapangan. Penyajian data adalah suatu "penyajian" sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Lihat Matthew B. Miles dan A. Michael Huberman, *Analisis Data Op. Cit.*, hal 16 - 18.

terjadi sampai bulan April 2000 (belum dikompilasi) dijumpai sebanyak 286 putusan Panitera Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Nusa Tenggara Barat. Dari 286 putusan tersebut peneliti menemukan : 194 kasus (67,83 %) selesai atas perdamaian dan anjuran Pegawai Perantara, dan 92 kasus lainnya (32,17 %) selesai di Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah Nusa Tenggara Barat (17 kasus diantaranya dimintakan banding ke Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat).

Dari 286 putusan tersebut, guna penelitian hukum normatif *in concreto*, peneliti mengkaji 12 putusan yang diambil secara acak (tiap-tiap 1 tahun masehi 2 putusan) sebagai berikut :

TABEL 3
INVENTARISASI PUTUSAN P4D NUSA TENGGARA BARAT

NO.	NO DAN TANGGAL PUTUSAN	NAMA DAN ALAMAT PIHAK YANG BERSELISIH	
		PENGUSAHA	PEKERJA
1.	07/62/99/22/PHK/1995 4 Mei 1995 ****	<i>Yayasan TVRI KORDA NUSA TENGGARA BA- RAT. Jl. Selaparang, 13 Cakranegara</i>	Wahyu Sasongko Jl. Ade Irma Suryani, Gg. Mawar 17 Mata- ram.
2.	40/42/09/22/PHK/1995 28 Maret 95 *	<i>PT. Lancar Sejati, Dompu</i>	Sdr. Muchtar, Desa Sempasai, Kabupaten Dompu
3.	13/07/06/22/PHK/1996 11 Juli 1996 *	<i>PT. Graha Beach Hotel Jl. Raya Senggigi Km.8 Lombok Barat.</i>	Istopo Sukaryono, Komp.Dinas TNI Sandik, Gunungsari, Kabupaten Lombok Barat.
4.	14/15/09/22/PHK/1996 18 Juli 1996 ***	<i>Wartel KOPMA UNRAM Jl. Pendidikan 44 Mataram.</i>	Lalu Zulkarnaen, Gomong Lama Kotamadya Mataram.

5.	43/40/09/22/PHK/1997 23 Maret 1997 ***	<i>PT. Muara Nusa, Jl. Langko 104 Mataram</i>	Sdr. Ramlah, Saparuddin, Suhaeli, Napisah, Awaluddin, Fajri dan Safi'in. Situng, Ampenan Selatan, Kotamadya Mataram.
6.	44/41/01/22/PHK/1997 27 Maret 1997 ***	<i>PT. Buna Pearl Jl Arief Rahman Hakim Mataram.</i>	Purnawati, Basariah dan Asahan. Pohgading, Kabupaten Lombok Timur.
7.	21/23/05/22/PHK/1998 1 Juli 1998 *	<i>Hotel Selaparang Jl. Pejanggik 40 Mataram</i>	Sdri. Nengah Kartini Tanah Aji Mataram
8.	26/27/01/22/PHK/1998 23 September 1998 **	<i>PT. Flour Daniel Indonesia Cabang NTB. Benete Jereweh, Sumbawa</i>	Ir. L. Sujarwadi Jl. Nuraksa 16 Mataram
9.	50/60/04/22/PHK/1999 30 September 1999 *	<i>UD. Pajar Indah, Jl. Yos Sudarso, Ampenan.</i>	Ni Ketut Suparni, Meninting, Lombok Barat.
10.	65/50/14/22/PHK/1999 18 Nopember 1999 ***	<i>PO. Langsung Indah, Jl. ST. Hasanuddin, Bima.</i>	Sdr. Zainuddin, Ronggo, Bima.
11.	67/62/01/22/PHK/2000 27 Januari 2000 *	<i>PT. Gusung Duta Tamisa, Jl. Gili Air, Tanjung, Lombok Barat.</i>	Suhanman, Alamat Desa Ombe, Kec. Kediri Lombok Barat., dan Rediawan, Desa Babakan, Kec. Cakranegara.
12.	79/76/14/22/PHK/2000 26 Maret 2000 *	<i>PT. Lentera Jamrud Nasional Jl. Pariwisata No. 82 Mataram</i>	Ida Bagus Riadi, Sindu Cakranegara.

Keterangan :

- * = Selesai dengan perdamaian atau atas anjuran Pegawai Perantara..
- ** = Selesai perdamaian di P4D.
- *** = Selesai dengan putusan mengikat P4D.
- **** = Selesai dengan putusan mengikat P4P.

Sedangkan dari Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja Propinsi Nusa Tenggara Barat, diperoleh data perselisihan industrial seperti dalam tabel berikut :

TABEL 4
JUMLAH KASUS PERSELISIHAN INDUSTRIAL
(Terhitung sejak Januari 1999 sampai dengan bulan Oktober 2000)

NO.	SEKTOR/KLUI	JML. KASUS	JML. PEKERJA YANG TERLIBAT
1.	Pertanian dan Peternakan	4	10
2.	Pertambangan	5	14
3.	Industri	-	-
4.	Konstruksi	28	61
5.	Perdagangan	27	58
6.	Angkutan	11	11
7.	Listrik	-	-
8.	Keuangan	-	-
9.	Jasa	5	5
	Jumlah	80	159

Sumber : Kanwil. Depnaker NTB.

Untuk data di atas Sukiyanto BSc.⁹⁷ (Pegawai Perantara Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja Propinsi Nusa Tenggara Barat) menyatakan, bahwa dari 80 (delapanpuluh) kasus tersebut, 67 (enampuluh tujuh) kasus diantaranya adalah kasus pemutusan hubungan kerja secara sepihak, sementara 13 kasus lainnya adalah merupakan kasus dengan penyelesaian “jasa baik” dan kasus pemutusan hubungan kerja karena pembubaran perusahaan (dilikwidasi) dan/atau rasionalisasi perusahaan (pengurangan pekerja).

⁹⁷ Berdasarkan wawancara tanggal 22 Pebruari 2001.

Pemutusan hubungan kerja secara sepihak dapat terjadi dengan penerbitan Surat Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengusaha atau dapat juga terjadi tanpa surat sekalipun.

Contoh kasus Pemutusan hubungan kerja secara sepihak dengan surat pemutusan hubungan kerja adalah pemutusan hubungan kerja Sdr. Purnawati, Basariah dan Asahan dari Pohgading, Lombok Timur oleh Pengusaha PT. Buna Pearl, Jl. Arief Rahman Hakim Mataram, dengan surat pemutusan hubungan kerja tanggal 2 September 1996 Nomor 267, 268, 270/BP.IX/1996. Alasan pemutusan hubungan kerja yang tercantum dalam surat tersebut adalah :

a. Terhadap Sdr. Purnawati dan Basariah.

1. Karena pekerja melaksanakan pelanggaran disiplin kerja, sering tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah serta tidak bertanggung jawab terhadap tugas.
2. Pada tanggal 18 Agustus 1996 pekerja meninggalkan perusahaan tanpa ijin dari pimpinan perusahaan dan sampai akhir Agustus tidak kembali ke tempat kerja.

b. Terhadap Sdr. Asahan.

Dikarenakan sering melakukan tindakan yang meresahkan karyawan di Base Camp karena :

1. Sering marah-marah di base camp.
2. Mengganggu ketenangan di base camp
3. Membawa pisau, teriak-teriak di base camp.

Contoh Kasus pemutusan hubungan kerja secara sepihak tanpa surat pemutusan hubungan kerja adalah kasus antara Lalu Zulkarnaen dengan pengelola WARTEL KOPMA Universitas Mataram.⁹⁸

Posisi Kasus :

L. Zulkarnaen yang mulai bekerja di WARTEL KOPMA Universitas Mataram tanggal 21 Juni 1994 dengan gaji terakhir mulai Agustus 1995 sampai dengan April 1996 Rp. 88.500,- perbulan. Karena gaji yang diberikan kepadanya dirasakan tidak sesuai dengan Upah Minimum Regional (UMR) Nusa Tenggara Barat tahun 1996 maka L, Zulkarnaen mohon agar pengusaha menyesuaikannya minimal Rp. 97.500,-

Pengelola/pengusaha WARTEL KOPMA Universitas Mataram tidak menanggapi permohonannya ini sehingga Lalu Zulkarnaen mangkir (tidak masuk kerja) selama 8 (delapan) hari terhitung mulai tanggal 8 s/d. 15 Mei 1996 dan tidak membuat laporan mungguan ke PT. TELKOM.

Pada tanggal 13 Mei 1996 pengusaha memanggil Lalu Zulkarnaen dan masuk kerja tanggal 15 Mei, dan ketika pengusaha bertanya : kenapa tidak masuk kerja, Lalu Zulkarnaen menjawab karena diberikan gaji di bawah UMR.

⁹⁸ Sumber putusan P4D. No. 14/15/09/22/PHK/1996.

Jawaban ini rupanya membuat pengelola/pengusaha WARTEL KOPMA Universitas Mataram tersinggung, lalu mengatakan :

1. Saya tidak perlu ketentuan UMR, karena itu dibuat oleh Pemerintah. Saudara bawa saja pegawai Depnaker kesini, atau saudara lapor sekalipun saya tidak takut,
2. Besar kecilnya gaji yang saya berikan tergantung wewenang saya, dan terserah saya karena ini perusahaan saya. Kalau saudara tidak mau bekerja disini dengan gaji demikian, silahkan saudara cari kerja yang lain.

Mengkaji contoh kasus di atas, maka menurut peneliti pemutusan hubungan kerja secara sepihak ini adalah akibat dari ketidak-sepahaman/perselisihan yang oleh karenanya maka secara yuridis pemutusan hubungan kerja tersebut (baik dengan atau tanpa surat pemutusan hubungan kerja) adalah batal demi hukum karena menurut pasal 3 UU. No. 12 Tahun 1964 Tentang Pemutusan Hubungan Kerja Pada Perusahaan-perusahaan Swasta, pengusaha hanya dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja setelah memperoleh ijin dari Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah atau dari Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat untuk PHK lebih dari 10 orang Pekerja (PHK massal).

C. Pemaknaan Yang Menentukan Pilihan Forum Litigasi.

Seperti yang dikemukakan dalam sub-bab terdahulu bahwa kasus yang umumnya terjadi di Nusa Tenggara Barat adalah pemutusan hubungan kerja secara sepihak (unrule) oleh pengusaha. Pemutusan hubungan kerja yang secara sepihak (unrule) ini selalu menimbulkan perselisihan industrial, yang sudah merupakan

kenyataan yang tidak bisa dipungkiri, bahwa dalam kehidupan manusia selalu timbul adanya perselisihan/konflik. Konflik ini bisa saja meliputi semua segi kehidupan, baik dalam lingkungan keluarga, tetangga dan masyarakat yang harus diupayakan penyelesaian guna mempertahankan keamanan dan ketentraman dalam kehidupan bersama.

Salah satu upaya penyelesaian yang selama ini sering kita dengar adalah upaya penyelesaian melalui forum litigasi, yang oleh beberapa pakar diartikan sebagai upaya melalui pengadilan⁹⁹.

Khusus dalam kaitannya dengan penulisan tesis ini, peneliti tidak memaknakan litigasi dengan pengadilan, namun memaknakannya dengan Penyelesaian Secara Wajib, atas dasar pertimbangan sebagai berikut :

1. Pengadilan menurut Sjachran Basah adalah badan atau wadah yang memberikan peradilan. Sementara peradilan menunjuk pada proses untuk

⁹⁹Sudah merupakan hal yang lumrah kalau istilah "Litigasi" diartikan dengan upaya melalui Pengadilan. Banyak pakar yang mengkonotasikan litigasi ini dengan pengadilan tersebut. Contoh : dapat dilihat dalam Sudargo Gautama, *Aneka Hukum Arbitrase (Ke Arah Hukum Arbitrase Yang Baru*, Citra Aditya – Bandung, 1996, hal. 12. M. Yahya Harahap, "Perspektif Arbitrase di Indonesia", *Makalah*, disampaikan dalam Seminar Nasional Hukum dan Ekonomi Tentang Arbitrase Sebagai Alternatif Penyelesaian Sengketa, BANI – KADUNDA Tk. I Jawa Timur, Surabaya, 18 Maret 1995, hal. 34. Suyud Margono, *ADR (Alternative Dispute Resolution) & Arbitrase, Proses Pelembagaan dan Aspek Hukum*, Ghalia Indonesia – Jakarta, 2000, hal. 81. Juga dapat dilihat dalam Gary Goodfaster, "Suatu Tinjauan Terhadap Penyelesaian Sengketa", *Makalah*, Lokakarya Arbitrase : Suatu Alternatif Penyelesaian Sengketa, diselenggarakan oleh Kantor Menteri Negara Koordinator Bidang Ekonomi, Keuangan dan Pengawasan Pembangunan, Proyek ELIPS dengan Fakultas Hukum Universitas Sumatera Utara, Medan, 26 April 1995, hal. 17.

memberikan keadilan¹⁰⁰. Namun demikian proses untuk memberikan dan/atau mendapatkan keadilan ini tidak hanya melalui pengadilan tetapi bisa juga melalui jalan lain dimana seseorang dapat merasakan keadilan.

2. Istilah “Litigasi” diambil-alih dari Bahasa Inggris Litigation yang menurut John M. Echols dan Hassan Shadily berarti : proses pengadilan, dan juga jalannya perkara. Disamping itu menurut Eisenberg¹⁰¹ Litigation adalah “court and administrative proceeding...(proses administrasi dan peradilan)”. Untuk ini peneliti condong mengambil arti : jalannya perkara, yang tidak hanya melalui pengadilan tetapi bisa juga melalui jalan lain dimana seseorang dapat merasakan keadilan.
3. Dalam Bab I, sudah dikemukakan bahwa penggunaan forum litigasi dalam tesis ini adalah sebagai lawan dari forum non litigasi. Sementara untuk forum non litigasi dimaknakan dengan penggunaan forum Arbitrase, Mediasi dan Konsiliasi. Dalam UU. No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan diperkenalkan 2 (dua) forum, yaitu melalui Pegawai Perantara yang kemudian bisa berlanjut ke Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan yang oleh para pakar Hukum ketenagakerjaan/perburuhan dikenal dengan forum Penyelesaian Secara Wajib; kemudian yang satu lagi melalui Arbitrase oleh

¹⁰⁰Sjachran Basah, *Eksistensi dan Tolok Ukur Badan Peradilan Administrasi di Indonesia*, Alumni Bandung, 1985, hal. 24.

¹⁰¹Eisenberg, *Private Ordering Through Negotiation : Dispute Settlement and Rule Making*, 89 Hav, 1976, hal. 637.

para pakar Hukum ketenagakerjaan/perburuhan dikenal dengan forum Penyelesaian Secara Sukarela.

Atas dasar alasan di atas maka dalam kerangka pembahasan sub bab ini forum litigasi diartikan dengan penyelesaian secara wajib yang secara yuridis dimulai dengan penyelesaian secara Bipartite oleh para pihak, penyelesaian oleh Pegawai Perantara, dan penyelesaian melalui Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4P).

Kemudian bagaimana pemaknaan yang menentukan mereka memilih forum litigasi ?.

Pemaknaan berasal dari kata dasar “makna”. Menurut Daryanto SS¹⁰². Makna dipersamakan dengan arti, maksud. Ditambah awalan “pe” dan akhiran “an”, berarti cara atau proses memberikan arti. Dapat pula berarti pandangan atau pengetahuan.

Bertolak dari uraian di atas maka pemaknaan forum litigasi dalam pembahasan sub bab ini diartikan sebagai pandangan atau pengetahuan para pihak yang berselisih tentang forum penyelesaian secara wajib sebagaimana diintrodusir oleh UU. No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.

¹⁰² Daryanto SS., *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, Apollo – Surabaya, 1998, hal. 383.

Pandangan/pengetahuan para pihak yang tersangkut dengan perselisihan industrial di Nusa Tenggara Barat dapat dirumuskan ke dalam 2 (dua) pandangan sebagai berikut :

1. merupakan satu-satunya jalan yang mereka ketahui untuk mendapatkan apa yang menjadi hak mereka.
2. merupakan satu-satunya jalan guna menemukan keadilan dalam penyelesaian kasus mereka.

Pandangan/pengetahuan para informan tentang forum penyelesaian secara wajib sebagaimana tersebut di atas terlalu lugas dan seadanya, yang semata-mata didasari oleh karena perselisihan industrial yang mereka hadapi muncul karena mereka diputuskan hubungan kerjanya secara sepihak (unrule) yang tentu saja akan menimbulkan penafsiran dan pemahaman/pandangan yang tidak objektif. Disamping itu tingkat pengetahuan mereka tentang forum penyelesaian perselisihan industrial tidak ada sama sekali, karena sebagian besar dari mereka memiliki tingkat pendidikan yang relatif rendah.

Penafsiran, pemahaman dan atau pandangan yang sedemikian itu tentunya akan mengambil tindakan, dalam arti menetapkan cara atau alat (baca forum) dari sejumlah alternatif yang tersedia dalam rangka mencapai tujuannya; amat sangat tergantung dengan tingkat pendidikan mereka dan juga landasan lain yang mendasari mereka mengambil tindakan untuk menetapkan cara atau alat dari sejumlah alternatif yang tersedia.

Untuk itu Ronny Hanitijo Soemitro pernah menulis bahwa, proses pendidikan pada intinya adalah kegiatan-kegiatan belajar yang berlandaskan pada sistem, prinsip dan metode tertentu dalam rangka mengembangkan aspek pengetahuan, aspek keterampilan maupun aspek sikap dari para peserta didik (siswa)¹⁰³. Selanjutnya beliau menyatakan, bahwa kegiatan pengembangan ketiga aspek tersebut merupakan proses pendidikan yang berintikan kegiatan-kegiatan belajar dengan cara-cara pelaksanaannya. Hasil dari kegiatan belajar itu sendiri sangat bergantung pada banyak faktor yang dapat diklasifikasikan dengan beberapa macam cara. Di antara berbagai jenis cara itu ada yang sempurna, karena sebenarnya faktor-faktor itu tidak terpisah secara mutlak antara yang satu dengan yang lain. Oleh karena itu klasifikasi tersebut sebenarnya hanya untuk memudahkan, menamakan dan mengenalnya saja.

Selanjutnya, berdasarkan pengelompokan dari Robert M. Cagne dalam bukunya "The Condition of Learning" (dalam Winkel WS, 1982 : 23 –29)¹⁰⁴, dapat pula dibedakan adanya lima jenis belajar yaitu, belajar kemahiran intelektual (persep-konsep-kaidah), belajar informasi verbal, belajar mengatur intelektual, belajar keterampilan motorik, dan belajar sikap.

¹⁰³Ronny Hanitijo Soemitro, Hubungan Antara Kesadaran Hukum dengan Tingkat Pendidikan (Penelitian Mengenai Korelasi Antara Kesadaran Membayar Pajak dengan Tingkat Pendidikan di Desa Podorejo Kecamatan Tugu Kotamadya Semarang, Ringkasan penelitian, *Masalah-masalah Hukum*, Majalah Ilmiah Fakultas Hukum Universitas Diponegoro, Semarang, No. 6 Tahun 1993, hal. 38 – 39.

¹⁰⁴ Ronny Hanitijo Soemitro, *Ibid.*

Dari pengelompokan di atas maka dapat dipahami bahwa salah satu jenis belajar adalah belajar sikap, yakni suatu tahapan dalam proses pendidikan yang diarahkan untuk membina dan mengembangkan kecenderungan menerima atau menolak sesuatu/seseorang berdasarkan penilaian terhadap hal atau orang itu sebagai sesuatu hal atau sebagai seseorang yang berharga atau tidak berharga untuk dirinya. Dalam hal ini sikap dapat dibedakan menjadi tiga aspek, yaitu : aspek kognitif, aspek affektif dan aspek kemauan/kerelaan. Adanya ketiga aspek dalam suatu sikap memungkinkan beberapa jalan untuk mengajarkan sikap, yaitu : menyajikan pengetahuan dan pemahaman (kognitif), menimbulkan perasaan senang dan perasaan tidak senang (aspek affektif), dan menanamkan kebiasaan untuk bertindak sesuai dengan yang diharapkan (aspek kemauan/kerelaan).

Berdasarkan atas pembagian tiga aspek sikap tersebut, maka pemaknaan atau pandangan para pekerja bahwa forum litigasi sebagai satu-satunya jalan untuk mendapatkan keadilan dan hak mereka, sehingga mereka memilih forum litigasi ini dalam kerangka penyelesaian perselisihan mereka didasarkan pada sikap kemauan/kerelaan; yaitu aspek sikap yang menanamkan kebiasaan untuk bertindak sesuai dengan yang diharapkan.

Disamping itu tindakan seseorang dalam menetapkan suatu forum untuk mencapai tujuannya itu menurut Hotman M. Siahaan dengan mengutip pendapat Weber dilandasi oleh 4 (empat) jenis tindakan sosial, yaitu :

1. Zweck Rasional, yaitu tindakan sosial yang melandaskan diri kepada pertimbangan-pertimbangan manusia yang rasional ketika menanggapi lingkungan eksternalnya. Dikatakan demikian karena Zweck Rasional adalah suatu tindakan sosial yang ditujukan untuk mencapai tujuan semaksimal mungkin dengan menggunakan dana serta daya seminimal mungkin.
2. Wert Rational, tindakan sosial yang menyadarkan diri kepada suatu nilai-nilai absolut tertentu. Nilai-nilai yang dijadikan sandaran ini bisa nilai etis, estetis, keagamaan atau nilai-nilai lain. Jadi di dalam tindakan ini manusia selalu menyadarkan tindakannya yang rasional pada suatu keyakinan nilai tertentu.
3. Effectual, yaitu suatu tindakan sosial yang timbul karena dorongan atau motifasi yang sifatnya emosional, atau tingkah laku yang berada dibawah dominasi langsung pesan-pesan. Disini tidak ada rumusan sadar akan nilai-nilai atau kalkulasi rasional sarana-sarana yang cocok. Jadi tindakan itu sama sekali emosional dan karenanya tidak rasional.
4. Tradisional, yaitu tindakan sosial yang berorientasi pada tindakan masa lampau. Tradisi di dalam pengertian ini adalah suatu keharusan bertindak yang berkembang di masa lampau. Mekanisme tindakan semacam ini selalu berlandaskan hukum-hukum normatif yang ditetapkan secara tegas oleh masyarakat¹⁰⁵.

¹⁰⁵Hotman M. Siahaan, *Pengantar KearahOp.Cit.*, hal. 200.

Bertolak dari apa yang terurai di atas, maka pandangan para pekerja (selaku informan) tentang forum litigasi (baca : penyelesaian secara wajib) sebagai satu-satunya jalan untuk memperoleh keadilan, yang menentukan forum tersebut sebagai pilihannya, hanyalah merupakan pandangan sebatas pengetahuan mereka sebagai satu-satunya jalan untuk mendapatkan hak-hak mereka. Mereka sedikitpun tak mengetahui adanya jalan lain, meskipun secara yuridis Pegawai Perantara dapat menyarankan mereka mempergunakan forum non litigasi (arbitrase), namun mereka memilih forum arbitrase adalah tidak mungkin, karena untuk menemukan kesepakatan dengan pengusaha menentukan arbiter sangat sulit karena mereka diputuskan hubungan kerjanya secara sepihak (unrule). Dalam keadaan yang demikian ini maka tindakan mereka (pekerja) yang menentukan pilihan forum litigasi, lebih condong didasari oleh konsep emosional/efektual yaitu tindakan yang timbul karena dorongan/motifikasi yang sifatnya emosional. Disamping juga ada yang tradisional dan zweck rasional yaitu suatu tindakan (pilihan forum litigasi) yang ditujukan untuk mencapai tujuan semaksimal mungkin dengan menggunakan dana serta daya seminimal mungkin, hal ini karena mereka sadar dan tahu bahwa dengan melaporkan tindakan pengusaha yang memutuskan hubungan kerja mereka secara sepihak ke Departemen Tenaga Kerja tanpa biaya sedikitpun. Dengan demikian semua tindakan mereka itu tentunya telah didasari pula atas konsiderasi

untung dan rugi yang akan diperoleh jika tindakan tersebut ditempuh sesuai dengan exchange theorinya George Hommans¹⁰⁶.

Selanjutnya dengan tingkah laku atau tindakan yang emosional tersebut mereka tidak akan mungkin bisa menyelesaikannya secara sepihak, atau mengelolanya sendiri yang kalau berpijak pada apa yang dikemukakan oleh Ronny Hanitijo Soemitro penyelesaian perselisihan industrial semacam ini lebih menjurus kepada kelompok pra yuridis, yang pada akhirnya akan berlanjut ke kelompok yuridis normatif¹⁰⁷.

Namun demikian, guna menelaah pemaknaan mereka tentang forum litigasi ini sebagai satu-satunya jalan untuk menemukan keadilan kiranya perlu diingat bahwa secara umum jalan atau proses untuk menemukan suatu keadilan bagi suatu kasus dapat dilakukan melalui suatu “badan” peradilan, yang menurut Sjachran Basah peradilan adalah : Segala sesuatu yang bertalian dengan tugas memutus perkara dengan menerapkan hukum, menemukan hukum “inconcrito” dalam mempertahankan dan menjamin ditaatinya hukum materiil, dengan menggunakan prosedural yang ditetapkan oleh hukum formal¹⁰⁸.

¹⁰⁶Penjelasan yang lengkap mengenai teori exchange (pertukaran) ini dapat dilihat dalam Irving M. Zvitlin, *Memahami KembaliOp.Cit.* , hal. 93 - 100.

¹⁰⁷Penguraian yang lengkap mengenai penyelesaian konflik dalam kelompok pra yuridis dan yuridis normatif ini telah diuraikan dalam bab II dari tesis ini, yang dapat juga dibaca dalam Ronny Hanitijo Soemitro, *Hukum dan Masalah Penyelesaian.....Op.Cit.*, hal. 38-41.

¹⁰⁸ Sjachran Basah, *Eksistensi.....Op.Cit.* , hal. 112.

Selanjutnya seperti yang telah dikemukakan dalam bab terdahulu bahwa forum penyelesaian secara wajib harus dimulai dengan penyelesaian perantaraan oleh Pegawai Perantara Kantor Departemen Tenaga Kerja, kemudian berlanjut ke Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (Daerah dan Pusat). Oleh karena itu sejalan dengan pengertian peradilan sebagaimana dikemukakan di atas, maka perlu dipertanyakan apakah proses penyelesaian perselisihan secara wajib tersebut dapat dikategorikan suatu peradilan ?.

Untuk menjawab pertanyaan ini menurut Rochmat Soemitro unsur-unsur untuk adanya suatu peradilan adalah :¹⁰⁹

1. adanya suatu aturan hukum yang abstrak yang mengikat umum, yang dapat diterapkan dalam suatu persoalan;
2. adanya suatu perselisihan hukum yang konkrit;
3. adanya sekurang-kurangnya 2 (dua) pihak;
4. adanya suatu aparatur peradilan yang berwenang memutuskan perselisihan.

Keempat unsur di atas akan diuraikan secara ringkas guna membahas apakah forum litigasi (penyelesaian secara wajib) ini memenuhi unsur peradilan atau tidak.

¹⁰⁹Rochmat Soemitro, *Peradilan Administrasi Dalam Hukum Pajak di Indonesia*, PT. Eresco Bandung, 1991, hal. 7.

1. Adanya suatu aturan hukum yang abstrak yang mengikat umum, yang dapat diterapkan dalam suatu persoalan;

Untuk unsur yang pertama ini menurut peneliti jelas sudah terpenuhi karena Hukum Ketenaga-kerjaan/Hukum Perburuhan sebagai bagian dari suatu hukum tentunya memiliki berbagai peraturan yang mengikat umum, khususnya mengikat Pekerja dan Pengusaha.

Peraturan-peraturan ini ada yang bersifat Publik dan ada juga yang bersifat Privat. Dikatakan bersifat Publik karena peraturan tersebut datangya atau disusun oleh Penguasa (Pemerintah). Sedangkan bersifat Privat karena peraturan ini datangya atau dibuat oleh para pihak yang terkait dalam hubungan industrial, yaitu :

- a. Peraturan Perusahaan yang dibuat secara sepihak oleh Pengusaha, namun harus disahkan oleh Departemen Tenaga Kerja..
- b. Perjanjian Kerja yang dibuat oleh Pengusaha dan Pekerja.
- c. Kesepakatan Kerja Bersama yang dibuat oleh Pengusaha dan Federasi Serikat Pekerja Unit Perusahaan yang bersangkutan yang telah terdaftar pada Departemen Tenaga Kerja.

2. Adanya suatu perselisihan hukum yang konkrit;

Kalau dikaji pengertian Perselisihan Industrial (dahulu disebut Perselisihan Perburuhan) sebagaimana yang tertuang dalam pasal 1 ayat (1) huruf c UU. No. 22 Tahun 1957 maka nampak bahwa Panitia Penyelesaian Perselisihan

Perburuhan berwenang untuk menyelesaikan sengketa hukum. Pasal 1 ayat (1) huruf c tersebut menyatakan, bahwa : “Perselisihan Perburuhan adalah pertentangan antara Majikan atau Perkumpulan Majikan dengan Serikat Buruh atau Gabungan Serikat Buruh berhubung dengan tidak adanya persesuaian faham mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan/atau keadaan perburuhan”

Berkaitan dengan pengertian perselisihan perburuhan tersebut, Iman Soepomo membagi perselisihan perburuhan ke dalam Perselisihan Hak dan Perselisihan Kepentingan. Yang dimaksud dengan perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena salah satu pihak dalam perjanjian kerja atau perjanjian perburuhan tidak memenuhi isi perjanjian ataupun peraturan perusahaan ataupun menyalahi ketentuan hukum¹¹⁰. Selanjutnya Iman Soepomo menjelaskan bahwa UU. No. 22 Tahun 1957 memberikan kewenangan kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan untuk menyelesaikan perselisihan hukum. Ini berarti jelas Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan berwenang untuk menyelesaikan perselisihan hukum yang konkrit dan memenuhi unsur yang kedua dari suatu peradilan.

Persoalannya sekarang, apakah yang dimaksud perselisihan konkrit ?

¹¹⁰ Iman Soepomo, *PengantarOp.Cit.*, hal. 96.

Menurut Rochmat Soemitro, perselisihan yang konkrit itu terjadi apabila telah dikemukakan pada instansi yang berwenang untuk diputuskan. Pertentangan faham mengenai sesuatu yang tidak pernah dinyatakan dengan kata-kata atau perbuatan dan tidak pernah pula diajukan ke pengadilan tidaklah dimaksudkan sebagai perselisihan konkrit¹¹¹. Dengan demikian ini berarti bahwa perselisihan konkrit yang dimaksudkan adalah suatu perselisihan yang telah masuk kelompok yuridis normatif sebagaimana yang diungkapkan oleh Ronny Hanitijo Soemitro.

3. Adanya sekurang-kurangnya 2 (dua) pihak;

Dari pengertian atau definisi tentang perselisihan perburuhan yang dikutip di atas jelas pula dalam perselisihan industrial ada 2 (dua) pihak yang berselisih. Jadi telah memenuhi unsur ketiga untuk adanya peradilan.

4. Adanya suatu aparat peradilan yang berwenang memutuskan perselisihan.

Untuk unsur keempat ini Rochmat Soemitro menjelaskan lebih lanjut, bahwa aparat peradilan ini terdiri dari seorang pejabat atau dapat pula suatu badan yang terdiri dari pejabat-pejabat. Pejabat ini tidak selalu hakim sebagaimana dimaksudkan oleh "Reglement op de Rechterlijke Organisatie" (Stb. 1847 no.

¹¹¹ Rochmat Soemitro, *Peradilan.....Op.Cit.*, hal. 8.

23 jo. Stb. 1848 no. 57) tetapi dapat juga seorang pejabat yang tidak termasuk kekuasaan pengadilan, seperti pegawai biasa.¹¹²

Berkaitan dengan itu, maka Pegawai Perantara adalah Pegawai Negeri Sipil dari Departemen Tenaga Kerja yang ditunjuk sebagai Pegawai Perantara oleh Menteri Tenaga Kerja dan harus memenuhi syarat-syarat : (a) Berpangkat serendah-rendahnya golongan II/b; (b) Telah mengikuti dan lulus Kursus Pengurusan Persyaratan Kerja atau Kursus Hubungan Ketenaga-kerjaan yang diselenggarakan oleh Departemen Tenaga Kerja. Pegawai Perantara tersebut mempunyai tugas dan kewajiban sebagai berikut :

1. Memperantarai perselisihan hubungan Industrial, yang wajib diberikan ini dimulai dengan mengadakan penyelidikan tentang kasus perselisihan itu dan mencari apa yang menjadi sebab-sebabnya.
2. Memberikan jasa-jasa baik bagi perselisihan hubungan industrial yang bersifat perorangan, yang diakibatkan oleh di-PHK-nya (Pemutusan Hubungan Kerja) pekerja.
3. Menawarkan pihak-pihak yang berselisih suatu penyelesaian melalui juru/dewan pemisah, dan menjelaskan kepada para pihak siapa-siapa yang dapat ditunjuk sebagai arbiter (juru/dewan pemisah).

¹¹²*Ibid*, hal. 9.

4. Memberikan anjuran tertulis apabila usaha perantaraan tidak berhasil setelah berkonsultasi dengan atasan.
5. Membuat kesepakatan tertulis apabila perantaraan berhasil mencapai suatu kesepakatan, yang mempunyai kekuatan hukum sebagai Kesepakatan Kerja Bersama.
6. Membuat laporan tertulis mengenai hasil perantaraan kepada atasannya.

Sedangkan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan adalah suatu “pengadilan” yang khusus melaksanakan tugas menyelesaikan kasus-kasus perselisihan industrial yang para “hakimnya” diangkat dan diberhentikan oleh Menteri Tenaga Kerja, dengan susunan dan tugas kepaniteraan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan telah diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep-62/MEN/1984 untuk Kepaniteraan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep-28/MEN/1994 untuk Kepaniteraan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat.

Dengan bertolak dari uraian di atas maka Pegawai Perantara dan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dalam rangka menyelesaikan perselisihan industrial sudah memenuhi unsur-unsur suatu “peradilan” yang pada intinya harus memberikan keadilan bagi mereka yang mengadakan perselisihan kepadanya.

Selain keempat unsur untuk dapat dikatakan adanya suatu peradilan sebagaimana diuraikan di atas, Syahrhan Basah menambahnya dengan 1 (satu) unsur lagi, yaitu adanya hukum formal dalam rangka menerapkan hukum, menemukan hukum *in concreto* untuk mempertahankan ditaatinya hukum materil¹¹³. Unsur inipun menurut telah dipenuhi oleh Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dalam menyelesaikan perselisihan industrial. Namun demikian hukum formal atau hukum acara dalam penyelesaian perselisihan industrial ini belum terbentuk dalam undang-undang tersendiri karena masih tersebar dalam beberapa peraturan perundangan. Sebagian diatur dalam UU. No. 22 Tahun 1957, juga sebagian diatur dalam UU. No. 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja Pada Perusahaan-perusahaan Swasta, dan sebagian lagi diatur dalam peraturan Tata Tertib Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, yaitu Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP-62/MEN/1984 tentang Tata Tertib Kepaniteraan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah, dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP-28/MEN/1994 tentang Tata Tertib Kepaniteraan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat.

Meskipun hukum acara penyelesaian perselisihan industrial ini belum atau tidak terbentuk dalam suatu undang-undang tersendiri seperti halnya Hukum Acara Pidana, HIR/Rbg. Namun "Hukum Acara Perselisihan Industrial" tersebut pada

¹¹³ Syahrhan Basah, *Eksistensi.....Op. Cit*, hal. 44.

hakikatnya mengatur tentang bagaimana cara mempertahankan hukum materiil dari Hukum Ketenaga-kerjaan/Hukum Perburuhan. Dengan demikian unsur kelima (sebagaimana ditambahkan oleh Syahrani Basah) ini sudah terpenuhi oleh Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.

Karena dengan dipenuhinya unsur-unsur peradilan tersebut maka dalam persidangan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4D/P4P) dapat memanggil para pihak, dan jika perlu saksi ahli¹¹⁴, dan/atau jika keterangan para pihak dianggap belum memungkinkan untuk memutus suatu perkara atau kasus Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah dapat membentuk Panitia Angket/Panitia Adhoc serta memutus sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

Pemanggilan para pihak, dan jika perlu saksi ahli atau pembentukan panitia Angket/ Panitia Adhoc¹¹⁵ untuk mengadakan pemeriksaan langsung tentang

¹¹⁴ Diperlukannya pemanggilan saksi ahli dapat dilihat dalam contoh kasus : Putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah Propinsi Nusa Tenggara Barat No. 43/40/09/22/PHK/1997 yaitu kasus Pemutusan Hubungan Kerja antara PT. Muara Nusa dengan alamat Jl. Langko 104 Mataram dengan Sdr. Ramlah, Saparuddin, Suhaeli, Awaluddin, Napisah, Fajri dan Safi'in. Dalam kasus ini Pengusaha mengajukan permohonan ijin Pemutusan Hubungan Kerja ke P4D melalui Pegawai Perantara Kantor Departemen Tenaga Kerja Lombok Barat dengan surat tertanggal 31 Oktober 1996, Nomor 29/MN/X/1996 dengan alasan pengurangan tenaga kerja (rasionalisasi perusahaan). Dalam amar menimbang putusan P4D tersebut di atas bahwa perusahaan tidak benar mengalami kemunduran berdasarkan pemeriksaan Akuntan Publik (sebagai saksi ahli).

¹¹⁵Dasar Hukum pembentukan Panitia Angket dan Panitia Adhoc ini adalah Pasal 18 UU. 22 Tahun 1957. Menurut M. Taufik, SH. Yang membedakan antara Panitia Angket dan Panitia Ad Hoc ini adalah jarak antara lokasi kasus dengan tempat P4D. Jika lebih dari 60 km., maka yang dibentuk adalah Panitia Angket.

data-data/keterangan-keterangan di kantor Pengusaha, menurut Taufik, SH. (Kepala Panitera Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah Nusa Tenggara Barat) dilakukan oleh Sub Kepaniteraan Perkara, sementara yang melaksanakan, menentukan/mengatur acara persidangan adalah Sub Kepaniteraan Persidangan.¹¹⁶

Oleh karena itu, sejalan dengan uraian di atas, H. Koko Kosidin berpendapat bahwa Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan merupakan lembaga peradilan perdata yang khusus mengadili sengketa di bidang perburuhan, di luar wewenang peradilan umum.¹¹⁷

Mr. Sutiksno menyatakan bahwa Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) dan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P) itu merupakan suatu badan peradilan (perdata) yang tugas utamanya adalah menangani perselisihan perburuhan¹¹⁸. Lebih lanjut dikatakan bahwa, walaupun Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4) merupakan suatu badan peradilan, akan tetapi Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) dan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P) tempatnya di luar

¹¹⁶ Berdasarkan wawancara tanggal 20 Pebruari 2001.

¹¹⁷H. Koko Kosidin, *Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*, UNSIKA – Kerawang, 1992, hal. 44.

¹¹⁸ Sutiksno, "Status Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat" dalam *Majalah Hukum Trisakti No. 8 Tahun 1983*, Jakarta, hal. 521.

lingkungan peradilan biasa dan kehadirannya tidak disebut dalam pasal 10 UU. No. 14 Tahun 1970 tentang Pokok-pokok Kekuasaan Kehakiman. Menurut beliau Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) dan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P) yang didirikan tahun 1957 oleh UU. No. 22 Tahun 1957 sementara UU. No. 14 Tahun 1970 tidak mencantumkan satu pasalpun yang mencabut UU. No. 22 Tahun 1957. Lebih-lebih kalau kita berpijak dari ketentuan pasal 13 UU. No. 14 Tahun 1970 yang menyatakan "*Badan-badan peradilan khusus disamping badan-badan peradilan yang sudah ada, hanya dapat diadakan dengan undang-undang*" maka layaklah Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) dan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P) dikatakan sebagai suatu badan peradilan.

Tapi masalahnya adalah Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) dan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P) tidak bisa memaksakan pelaksanaan putusannya, lagi pula tidak bermuara pada Mahkamah Agung sebagai satu badan peradilan. Namun tetaplah peneliti sependapat dengan para pakar dan para informan bahwa Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) dan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P) adalah suatu badan peradilan yang lebih mendekati "*badan peradilan semu*" bukan badan peradilan murni seperti halnya Pengadilan Negeri.

Pendapat peneliti ini didasari oleh apa yang dikemukakan oleh Paulus Effendi Lotulung, bawah antara peradilan murni dan peradilan semu berbeda satu

sama lain. Perbedaannya ini menurut beliau berdasarkan Kriteria Formal Organik dan Kriteria Material¹¹⁹. Termasuk Kriteria formal Organik apabila pemutus beserta anggotanya adalah kekuasaan yang bebas (independen) terhadap pemerintah, sedangkan Kriteria Material apabila ditinjau dari tugasnya yang memeriksa dan memutus persengketaan dan menetapkan hukumnya. Suatu peradilan hanyalah memenuhi kriteria material saja, sementara kriteria formal organiknya tidak terpenuhi karena pemutus perkaranya merupakan bagian dari struktur organisasi/badan pemerintah seperti halnya Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah dan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat.

Disamping itu Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4) juga dilengkapi dengan Kepaniteraan, yang terdiri dari Kepaniteraan Perkara dan Kepaniteraan Tata Usaha.

Berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP-62/MEN/1984 tentang Susunan dan Tugas Kepaniteraan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) Kepaniteraan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah adalah unit pelaksana teknis di bidang penyelesaian perselisihan industrial dalam lingkungan Departemen Tenaga Kerja yang berada di

¹¹⁹ Paulus Effendi Lotulung, *Beberapa Sistem Tentang Kontrol Segi Hukum Terhadap Pemerintah*, Citra Aditya Bakti – Bandung, 1993, hal. 109.

bawah dan bertanggung-jawab kepada Kepala Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja. Susunan Organisasi Kepaniteraan P4D. terdiri dari :¹²⁰

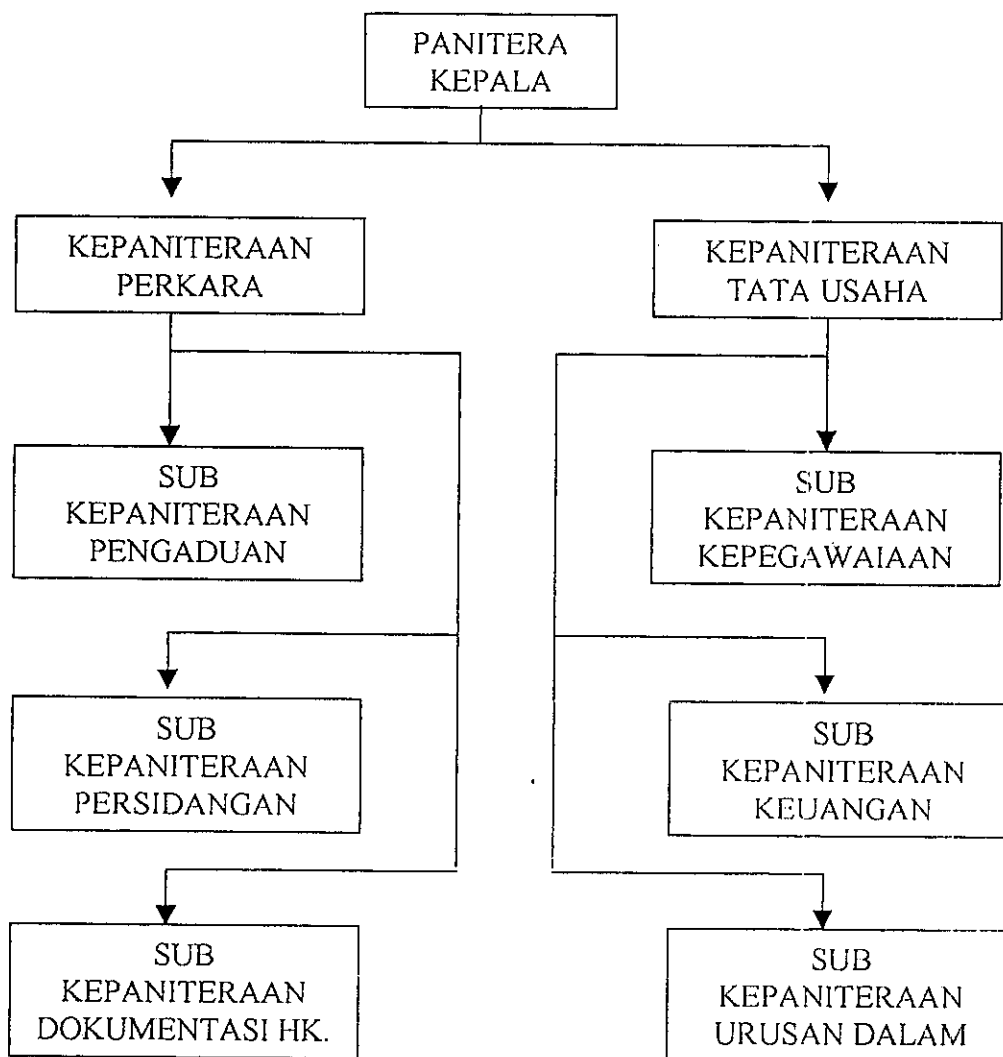
1. Kepaniteraan Perkara, yang mempunyai fungsi menerima pengaduan/persoalan perselisihan industrial, mengatur acara persidangan dan memelihara serta mengevaluasi putusan-putusan P4D. Kepaniteraan Perkara ini terdiri atas :
 - a. Sub Kepaniteraan Pengaduan, yang tugasnya menerima pengaduan, persoalan perselisihan industrial, mengumpulkan serta mempersiapkan bahan-bahan, data persoalan perselisihan yang akan diajukan kepada sidang Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah.
 - b. Sub Kepaniteraan Persidangan, bertugas mengatur acara sidang dan memberikan penjelasan dalam persidangan sehubungan dengan perselisihan industrial yang diajukan.
 - c. Sub Kepaniteraan Dokumentasi Hukum, yang tugasnya menghimpun dan mengevaluasi putusan-putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah

¹²⁰Mengenai Kepaniteraan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P) diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep-28/MEN/1994 tentang Susunan dan Tugas Kepaniteraan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P). Dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja ini susunan kepaniteraan P4P sebetulnya tidak jauh berbeda dengan susunan kepaniteraan P4D. Bedanya hanya terletak pada Kepaniteraan Tata Usaha yang menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP-62/MEN/1984 Kepaniteraan Tata Usaha P4D terdiri dari Sub Kepaniteraan Kepegawaian, Sub Kepaniteraan Keuangan dan Sub Kepaniteraan Urusan Dalam, sedangkan menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep-28/MEN/1994 Kepaniteraan Tata Usaha P4P terdiri dari Sub Kepaniteraan Kepegawaian, Sub Kepaniteraan Keuangan dan Sub Kepaniteraan Umum.

2. Kepaniteraan Tata Usaha, yang mempunyai tugas melaksanakan pengurusan tata usaha, kepegawaian, keuangan, rumah tangga dan perlengkapan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah. Kepaniteraan ini terdiri dari :
 - a. Sub Kepaniteraan Kepegawaian yang mempunyai tugas melakukan urusan kepegawaian Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah.
 - b. Sub Kepaniteraan Keuangan, yang mempunyai tugas melakukan urusan keuangan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah.
 - c. Sub Kepaniteraan Urusan Dalam, yang mempunyai tugas melakukan urusan tata usaha, rumah tangga dan perlengkapan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah.

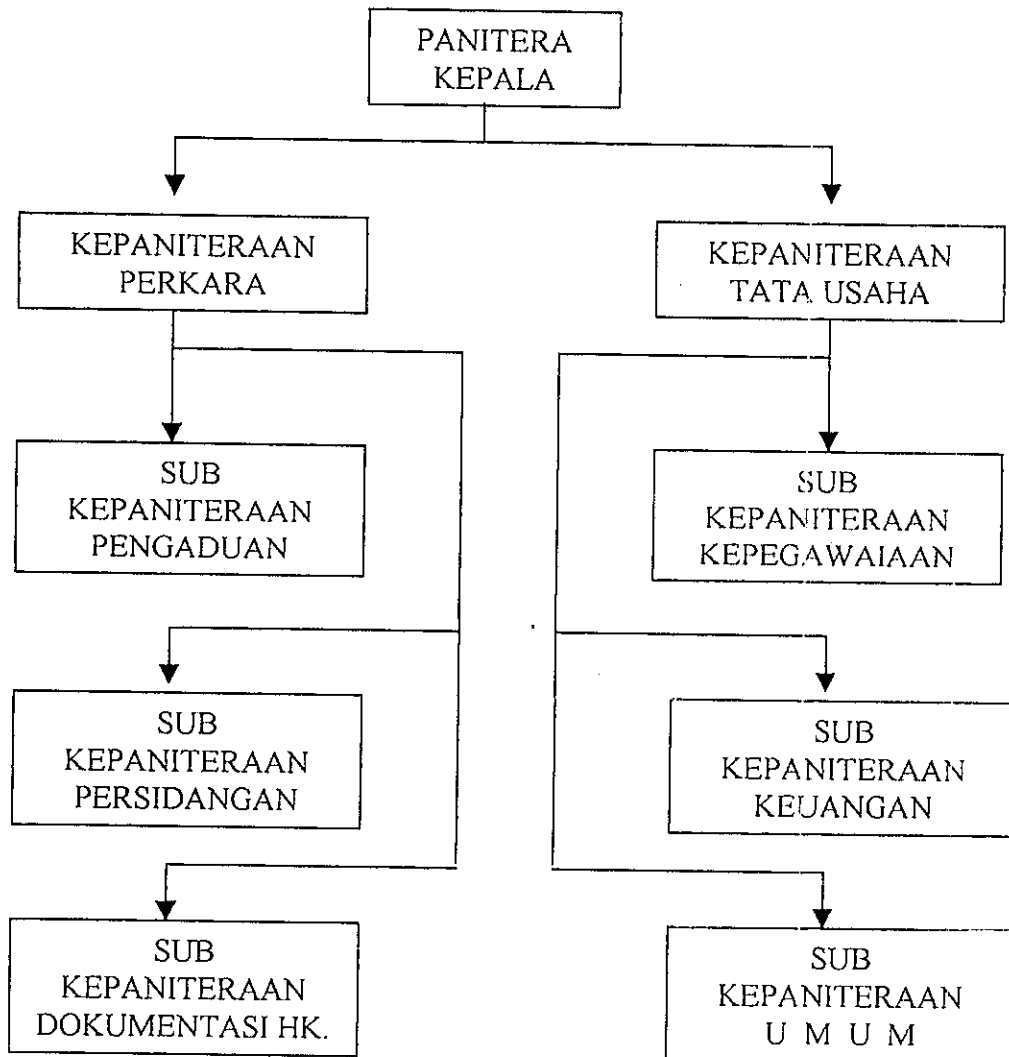
Selengkapnya mengenai kepaniteraan P4 ini dapat dilihat dalam bagan sebagaimana terlampir dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP-62/MEN/1984 sebagai berikut :

BAGAN 5
STRUKTUR KEPANITERAAN P4D.



Sedangkan bagan struktur Kepaniteraan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat berdasarkan lampiran II. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep-28/MEN/1994.

BAGAN 6
STRUKTUR KEPANITERAAN P4P.



Namun demikian terlepas dari persoalan peradilan murni atau peradilan semu, Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4) oleh Mahkamah Agung diakui sebagai suatu badan peradilan yang berada di luar badan peradilan biasa. Pengakuan ini didasarkan pada Yurisprudensi Mahkamah Agung, yaitu putusan

Mahkamah Agung No. 37/K.Sip./1952 tanggal 9 Januari 1952, yang isinya menegaskan, bahwa Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4) berada di luar lingkungan peradilan biasa sehingga putusannya tidak bisa diganggu-gugat oleh Pengadilan Negeri, Pengadilan Tinggi dan Mahkamah Agung.

C. Pesan Hukum Yang Diperoleh Melalui Forum Litigasi.

Pesan hukum terkandung di dalam tujuan hukum yang pada intinya tidak boleh menyeleweng dari fungsi hukum itu sendiri. Sementara fungsi hukum yang esensial mendasar menurut Ronny Hanitijo Soemitro adalah untuk menjaga stabilitas dan kepastian dan dua hal ini merupakan tujuan-tujuan utama dari hukum.¹²¹

Selanjutnya untuk dapat memahami lebih dalam mengenai fungsi hukum ini, Ronny Hanitijo Soemitro mensitir pendapat Rudolf Von Ihering yang menyatakan bahwa : *"laws were only one way to achieve the end namely social control"* ("hukum hanya merupakan salah satu cara saja untuk mencapai tujuan masyarakat yaitu melakukan pengendalian sosial), selanjutnya menurut Von Ihering hukum merupakan : *"an instrument for serving the needs of society where there is an inevitable conflict between the social needs of man and each individual's self interest"* (sebuah instrumen untuk melayani kebutuhan-kebutuhan masyarakat di tempat terjadinya konflik yang tidak dapat dihindarkan antara kebutuhan sosial

¹²¹Ronny Hanitijo Soemitro, *Perspektif Sosial Dalam*Op.Cit., hal. 21.

tiap-tiap manusia dengan kepentingan pribadinya masing-masing).¹²² Disamping itu Darji Darmodihardjo dan Sidharta mengatakan, bahwa hukum mempunyai berbagai fungsi. Adapun fungsi tersebut adalah : *Pertama*, hukum berfungsi sebagai sitem kontrol sosial. Dalam fungsi ini, hukum memuat norma-norma yang mengontrol perilaku individu dalam berhadapan dengan kepentingan dari individu-individu yang lain dalam kehidupan sosial. *Kedua*, sistem hukum berfungsi sebagai sarana penyelesaian konflik (dispute settlement). *Ketiga*, sistem adalah untuk memperbaharui masyarakat (Social engineering)¹²³.

Berkaitan dengan fungsi hukum sebagai terurai di atas maka tujuan hukum pada dasarnya adalah untuk mencapai keadilan dalam penyelesaian konflik di masyarakat maupun dalam melakukan pengendalian sosial¹²⁴.

Berbicara tentang keadilan maka perlu dikemukakan bahwa keadilan mempunyai kedudukan yang penting dalam setiap masyarakat, baik besar maupun kecil tanpa memandang pekerjaan dan jenis tingkah lakunya. Namun demikian, dalam kenyataannya mungkin kita akan mengalami kesulitan apakah sesuatu itu adil atau tidak karena banyaknya bentuk keadilan. Bagaimanapun juga semua bentuk itu dapat dikembalikan pada rumusan pendek, yaitu : "*Berilah kepada*

¹²²Ronny Hanitijo Soemitro, *I b i d.*

¹²³Darji Darmodiharjo dan Sidharta, *Pokok-pokok Filsafat Hukum, Apa dan Bagaimana Filsafat Hukum Indonesia*, PT. Gramedia Pustaka Utama -- Jakarta, 1996, hal. 159 – 161.

¹²⁴Dapat dilihat dalam Ronny Hanitijo Soemitro, *Perspektif Sosial Dalam*
Loc.Cit.

setiap orang apa yang menjadi haknya. Itulah keadilan”¹²⁵. Perumusan ini merupakan perumusan klasik yang pertama kali dikemukakan oleh Ulpianus yang menyatakan, bahwa, “sikap hati dan perbuatan yang berujud susila jujur (*honeste vivere*), tidak merugikan orang lain secara sewenang-wenang (*alterum non laedere*), dan memberi kepada masing-masing pihak bagiannya menurut haknya (*suum cuique tribuere*)”¹²⁶.

Berkaitan dengan hal tersebut maka di dalam menegakkan keadilan manusia dituntut untuk bijaksana karena dengan kebijaksanaanlah orang dapat memberikan seseorang apa yang seharusnya, apa yang menjadi haknya. Untuk itu jauh sebelumnya Aristoteles telah merumuskan keadilan dalam 2 (dua) jenis, yaitu keadilan umum dan keadilan khusus. Keadilan umum ialah kebajikan (kebaikan) secara menyeluruh dan sempurna, yang wajib dilaksanakan demi kepentingan umum, kepentingan negara. Keadilan umum ini menurut Aristoteles sama dengan keadilan legal dalam arti menuntut perbuatan agar sesuai dengan ketentuan undang-undang/hukum negara yang ditujukan kepada kesejahteraan umum, adil dan makmur. Sedangkan keadilan khusus merupakan kebajikan khusus, seperti keberanian, kebijaksanaan, dugaan antara (*matigheid*)¹²⁷.

¹²⁵ L. Satriawan Sahak, “Peranan Filsafat Dalam Keadilan Sebagai Dasar Kehidupan Beragama”, *Jatiswara, Majalah Hukum Fakultas Hukum Universitas Mataram No. 4 Tahun V*, Pebruari 1991, hal. 3.

¹²⁶ Dipetik dari Soehardjo Sastrosoehardjo, *Silabus Mata Kuliah Filsafat Hukum*, tanpa penerbit, tanpa tahun, hal. 7.

¹²⁷ *Ibid*, hal. 6.

Disamping itu L.J. Van Apeldoorn menyatakan bahwa Aristoteles telah membagi keadilan kedalam 2 (dua) jenis, yaitu keadilan distributif dan keadilan commutatif. Keadilan distributif ialah keadilan yang memberikan kepada tiap-tiap orang jatah menurut jasanya, tanpa menuntut supaya tiap-tiap orang mendapat bagian yang sama banyaknya, bukan persamaan, melainkan kesebandingan. Sedangkan keadilan commutatif ialah keadilan yang memberikan pada setiap orang sama banyaknya dengan tidak melihat jasa-jasa perorangan¹²⁸.

Sejalan dengan pengertian keadilan distributif di atas dan berdasarkan hasil observasi terhadap 12 (duabelas) kasus/putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah Nusa Tenggara Barat, ternyata Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah Nusa Tenggara Barat telah memberikan jatah (hak) seseorang (pekerja/salah satu pihak yang berselisih) menurut jasanya seperti yang diatur dalam peraturan ketenaga-kerjaan.

Oleh karena itu sejalan dengan penelitian hukum normatif inconcreto yang bermaksud hendak menemukan apakah hukum yang diterapkan sudah sesuai atau tidak guna menyelesaikan kasus perselisihan industrial, maka akan dikutip 2 (dua) buah putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah Nusa Tenggara Barat berikut.

¹²⁸ L.J. van Apeldoorn, *Pengantar Ilmu Hukum*, terjemahan oleh Mr. Oetarid Sadino, Cet. XVI, Pradnya Paramita – Jakarta, 1980, hal. 23 – 24.

Contoh I : Putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah Nusa Tenggara Barat Di Mataram Nomor 67/62/01/22/PHK/2000 tentang kasus perselisihan antara PT. Gusung Duta Tamisa dengan Sdr. Suharman Dan Kadek Rediawan.

Posisi Kasus :

Sdr. Suharman dan sdr. Kadek Rediawan telah bekerja pada pengusaha selama 9 (sembilan) bulan sebagai security/ Satpam dengan mendapat upah masing-masing Rp. 145.000,- perbulan, yang kemudian dengan alasan mereka melanggar tata tertib perusahaan maka merekapun di-PHK.

Kasus ini bisa diselesaikan secara musyawarah mufakat di tingkat perantaraan yang kemudian dituangkan dalam Surat Persetujuan Bersama dan diketahui oleh Pegawai Perantara, yang isinya sebagai berikut :

A. Superman

1. Pihak ke I memutuskan hubungan kerja/PHK dengan pihak ke II dan pihak ke II menerima PHK dari pihak ke I dengan alasan tersebut di atas.
2. Pihak ke I memberikan kompensasi/uang pisah kepada pihak ke II berupa :

- Uang Pesangon 1 X Rp. 145.000		= Rp. 145.000
- Ganti rugi pengobatan 5 % X Rp. 145.000		= Rp. 7.250
- Upah Proses 50 % X Rp. 145.000		= Rp. 75.500
J u m l a h		= Rp. 224.750
(dibulatkan		Rp. 225.000)

3. Pihak ke II menerima kompensasi/uang pisah yang diberikan pihak I sesuai tersebut point 2 dengan baik secara tunai.
4. Dengan ditanda-tangani dan dilaksanakan Persetujuan Bersama maka pihak I dan pihak II sepakat pula untuk tidak melakukan tindakan-tindakan yang dapat merugikan salah satu pihak dan tidak akan mengadakan tuntutan apapun di kemudian hari.

B. Kadek Rediawan

1. Pihak ke I memutuskan hubungan kerja/PHK dengan pihak ke II dan pihak ke II menerima PHK dari pihak ke I dengan alasan tersebut di atas.
2. Pihak ke I memberikan kompensasi/uang pisah kepada pihak ke II berupa :

- Uang Pesangon 1 X Rp. 145.000	= Rp. 145.000
- Ganti rugi pengobatan 5 % X Rp. 145.000	= Rp. 7.250
- Upah Proses 50 % X Rp. 145.000	= Rp. 75.500
J u m l a h	= Rp. 224.750
(dibulatkan	Rp. 225.000)

3. Pihak ke II menerima kompensasi/uang pisah yang diberikan pihak I sesuai tersebut point 2 dengan baik secara tunai.
4. Dengan ditanda-tangani dan dilaksanakan Persetujuan Bersama maka pihak I dan pihak II sepakat pula untuk tidak melakukan tindakan-tindakan yang dapat merugikan salah satu pihak dan tidak akan mengadakan tuntutan apapun di kemudian hari.

Berdasarkan persetujuan tersebut maka pihak pengusaha telah melakukan pembayaran uang kebijaksanaan/uang pisah dengan bukti kwintansi tertanggal 23

September 1999. Dan dengan demikian maka Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah Nusa Tenggara Barat, memutuskan :

- I. *Memberikan ijin kepada PT. GUSUNG DUTA TAMISA untuk memutuskan hubungan kerja dengan pekerjanya bernama sdr. Suparman dan sdr. Kadek Rediawan terhitung sejak tanggal 23 September 1999 atas dasar persetujuan bersama.*
- II. *Putusan ini mengikat baik pekerja maupun pengusaha.*

Terhadap putusan kasus antara PT. GUSUNG DUTA TAMISA, dengan Sdr. SUHARMAN DAN KADEK REDIAWAN yang pertama perlu mendapat sorotan adalah amar I dari diktum putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah Nusa Tenggara Barat tersebut. Amar I putusan tersebut adalah lebih bersifat sebagai “beschikking” daripada bersifat “vonnis” karena amar I putusan ini hanya memberikan ijin tanpa membebani hak dan kewajiban kepada para pihak. Ini berarti bahwa putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah Nusa Tenggara Barat di atas lebih menunjukkan tugas dan fungsinya sebagai suatu “lembaga” yang dapat menolak¹²⁹ atau memberikan ijin pemuutusan

¹²⁹ Berdasarkan hasil penelitian sebetulnya Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Nusa Tenggara Barat dalam 5 (lima) tahun terakhir ini tidak pernah menolak permohonan ijin pemuutusan hubungan kerja dari pengusaha. Tetapi dalam kasus pemuutusan hubungan kerja secara sepihak terhadap Sdr. Muhtar oleh Pengusaha PT. Lancar Sejati dapat dikonotasikan bahwa Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Nusa Tenggara Barat tidak memberikan ijin pemuutusan hubungan kerja kepada PT. Lancar Sejati . Pemuutusan hubungan kerja secara sepihak ini terjadi karena Sdr. Muhtar selaku sopir memakai kendaraan pegangan sopir yang lain. Dalam putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Nusa Tenggara Barat No. 51/42/06/22/PHK/1995 dengan menimbang laporan Panitia Angket yang dibentuk dengan surat no. 34/ANK/P4D.22/1995

hubungan kerja sebagaimana diamanatkan oleh pasal 3 ayat (1) UU. No. 12 Tahun 1964 jis. pasal 2 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER-03/MEN/1996 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Jasa dan Ganti Kerugian pada Perusahaan Swasta; pasal 2 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. Kep-150/MEN/2000 tentang Penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja dan Ganti Kerugian; yang pada intinya peraturan-peraturan di atas menetapkan bahwa, “setiap pemutusan hubungan kerja di perusahaan harus mendapatkan ijin dari Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah untuk pemutusan hubungan kerja perorangan dan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat untuk pemutusan hubungan kerja massal”¹³⁰.

tanggal 25 Januari 1995 yang menyatakan bahwa pemakaian kendaraan lain tersebut adalah seijin sopirnya, maka dalam sidang pleno tanggal 28 Maret 1995 Panitia Daerah memutuskan:

1. menyatakan hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja tidak terputus;
2. mewajibkan kepada PT. Lancar Sejati untuk memanggil sdr. Muhtar secara tertulis untuk bekerja kembali selambat-lambatnya 14 (empatbelas) hari setelah putusan diterima.
3. Mewajibkan kepada sdr. Muhtar melaporkan diri secara tertulis untuk bekerja kembali kepada PT. Lancar sejati selambat-lambatnya 14 (empatbelas) hari setelah putusan diterima.
4. Apabila pekerja tidak melaksanakan amar ketiga dianggap mengundurkan diri.

¹³⁰Yang dimaksud dengan pemutusan hubungan kerja massal pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha terhadap pekerjanya sebanyak 10 (sepuluh) orang atau lebih, dalam satu bulan, atau mengadakan rentetan pemutusan hubungan kerja yang dapat menggambarkan suatu iktikad untuk mengadakan pemutusan hubungan kerja secara besar-besaran. Dapat dibaca dalam Djumaldji, FX., *Pemutusan Hubungan Kerja (Perselisihan Perburuhan Perorangan)*, Bina Aksara – Jakarta, 1981, hal. 18.

Dengan demikian Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah Nusa Tenggara Barat tidak memanggil para pihak dalam persidangan sehingga sebagai dasar pertimbangan putusan di atas adalah :

1. Surat pengusaha tertanggal 24 September 1999 perihal permohonan ijin pemutusan hubungan kerja pekerja¹³¹;
2. Surat Pegawai Perantara Departemen Tenaga Kerja Kabupaten Lombok Barat di Mataram tertanggal 4 Oktober 1999 tentang laporan hasil pemerantaraan terhadap perkara pemutusan hubungan kerja tersebut di atas;
3. Surat persetujuan bersama tanggal 23 September 1999.
4. Kwitansi penerimaan uang kompensasi/uang pisah tertanggal 23 September 1999.

Menurut peneliti Surat Persetujuan Bersama dalam point (2) di atas ditandatangani oleh kedua-belah pihak setelah mereka sepakat untuk menerima anjuran Pegawai Perantara Kantor Departemen Tenaga Kerja Kabupaten Lombok Barat. Anjuran Pegawai Perantara tersebut telah menerapkan ketentuan yang tertuang dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER-03/MEN/1996 tentang Penyele-

¹³¹ Surat permohonan ijin pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha ini diajukan tanggal 24 September 1999, yaitu sehari setelah penerimaan uang kompensasi dan ditandatanganinya Surat Persetujuan Bersama dengan sepengetahuan Pegawai Perantara, tanggal 23 September 1999. Ini membuktikan, bahwa kasus ini sebetulnya merupakan kasus perselisihan industrial yang disebabkan oleh pemutusan hubungan kerja secara sepihak. Surat permohonan ijin pemutusan hubungan kerja itupun dilakukan atas anjuran Pegawai Perantara.

saian Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Jasa dan Ganti Kerugian pada Perusahaan Swasta.

Sdr. SUHARMAN dan KADEK REDIAWAN karena hanya melakukan kesalahan ringan jadi hanya berhak mendapatkan uang pesangon dan ganti kerugian lainnya (biaya pengobatan dan upah dalam proses) yang menurut pasal 23 huruf (d) Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER-03/MEN/1996 di atas besarnya penggantian fasilitas pengobatan dan perawatan adalah 5 % dari uang pesangon dan uang jasa apabila masa kerjanya memenuhi syarat untuk mendapatkan uang jasa. Karena masa kerja kedua pekerja tersebut hanya 9 (sembilan) bulan, jadi kurang dari 5 tahun maka mereka tidak berhak/tidak diberikan uang jasa.

Contoh II : Putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah Nusa Tenggara Barat Di Mataram Nomor 65/50/14/22/PHK/1999 Tentang Perselisihan Hubungan Industrial yang menyangkut Pemutusan Hubungan Kerja Sepihak antara PO. Langsung Indah dengan Sdr. Zaenuddin.

Posisi Kasus :

Sdr. Zainuddin yang mulai bekerja pada PO. Langsung Indah sejak tahun 1992 sebagai sopir jurusan Bima – Surabaya PP., dengan upah Rp. 75.000 per-retase, satu bulan rata-rata $5 \times PP \times Rp. 75.000 = Rp. 375.000$. Pada bulan Pebruari 1999 mengalami musibah di Denpasar dengan kecepatan 40 km per-jam, menabrak tumpukan batu bata karena menghindari truk yang ada di depan sehingga

bis masuk got kecil. Dalam musibah tersebut semua penumpang selamat/tidak ada yang cacat dan untuk mencapai tujuan mereka dioper ke kendaraan lainnya.

Sementara bus pada keesokan harinya sudah dapat ditarik keluar dan dipindahkan ke lapangan proyek dengan biaya dari pekerja Rp. 310.000 dan kekurangannya diminta pada agen PO. Langsung indah di Denpasar.

Setelah montir dikirim dari Bima tiba, baru pekerja kembali ke Bima untuk melaporkan kejadian kepada pengusaha (pemilik bus), setelah laporan diterima, uang pekerja dikembalikan Rp. 300.000 dan disuruh istirahat, namun sampai dengan bulan Agustus 1999 atau kurang lebih 6 bulan pekerja tunggu tidak ada panggilan, maka pekerja melaporkan permasalahannya ke Kantor Departemen Tenaga Kerja Kabupaten Bima untuk menuntut hak-hak pekerja.

Selanjutnya kasus ini tidak bisa diselesaikan pada tingkat Perantaraan sehingga Pegawai Perantara dengan surat Kepala Kantor Departemen Tenaga Kerja Kantor Kabupaten Bima No. B.535/W.22.K3/1999 tanggal 1 September 1999 menyerahkan kasus tersebut pada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah. Dalam sidang Panitia Angket pada tanggal 3 Nopember 1999 di Kantor Departemen Tenaga Kerja Kantor Kabupaten Bima di Raba Bima, dan pada sidang pleno Panitia Daerah tanggal 18 Nopember 1999 pengusaha tidak pernah hadir sehingga tidak dapat digali keterangan dari pengusaha. Dan oleh karena itu maka Panitia Daerah memutus secara verstek sebagai berikut :

- I. Menyatakan hubungan kerja antara PO. Langsung Indah dengan pekerjanya yang bernama sdr. Zainuddin putus terhitung sejak tanggal 18 Nopember 1999 dengan syarat pembayaran uang pesangon, uang jasa dan ganti rugi lainnya.
- II. Mewajibkan kepada PO. Langsung indah tersebut pada amar I untuk membayar kepada sdr. Zainuddin sebagai berikut :
- | | |
|--------------------------------|-----------------|
| 1. uang pesangon : | |
| 5 x Rp. 375.000 | Rp. 1.875.000,- |
| 2. uang jasa : | |
| 2 x Rp. 375.000 | Rp. 750.000,- |
| | Rp. 2.625.000,- |
| 3. Pengobatan : | |
| 5 % x Rp. 2.625.000,- | Rp. 131.250,- |
| 4. Upah dalam proses : | |
| Maret s/d. Nopember 1999 | |
| (8 x Rp. 375.000) x 100 %..... | Rp. 3.000.000,- |
| <u>J u m l a h</u> | Rp. 5.756.250,- |
- III. Putusan ini mengikat baik PO. Langsung Indah maupun sdr. Zainuddin.
- IV. Pelaksanaan putusan ini di bawah pengawasan Kantor Departemen Tenaga Kerja Kabupaten Bima di Raba Bima.

Terhadap kasus kedua, yaitu antara P0. LANGSUNG INDAH dengan Sdr. ZAENUDDIN yang selesai di tingkat Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah inipun telah menerapkan ketentuan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER-03/MEN/1996. Ini terbukti dari amar putusannya yang memberikan hak kepada Sdr. Zaenuddin untuk mendapatkan uang pesangoan 5 (lima) kali gaji dan uang jasa 2 (dua) kali gaji karena mempunyai masa kerja 7 (tujuh) tahun. Jadi

sesuai dengan ketentuan pasal 21 Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER-03/MEN/1996 untuk uang pesangon dan pasal 22 untuk uang jasa.

Pasal 21 Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER-03/MEN/1996 tersebut menentukan :

Besarnya uang pesangon sebagaimana dimaksud dalam pasal 20 ditetapkan sekurang-kurangnya sebagai berikut :

- b. Masa kerja kurang dari 1 tahun : 1 bulan upah.
- c. Masa kerja 1 tahun atau lebih tetapi kurang 2 tahun : 2 bulan upah.
- d. Masa kerja 2 tahun atau lebih tetapi kurang 3 tahun : 3 bulan upah.
- e. Masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang 4 tahun : 4 bulan upah.
- f. Masa kerja 4 tahun atau lebih : 5 bulan upah

Sedangkan pasal 22 Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER-03/MEN/1996 tersebut menentukan :

Besarnya uang jasa sebagaimana dimaksud dalam pasal 20 ditetapkan sekurang-kurangnya sebagai berikut :

- a. Masa kerja 5 tahun atau lebih tetapi kurang dari 10 tahun : 2 bulan upah.
- b. Masa kerja 10 tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 tahun : 3 bulan upah.
- c. Masa kerja 15 tahun atau lebih tetapi kurang dari 20 tahun : 4 bulan upah.
- d. Masa kerja 20 tahun atau lebih tetapi kurang dari 25 tahun : 5 bulan upah.
- e. Masa kerja 25 tahun atau lebih : 6 bulan upah.

Kemudian yang cukup menarik dalam contoh kasus II ini adalah Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah Nusa Tenggara Barat telah memutuskan kasus secara secara “verstek” (tanpa kehadiran pengusaha) padahal ketentuan tentang “verstek” ini tidak diatur dalam UU. No. 12 Tahun 1964 dan peraturan-peraturan lainnya yang berkaitan dengan “hukum acara penyelesaian perselisihan industrial”. Namun menurut M. Taufik, SH. Kepala Kepaniteraan Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah Nusa Tenggara Barat

Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah Nusa Tenggara Barat perkara/kasus secara “*verstek*” ini adalah memungkinkan dan sah-saha saja dengan berpedoman kepada KUHP maupun HIR/Rbg. Ini perlu dilakukan demi kepastian hukum dan kepastian hubungan industrial pihak yang berselisih.

Jika dibandingkan dengan ketentuan pasal 8 ayat (1) UU. No. 22 Tahun 1957 kiranya apa yang diungkapkan oleh M. Taufik, SH. Kepala Kepaniteraan Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah Nusa Tenggara Barat itu adalah masuk akal.

Pasal 8 ayat (1) UU. No. 22 Tahun 1957 ini menentukan, bahwa :

“Panitia Daerah dalam usahanya menyelesaikan suatu perselisihan perburuhan menggunakan segala upaya dan menimbang sesuatu dengan mengingat hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan, keadilan dan kepentingan negara”

Dari ketentuan pasal tersebut di atas dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa Panitia Daerah dapat memutus berdasarkan hukum dan keadilan. Hukum yang dimaksudkan dalam hal ini adalah hukum secara umum/atau hukum umumnya dan hukum ketenaga-kerjaan khususnya. Sedangkan keadilan yang dimaksudkan adalah rasa keadilan yang menjadi dasar pokok bagi segala pengaturan sesuatu dalam peraturan-peraturan dan kebijaksanaan.¹³²

Disamping itu yang ditemukan dalam contoh kasus II ini ternyata Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah Nusa Tenggara Barat telah pula menerapkan ketentuan pasal 18 ayat (1) UU. No. 22 Tahun 1957 dengan

¹³² Iman Sopemo, *Hukum Perburuhan, Bidang AnekaOp.Cit.*, hal. 14.

pembentukan Panitia Angket. Panitia angket ini diperlukan guna mencari bahan-bahan dan keterangan-keterangan tambahan untuk memutuskan perkara tersebut.

Pasal 18 ayat (1) UU. No. 22 Tahun 1957 ini menentukan :

“Jika dalam mengurus perselisihan Panitia Pusat/Daerah tidak cukup mempunyai keterangan atau bahan yang dianggap perlu untuk dapat mengambil putusan, maka Panitia Pusat/Daerah dapat memutuskan mengadakan enquete”

Dalam PP. No. 50 Tahun 1957 tentang Tata Tertib Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Panitia angket yang harus dibentuk guna mencari keterangan-keterangan atau bahan-bahan yang dianggap perlu guna memutuskan suatu perkara langsung ke lokasi, berkembang menjadi Panitia Ad Hoc. Yang menentukan tentang perlunya pembentukan Panitia Angket atau Panitia Ad Hoc ini adalah jarak kantor Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dengan lokasi/tempat terjadinya kasus. Jika jarak lokasi kasusnya lebih dari 60 km yang harus dibentuk adalah Panitia Angket, sedangkan kalau jaraknya kurang dari 60 km yang dibentuk adalah Panitia Ad Hoc. (vide pasal 5 PP. No. 50 Tahun 1957).

Dalam praktiknya Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah Nusa Tenggara telah beberapa kali membentuk Panitia Ad Hoc ini. Contoh kasus yang peneliti temui dalam hal pembentukan panitia Ad Hoc ini adalah Putusan Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah Nusa Tenggara Barat No. 43/40/09/22/PHK/1997 tentang Pemutusan Hubungan Kerja antara Pengusaha

Muara Nusa dengan 7 (tujuh) orang pekerjanya, yaitu sdr. Ramrah, Saparuddin, Suhaeli, Awaluddin, Napisah, Fajri dan Sapi'in.

Kasus perselisihan dimulai pada saat mereka bertujuh dirumahkan dengan surat nomor 28/MN/XI/1996 atas dasar alasan perusahaan mengalami kemunduran sehingga perlu rasionalisasi. Alasan ini tentu saja ditolak para pekerja sehingga pengusaha memutuskan hubungan kerja mereka secara sepihak.

Pemutusan hubungan kerja ini menimbulkan konflik yang membuat para pekerja melapor ke Kantor Departemen Tenaga Kerja Kabupaten Lombok Barat, dan di tingkat pemerantaraan ini Pengusaha hanya bersedia memberikan uang kompensasi/uang pisah kepada mereka sebesar Rp. 8.000.000,- Tawaran pengusaha ini mereka tolak, karena mereka merasa berjasa pada perusahaan dan telah bekerja antara 5 s/d. 16 tahun lebih :

1. Sdr. Ramlah dengan masa kerja 5 (lima) tahun lebih dengan gaji terakhir Rp. 115.000,-
2. Sdr. Saparudin dengan masa kerja 16 (enambelas) tahun lebih dengan gaji terakhir Rp. 120.000,-
3. Sdr. Suhaeli dengan masa kerja 15 (limabelas) tahun lebih dengan gaji terakhir Rp. 115.000,-
4. Sdr. Awaludin dengan masa kerja 9 (sembilan) tahun lebih dengan gaji terakhir Rp. 97.500

5. Sdr. M. Fajri dengan masa kerja 9 (sembilan) tahun lebih dengan gaji terakhir Rp. 97.500
6. Sdr. Napisah dengan masa kerja 15 (limabelas) tahun lebih dengan gaji terakhir Rp. 97.500
7. Sdr. Safi'in dengan masa kerja 5 (lima) tahun lebih dengan gaji terakhir Rp. 97.500,-

Karena menemui jalan buntu dalam tahap perantaraan, maka Kepala Kantor Departemen tenaga Kerja Lombok Barat melanjutkan kasus ini ke Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) Nusa Tenggara Barat dengan surat nomor B.101/W.22/K.1/1997 tanggal 8 Januari 1997.

Untuk mendapatkan keterangan-keterangan/bahan-bahan tambahan P4D, kemudian membentuk Panitia Ad Hoc yang dalam penyelidikannya di Perusahaan PT. Muara Nusa, ternyata bahwa perusahaan tidak bisa membuktikan (dengan akuntan publik) kalau perusahaan mengalami kemunduran, malah terbukti saat itu perusahaan sedang mengerjakan proyek dari Kanwil Departemen Pendidikan dan Kebudayaan NTB, dan untuk mengerjakan proyek tersebut menerima pekerja sebanyak 35 orang secara harian.

Ini suatu bukti bahwa pengusaha memang beriktikad tidak baik dengan mem-PHK pekerja, sehingga Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah Nusa Tenggara Barat kemudian memutuskan :

1. Memberikan ijin kepada PT. Muara Nusa untuk memutuskan hubungan kerja pekerjanya bernama Sdr. Ramlah, Saparuddin, Suhaeli, Awaluddin, Napisah, Fajri, Sapi'in sejak akhir bulan Maret 1997 dengan syarat pembayaran uang pesangon sebesar 2 kali PMTK. No. PER-03/MEN/1996.
2. Mewajibkan kepada PT. Muara Nusa tersebut dalam amar I untuk membayar kepada masing-masing pekerja secara tunai, yang jumlah keseluruhannya adalah Rp. 14.819.950,-

Kalau dikaji kasus di atas secara cermat memang jelas bahwa nampaknya pengusaha memang pada awalnya beriktikad tidak baik yang merumahkan pekerjanya, lebih-lebih perusahaan tersebut :

- a. telah menerima proyek baru;
- b. telah mengangkat pekerja baru secara harian;
- c. tindakannya yang merumahkan pekerjanya adalah di bulan puasa, seolah-olah untuk menghindarkan dirinya dari kewajiban untuk membayar Tunjangan Hari Raya.

Oleh karena itu maka pantas dan benarlah Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah Nusa Tenggara Barat mewajibkan pengusaha untuk membayar uang pesangon 2 kali Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER-03/MEN/1996 sesuai dengan ketentuan pasal 25 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja tersebut, yang bunyinya : *"dalam hal pemutusan hubungan kerja perorangan*

bukan karena kesalahan pekerja, maka uang pesangon ditetapkan 2 (dua) kali ketentuan pasal 21 kecuali atas persetujuan kedua-belah pihak ditetapkan lain... ”

Menilik kasus-kasus di atas nyatalah bahwa kedua putusan di atas telah menerapkan hukum *in concreto* dalam penyelesaian suatu kasus. Dengan demikian ini berarti pula bahwa forum litigasi (cq. Pegawai Perantara dan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah) dalam proses penyelesaian perselisihan industrial secara yuridis telah bertindak adil.

Namun perlu dipertanyakan : apakah keadilan yang telah diberikan oleh forum litigasi ini diterima pula sebagai rasa keadilan oleh mereka/pihak yang berselisih ? Untuk menjawab pertanyaan ini kiranya perlu dikaji sejauhmana putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan itu dapat dilaksanakan sebab bagaimanapun juga suatu putusan pada dasarnya memuat dua hal, yaitu : “hal yang bersangkutan dengan masalah ilmiah hukum dan hal yang bersangkutan dengan pertimbangan sosial”¹³². Oleh karena itu suatu putusan itu harus bisa dilaksanakan (dieksekusi) dalam masyarakat yang dapat merasakan keadilan tersebut. Jika putusan itu dapat dilaksanakan itu berarti bahwa fungsi hukum (cq. Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan yang berkaitan dengan perselisihan industrial) telah berjalan dengan baik. Sebaliknya apabila tidak, atau

¹³²Purwati, “Masalah Penegakan Hukum dan Penegaknya”, *Kerta Patrika, Majalah Ilmiah Fakultas Hukum Universitas Udayana*, Edisi Khusus Dalam Rangka Lustrum VI FH – UNUD, 1 September 1994, hal. 391.

lambat berjalannya maka akan tidak menimbulkan rasa keadilan yang optimal sehingga “fungsi hukum untuk menyelesaikan konflik-konflik secara tertib”¹³³ menjadi tidak ada sama sekali karena tidak adanya kepastian hukum, kemanfaatan hukum dan keadilan.

Untuk memahami rasa keadilan yang diperoleh melalui forum litigasi kiranya perlu kita mengkaji apa yang telah dikemukakan oleh, bahwa A.A.G. Peters yang menyebutkan adanya paling sedikit ada 3 (tiga) perspektif dari fungsi hukum di dalam suatu masyarakat, yakni yang perspektif *social control*, *social engineering* dan *emansipatif*.¹³⁴

Perspektif kontrol sosial dari hukum merupakan salah satu dari konsep-konsep yang biasanya paling banyak digunakan dalam studi-studi kemasyarakatan. Oleh karenanya maka agar hukum dapat mengemban fungsi control ini, Parson dalam Tom Campbell mengemukakan 4 (empat) prasyarat fungsional dari suatu sistem suatu sistem hukum, yaitu :¹³⁵

1. masalah dasar legitimasi, yakni menyangkut ideologi yang menjadi dasar penataan hukum;
2. masalah hak dan kewajiban masyarakat yang menjadi sasaran regulasi hukum beserta proses hukumnya;
3. masalah sanksi dan lembaga yang menerapkan sanksi tersebut; dan

¹³³Dapat dilihat dalam Ronny Hanitijo Soemitro, *Politik Kekuasaan dan Hukum (Pendekatan Manajemen Hukum)*, Badan Penerbit UNDIP – Semarang, 1998, hal. 59.

¹³⁴ AAG. Peter dalam Ronny Hanitijo Soemitro, *Studi Hukum Dan Masyarakat*, Alumni Bandung, 1985, hal. 10.

¹³⁵ Parson dalam Tom Campbell, *Tujuh TeoriOp.Cit*, hal. 220 – 230.

4. masalah kewenangan penegak aturan hukum.

Sedangkan dalam perspektif social engineering, hukum itu berfungsi untuk mengadakan perubahan-perubahan dalam masyarakat atau melakukan rekayasa masyarakat. Penggunaan hukum sebagai sarana untuk melakukan rekayasa masyarakat yang juga oleh Roescoe Pound disebut sebagai proses "social engineering" ini melibatkan penggunaan aturan-aturan yang dikeluarkan oleh pembuat hukum guna menimbulkan akibat pada peranan yang dilakukan oleh anggota masyarakat dan oleh pejabat¹³⁶.

Khusus fungsi hukum dalam perspektif emansipatif, hukum itu harus meliputi objek studi, seperti kemampuan hukum sebagai sarana penampung aspirasi masyarakat, budaya hukum, kesadaran hukum, penegakan hukum dan lain-lain. Dalam kaitan ini berarti dalam mengkaji berfungsinya hukum kita tidak bisa terlepas dari kajian budaya hukum, kedaratan hukum dan penegakan hukum.

Menurut Abdurrahman, konsep budaya hukum untuk pertama kalinya diperkenalkan oleh Lawrence M. Friedmen yang kemudian dikembangkan oleh Daniel S. Lev. Khusus untuk Indonesia konsep ini dikemukakan oleh Satjipto Rahardjo bersamaan dengan usaha pengembangan studi hukum dan masyarakat¹³⁷.

¹³⁶ Selengkapnya dapat dibaca dalam Ronny Hanitijo Soemitro, *Studi Hukum....Op.Cit.*, hal. 46.

¹³⁷Selengkapnya mengenai komponen struktural, komponen substansial dan komponen struktur ini dapat dibaca dalam : Abdurrahman, *Tebaran Pikiran tentang Studi Hukum dan Masyarakat*, Media Sarana Press – Jakarta, 1986, hal. 35.

Selanjutnya oleh Abdurrahman dikatakan, bahwa menurut Lawrence M. Friedman setiap hukum selalu mengandung 3 (tiga) komponen, yaitu komponen struktural, komponen substansial dan komponen kultural. Komponen kultural inilah yang oleh Lawrence Friedman disebut dengan “the legal culture” atau budaya hukum.

Dimaksudkan dengan budaya hukum ini adalah sikap-sikap dan nilai-nilai yang ada hubungannya dengan hukum dan sistem hukum, berikut sikap-sikap dan nilai-nilai yang memberikan pengaruh, baik positif maupun negatif, kepada tingkah laku yang berkaitan dengan hukum. Oleh karena itu maka Soerjono Soekanto menyatakan konsep budaya hukum ini sama dengan ajaran-ajaran tentang kesadaran hukum, karena konsep budaya hukum adalah juga tentang kesadaran hukum.¹³⁸

Daniel S. Lev menulis bahwa meskipun budaya hukum ini dikatakan sebagai konsep yang relatif baru, namun cara praktis untuk memahaminya dapat disimak dari lebih kurang 2 (dua) indikator, yaitu dengan melihat pada:¹³⁹

1. Nilai-nilai yang berhubungan dengan sarana pengaturan sosial dan penanganan konflik. Nilai-nilai ini adalah merupakan dasar kultural dari sistem hukum dan sangat membantu dalam menentukan “sistem pemberian tempat” kepada lembaga-lembaga hukum, politik, religi dan lain-lainnya pada setiap tempat dan waktu dan sejarah suatu masyarakat;
2. Asumsi-asumsi dasar mengenai penyebaran dan penggunaan sumber daya yang ada dalam masyarakat, kebaikan dan keburukan sosial dan lain

¹³⁸Soerjono Soekanto, *Kesadaran dan Kepatuhan Hukum*, Rajawali Press – Jakarta, 1982, hal. 153 –154.

¹³⁹ Daniel S. Lev, “Lembaga Peradilan dan Budaya Hukum di Indonesia”, dalam A.A.G. Peters dan Koesriani Siswosoebroto (Editor), *Hukum dan Perkembangan Sosial, Buku Teks Sosiologi Hukum*, Buku II, Pustaka Sinar Harapan – Jakarta, 1988, hal. 193.

sebagainya. Asumsi ini terdapat dalam pandangan idiologi mengenai ekonomi, politik dan sosial yang terus berubah-ubah serta sebanding lurus dengan perubahan masyarakat, dengan kemungkinan secara kultural bersifat khusus atau justru sebaliknya. Manifestasi pandangan-pandangan tersebut dapat berupa pengertian-pengertian yang saling berlawanan seperti kebebasan pribadi dan otoritas, pemilikan pribadi dan pemilikan umum yang masing-masing berlomba agar menjadi dominan.

Selanjutnya berkaitan dengan budaya hukum, masalah budaya hukum ini tidak bisa terlepas dari masalah penegakan hukum oleh karena penegakan hukum sangat bergantung kepada budaya hukum dari masyarakat yang bersangkutan. Untuk dapat berfungsinya hukum dalam masyarakat, salah satu yang sangat berpengaruh adalah tentang kesadaran hukum masyarakat. Kesadaran hukum disini dipakai dalam arti kesadaran untuk bertindak sesuai dengan ketentuan hukum. Ini berarti bahwa kesadaran hukum merupakan suatu jembatan yang menghubungkan antara peraturan-peraturan hukum dengan tingkah laku anggota masyarakat. Hal yang semikian inilah yang oleh Lawrence M. Friedman disebut sebagai kultur hukum, yaitu nilai-nilai, sikap yang mempengaruhi bekerjanya hukum¹⁴⁰.

Penegakan hukum yang mendekatkan hukum sebagai suatu *sollen gesetze* dalam kehidupan sehari, pada saat itulah hukum diuji oleh dan diterapkan pada

¹⁴⁰Esmi Warassih, "Pembinaan Kesadaran Hukum" dalam *Masalah-masalah Hukum*, Majalah Ilmiah Fakultas Hukum Universitas Diponegoro – Semarang, No. 5 Tahun XII/1983, hal. 9.

dunia kenyataan sehari-hari, sehingga terjadi proses interaksi yang melibatkan empat unsur, yaitu :¹⁴¹

1. Kemauan hukum, artinya tujuan-tujuan dan janji-janji yang tercantum dalam peraturan hukum;
2. Tindakan para penegak hukum;
3. Struktur penegakan hukum;
4. Pengaruh atau bekerjanya kekuatan-kekuatan yang berasal dari kenyataan kehidupan sehari-hari.

Apabila terjadi proses interaksi pada keempat unsur tersebut, maka ada kecenderungan terjadi berbagai hal yang dikelompokkan ke dalam kejadian-kejadian yang menghambat terciptanya suatu penegakan hukum yang baik. Dalam kaitannya dengan hal ini, Fuller mengemukakan ragam kejadian yang menghambat penegakan hukum, yakni sebagai berikut :¹⁴²

1. Kekeliruan dalam penafsiran hukum;
2. Kekurangan dalam kemampuan untuk mempertahankan integritas hukum;
3. Keinginan akan kekuasaan;
4. Penyipuan;
5. Pemanfaatan pekerjaan untuk tujuan-tujuan pribadi.

Selanjutnya dalam lingkup bekerjanya hukum dalam masyarakat, Robert B. Seidmen¹⁴³ mengajukan 3 (tiga) komponen inti yang mendukung bekerja -

¹⁴¹ Satjipto Raharjo, *Aneka Persoalan Hukum Dalam Masyarakat*, Alumni – Bandung, 1983, hal 26.

¹⁴² Fuller, dalam Satjipto Rahardjo, “Keadaan dan Permasalahan Penegakan Hukum Dewasa ini”, *Makalah*, disampaikan dalam Simposium Masalah Penegakan Hukum, BPHN – Denpasar, 1979, hal. 26.

¹⁴³ Satjipto Rahardjo, *Masalah Penegakan Hukum Suatu Tinjauan Sosiologis*, Sinar Baru – Bandung, tt, hal. 5.

nya hukum dalam masyarakat (termasuk penegakannya). Ketiga unsur dimaksud adalah (a) lembaga pembuat peraturan, (b) lembaga penerap peraturan, dan (c) pemeran peran itu sendiri.

Dari apa yang dikemukakan di atas, maka masalah berfungsinya hukum pada prinsipnya berpegang pada paling sedikit 4 (empat) faktor :

- a. Kaidah hukum itu sendiri;
- b. Petugas yang menegakkan atau yang menerapkan;
- c. Fasilitas yang diharapkan akan dapat mendukung pelaksanaan kaidah hukum;
- d. Warga masyarakat yang terkena ruang lingkup peraturan tersebut.

Dari keempat faktor ini, 3 (tiga) faktor diantaranya dapat digunakan untuk membedah berfungsi atau tidaknya berfungsinya hukum yang berkaitan dengan penyelesaian perselisihan industrial, yang pada akhirnya akan mengungkap rasa keadilan yang diterima melalui forum litigasi (cq. Pegawai Perantara dan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan), yaitu :

1. Kaidah Hukum itu sendiri.

Dalam kaitannya dengan penyelesaian perselisihan industrial, kaidah hukum yang dimaksudkan disini adalah UU. No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan UU. No. 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja Pada Perusahaan Swasta, yang merupakan kaidah hukum prosedural/Hukum Formal dari proses penyelesaian perselisihan industrial tersebut.

Ada beberapa ketentuan dari kaidah hukum di atas yang terkesan terlalu berbelit dan bisa membutuhkan jangka waktu yang cukup lama bagi mereka yang hendak mencari keadilan.

Pasal 16 ayat (1) UU. No. 22 Tahun 1957 menentukan : jika perlu untuk melaksanakan putusan Panitia Pusat maka oleh pihak yang bersangkutan dapat dimintakan fiat eksekusi kepada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat.

Ketentuan pasal ini, berdasarkan hasil penelitian, membutuhkan waktu yang cukup lama bagi pekerja (yang note bene baik secara ekonomis maupun sosiologis memiliki kedudukan yang lebih rendah dari Pengusaha) untuk memperoleh rasa keadilan. Lebih-lebih pekerja yang tidak mempunyai biaya eksekusi.

Dalam hal yang demikian maka peranan Serikat Pekerja amat sangat dibutuhkan. Serikat Pekerja menurut pasal 1 angka 1 UU. Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, adalah :

“Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan atau di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja buruh dan keluarganya”.

Dari perumusan di atas maka jelas, bahwa tugas dari Serikat Pekerja itu adalah untuk melindungi hak dan kepentingan para pekerja. Melindungi dan memperjuangkan kepentingan pekerja tidak hanya diartikan semata-mata sebagai usaha keluar untuk melindungi dan memperjuangkan kepentingan pekerja kepada pengusaha saja, tetapi harus diartikan sebagai usaha kedalam untuk meringankan

kehidupan pekerja (dan keluarganya), misalnya dengan jalan mengadakan koperasi pekerja, mengadakan usaha-usaha untuk memajukan pendidikan, kebudayaan, kesenian dan sebagainya. Melindungi dan memperjuangkan kepentingan pekerja meliputi pula usaha-usaha terciptanya perundingan hubungan industrial yang menjamin kepentingan pekerja..

Dalam kaitannya dengan perselisihan industrial maka peranan Serikat Pekerja cukuplah penting, terutama sebagai sarana dan wahana menampung aspirasi para pekerja (anggotanya) agar mereka merasa terlindungi dan tidak mencari penyelesaian sendiri-sendiri apabila terjadi permasalahan/perselisihan dengan Pengusaha.

Jika terjadi perselisihan, seperti yang pernah dikemukakan, sedapat mungkin haruslah dapat diselesaikan secara musyawarah mufakat antara mereka yang berselisih (Bipartite). Dalam hal ini maka Serikat Pekerja memegang peranan dalam menjamin kepentingan anggotanya. Bukan sebagai perantara atau pemisah, tetapi berusaha memberikan peringatan kepada anggotanya jika penyebab perselisihan itu adalah karena kesalahan pekerja, atau menjelaskan kepada pengusaha mengapa pekerja (anggotanya) sampai melakukan kesalahan (penyebab perselisihan).

Disamping itu hal terpenting bagi pekerja dalam kaitannya dengan peranan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia dalam penyelesaian perselisihan industrial ini adalah dalam hal pelaksanaan putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan

Perburuhan. Maksudnya disini adalah jika pihak yang dibebani kewajiban oleh putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (biasanya Pengusaha dalam perselisihan perorangan) tidak mau melaksanakan putusan tersebut secara sukarela, tentunya pihak yang berkepentingan memerlukan fiat eksekusi ke Pengadilan Negeri. Sehubungan pekerja tingkat perekonomiannya umumnya rendah maka oleh DPP. SPSI (sekarang DPP. Federasi SPSI) mengeluarkan Instruksi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia Nomor 04/INST/DPP-SP39/ IX/1988 tentang Tindak Lanjut Bantuan Biaya Eksekusi yang sampai sekarang berlaku.

Dengan demikian pekerja yang membutuhkan bantuan biaya fiat eksekusi dapat mengajukan permohonan ke Dewan Pimpinan Cabang Federasi Serikat Pekerja dengan pengesahan/rekomendasi Ketua Unit SPSI tempatnya bekerja.

Namun berdasarkan informasi dari P. Nababan (Kabid. Pengawasan Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja Nusa Tenggara Barat) pekerja (baik menjadi anggota atau bernaung dalam Serikat Pekerja atau tidak ada Serikat Pekerja di unit perusahaannya) yang membutuhkan bantuan biaya fiat eksekusi lebih condong untuk meminta bantuan kepada Bidang/Bagian pengawasan karena tatacara dan prosedurnya yang lebih mudah sesuai dengan ketentuan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep-1606 /M/X/1988 tentang Bantuan Biaya Fiat Eksekusi.

Satu contoh kasus dimana pekerja tidak bernaung dalam Serikat Pekerja sehingga pekerja memohon bantuan biaya eksekusi ke Departemen Tenaga Kerja

adalah kasus pemutusan hubungan kerja Sdr. Wahyu Sasongko oleh Pengusaha Yayasan TVRI KORDA Nusa Tenggara Barat

Sdr. Wahyu Sasongko yang beralamat di Jl. Ade Irma Suryani, Gg. Mawar 7 Mataram diberhentikan sebagai pekerja sejak tanggal 7 Pebruari 1995 oleh Yayasan TVRI KORDA NUSA TENGGARA BARAT dengan surat nomor 136/TVRI-NTB/KD/II/1995 dengan alasan bahwa pekerja telah melakukan pemotongan Bukti Setoran Harian (BSH) sehingga dianggap melanggar kebijaksanaan yang tertera dalam peraturan perusahaan;

Pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja Sdr. Wahyu Sasongko dilakukan secara sepihak oleh pekerja tanpa mengindahkan ketentuan hukum yang berlaku, dalam hal ini UU. No. 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja pada Perusahaan Swasta. Oleh karena itu maka Wahyu Sasongko melaporkan tindakan pengusaha kepada Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja Nusa Tenggara Barat.

Atas dasar laporan/pengaduan pekerja tersebut Pegawai Perantara Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja Nusa Tenggara Barat selanjutnya memanggil kedua-belah pihak, namun dalam 3 (tiga) kali pemanggilan pihak pengusaha tidak hadir, sehingga Pegawai Perantara melimpahkan kasus tersebut kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah untuk diselesaikan lebih lanjut.

Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah kemudian memanggil kedua belah pihak, namun

sama halnya dengan di tingkat perantaraan, pengusaha tetap tidak mau hadir dalam 3 (tiga) kali persidangan sehingga semua keterangan Wahyu Sasongko dianggap benar. Kemudian dalam sidangnya tanggal 4 Mei 1995 Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah telah memutuskan secara verstek dengan putusan nomor 07/62/99/22/PHK/1995 yang dalam amarnya berbunyi sebagai berikut :

- I. Menyatakan hubungan kerja antara Yayasan TVRI KORDA NTB dengan Sdr. Wahyu Sasongko putus terhitung sejak akhir Mei 1995 tanpa kesalahan;
- II. Mewajibkan kepada Yayasan TVRI KORDA NTB untuk membayar kepada pekerja hak sebagai berikut :

1. Uang Pesangon : 3 x 3 bln. X Rp. 150.000	Rp. 1.350.000,-
2. Uang Pengobatan dan Perumahan : 3 x (15 % x Rp. 1.350.000)	Rp. 607.500,-
3. Kekurangan gaji bl. Okt'94 s/d. Jan'95 4 x Rp. 25.000	Rp. 100.000,-
4. Gaji bulan terakhir	Rp. 150.000,-
5. Gaji dalam proses (Maret, April, Mei'95) 3 x Rp. 150.000	Rp. 450.000,-
6. Tunjangan Hari Raya Tahun 1995	Rp. 150.000,-
<u>Jumlah</u>	<u>Rp. 2.807.500,-</u>

- III. Putusan ini mengikat baik Yayasan TVRI Korda Nusa Tenggara Barat maupun Sdr. Wahyu Sasongko

- IV. Pelaksanaan putusan ini dibawah pengawasan Pegawai Pengawas Departemen Tenaga Kerja Kabupaten Lombok Barat.

Putusan tersebut kemudian disampaikan kepada para pihak sesuai dengan prosedur yang berlaku, dan ternyata pengusaha menolak putusan P4D dan

mengajukan banding ke Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat di Jakarta.

Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat setelah membaca memori banding pengusaha dan menimbang berkas perkara yang dilimpahkan kepadanya oleh Kepaniteraan P4D. Nusa Tenggara Barat tertanggal 3 Juli 1995 No. 251/P4D/22.07/ 1995 berpendapat, bahwa :

1. Perbuatan dan/atau tindakan pekerja merupakan suatu kesalahan yang masih dikatakan suatu kesalahan ringan.
2. Berdasarkan alasan tersebut maka dipandang perlu merubah putusan P4D.

Dalam sidangnya tanggal 4 September 1995, Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat menyelesaikan kasus tersebut dengan putusannya No. 773/668/2-14/XV/PHK9-95, sebagai berikut :

- I. Menyatakan hubungan kerja antara Yayasan TVRI KORDA NTB dengan Sdr. Wahyu Sasongko putus terhitung sejak akhir Maret 1995.
- II. Mewajibkan kepada Yayasan TVRI KORDA NTB untuk membayar kepada pekerja hak sebagai berikut :

1. Uang Pesangon : 3 bln. X Rp. 150.000	Rp. 450.000,-
2. Uang Pengobatan dan Perumahan : 5 % x Rp. 450.000	Rp. 22.500,-
3. Kekurangan gaji bln. Okt'94 s/d. Jan'95 4 x Rp. 25.000	Rp. 100.000,-
4. Gaji bulan Pebruari dan Maret	Rp. 300.000,-
6. Tunjangan Hari Raya Tahun 1995	Rp. 150.000,-
Jumlah	Rp. 1.022.500,-

III. Menolak permohonan lainnya dari pengusaha;

IV. Pelaksanaan putusan ini dibawah pengawasan Departemen Tenaga Kerja Lombok Barat.

Dari gambaran kasus tersebut di atas nampaklah bahwa rasa keadilan yang diperoleh Wahyu Sasongko amatlah berbelit dan membutuhkan jangka waktu yang panjang. Terhitung sejak Wahyu Sasongko diberhentikan sampai keluarnya putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat menghabiskan waktu kurang lebih 7 (tujuh) bulan, belum lagi dengan pelaksanaan putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat yang ternyata tidak mau dilaksanakan secara sukarela oleh pengusaha, sehingga Wahyu Sasongko membutuhkan lagi waktu untuk memohon fiat eksekusi ke Pengadilan Negeri Jakarta Pusat.¹⁴⁴

Permohonan fiat eksekusi dikabulkan tanggal 16 Januari 1996 dengan Penetapan nomor 057/1996 Eks. Dan berdasarkan surat Pengadilan Negeri Jakarta Pusat tanggal 19 Januari 1996 No. W.7.DC.HT/2683.V/96/057/96/03 pelaksanaan eksekusi dilimpahkan ke Pengadilan Negeri Mataram. Dengan demikian ini membutuhkan waktu lagi sekitar 4 (empat) bulan. Jadi keseluruhan waktu yang

¹⁴⁴ Sesuai dengan ketentuan pasal 16 ayat (1) UU. No. 22 Tahun 1957, bahwa jika dianggap perlu untuk melaksanakan putusan Panitia Pusat, maka oleh pihak yang berkepentingan dapat dimintakan fiat eksekusi ke Pengadilan Negeri Jakarta, supaya putusan ini dapat dijalankan”

dibutuhkan oleh Wahyu Sasongko untuk merasakan keadilan lewat forum litigasi ini adalah 11 bulan.

Berdasarkan kronologis kasus tersebut menurut Wahyu Sasongko memang forum litigasi ini merupakan satu-satunya jalan yang dia ketahui untuk memperoleh apa yang mejadi haknya (memperoleh keadilan). Meskipun ini diperolehnya berbelit-belit dan membutuhkan waktu yang cukup panjang, namun karena mengingat masalah martabat dan harga diri haknya itu tetap dia perjuangkan. Dia ingin agar pengusaha tidak menganggap pekerja sebagai “objek” yang bisa diperlakukan semauanya.

2. Petugas Yang Menegakkan/Menerapkan.

Sebagaimana yang diuraikan di atas bahwa petugas yang menegakkan atau menerapkan peraturan perundang-undangan ketenaga-kerjaan/perburuhan, khususnya yang berkaitan dengan perselisihan industrial adalah Pegawai Perantara, Pegawai Pengawas dan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah dan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat.

Namun demikian sebagaimana yang diketahui bahwa Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah dan Pusat hanya mampu menerapkan hukum materiil dari Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan guna menyelesaikan suatu kasus, sementara putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah tidak bisa dipaksakan pelaksanaanya karena memang Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah ini bukanlah lembaga yudisial. Oleh karena itulah maka dalam

setiap putusannya (amar terakhir dari setiap putusan), Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah selalu memutuskan :

"Pelaksanaan Putusan ini dibawah pengawasan Kantor (Kantor Wilayah) Departemen Tenaga Kerja....."

Pegawai Pengawas pada intinya adalah pegawai khusus yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja untuk mengawasi pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenaga-kerjaan/perburuhan (vide pasal 1 ayat (1) UU. No. 23 Tahun 1948 jo. UU. No. 3 Tahun 1951 tentang Pengawasan Perburuhan). Karena tugas yang dilaksanakannya ada yang bersifat teknis, maka Pegawai Pengawas terdiri dari 2 (dua), yaitu : Pegawai Pengawas Umum dan Pegawai Pengawas Khusus yang memiliki keterampilan khusus untuk mengawasi hal-hal yang bersifat teknis,

Dalam kaitannya dengan pengawasan pelaksanaan putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan maka ini adalah tugas dari Pegawai Pengawas Umum. Dan berdasar data dari Kepala Bidang Pengawasan Ketenaga-kerjaan Nusa Tenggara Barat, Bapak P. Nababan, BE.S.IP., jumlah Pegawai Pengawas Umum dan Khusus di Nusa Tenggara barat adalah : 4 orang di tingkat Kantor Wilayah, 4 orang di Kantor Departemen tenaga Kerja Lombok Barat, 3 orang di Kantor Departemen tenaga Kerja Kabupaten Sumbawa dan 3 orang lagi di Kantor Departemen tenaga Kerja Kabupaten Bima.

Pegawai Pengawas Umum yang mendapat pengaduan bahwa putusan P4D/P4P tidak mau dilaksanakan secara sukarela oleh Pengusaha hanya dapat

memberikan peringatan saja kepada pengusaha yang bersangkutan dan tetap tidak dapat melaksanakan eksekutorial, sehingga kalau tetap pengusaha “memandel” Pegawai Pengawas menyarankan kepada pekerja yang bersangkutan untuk memohon fiat eksekusi ke kepada Pengadilan Negeri.

Disamping itu kewibawaan aparat penegak hukum ketenaga-kerjaan, khususnya yang berkaitan dengan penyelesaian perselisihan industrial ini terkesan sangatlah diabaikan oleh Pengusaha. Ini terbukti dari kasus Yayasan TVRI KORDA NTB di atas dimana Pengusaha sama sekali tidak hadir dalam tiga kali panggilan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah.

3. Warga Masyarakat Yang Terkena Ruang Lingkup Peraturan.

Masyarakat yang dimaksudkan disini adalah Pekerja dan Pengusaha, yang diakui bahwa secara yuridis bahwa kedudukan pekerja dan pengusaha adalah sejajar. Bahkan sejak awal munculnya Hukum Perburuhan, pakar Hukum Perburuhan Iman Soepomo mencanangkan Panca Krida Hukum Perburuhan, dua diantaranya adalah :”*membebaskan buruh Indonesia dari ketakutan kehilangan pekerjaan secara semena-mena*” dan “*memberikan kedudukan yang seimbang kepada buruh*”¹⁴⁵. Namun demikian secara sosiologis sampai sekarang kedudukan pekerja selalu berada di bawah, sub-ordinasi antara bawahan dan atasan selalu tak

¹⁴⁵ Iman Soepmo, *PengantarOp.Cit*, hal. 19.

terlupakan, sehingga dua dari Panca Krida Hukum Perburuhan di atas adalah merupakan “mitos”¹⁴⁶ belaka.

Berdasarkan hasil penelitian di Nusa Tenggara Barat, Pengusaha memang ada yang bertindak sewenang-sewenang memutuskan hubungan kerjanya dengan pekerja tanpa alasan, malah dengan alasan yang tidak benar. (contoh : Kasus PT. Muara Nusa dengan para pekerjanya). Jadi sudah sejak awal selalu ada iktikad tidak baik, mulai dari penyebab timbulnya perselisihan sampai selesainya proses penyelesaian perselisihan. Ada pengusaha yang tidak mau hadir, bahkan ada juga yang masih mau “bernegosiasi”, “tawar-menawar” mengenai kewajiban yang dibebankan kepadanya berdasarkan putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.¹⁴⁷

Dari gambaran ini jelas budaya hukum pengusaha-pengusaha Nusa Tenggara Barat (khususnya yang pernah berselisih) terkesan memperhatikan. Prinsip perekonomiannya yang “berusaha mendapatkan keuntungan sebanyak-banyak dengan mengeluarkan dana sedikit mungkin” nampaknya selalu terpateri, sehingga sedapat mungkin menghindarkan diri dari kewajiban-kewajibannya, termasuk kewajiban untuk menjalankan putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.

¹⁴⁶ Meminjam istilah IS. Soesanto, dalam kuliah-kuliah beliau “Lembaga dan Pranata Hukum”.

¹⁴⁷ Hasil wawancara dengan Kepala Panitera Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah Nusa Tenggara Barat.

Akhirnya mengkaji semua kasus tersebut peneliti berpendapat bahwa forum penyelesaian secara wajib (forum litigasi dalam penyelesaian perselisihan industrial) layak dianggap sebagai “lembaga peradilan” yang dapat memberikan keadilan bagi mereka yang membutuhkannya. Namun bagaimana rasa keadilan yang diterima oleh mereka tentunya tidak bisa hanya berpatokan dari siapa orang yang berkewajiban untuk memberikan keadilan, tetapi lebih mengarah kepada bagaimana mereka menerima keadilan tersebut.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sesungguhnya para pihak yang berselisih di Nusa Tenggara Barat mendapatkan rasa keadilan yang benar-benar dan patut adalah penyelesaian yang diperoleh lewat Pegawai Perantara, karena dengan penyelesaian disinilah akan timbul kesepakatan atau persetujuan dalam menerima anjuran Pegawai Perantara. Jadi rasa keadilan yang timbul disini adalah sesuai dengan idiologi negara yang pada intinya mengandung makna bahwa segala persoalan hanya dapat diselesaikan dengan musyawarah mufakat sesuai dengan yang terkandung dalam Sila IV dari Pancasila. Bila tercapai kesepakatan maka itulah rasa keadilan.

Disamping itu berkaitan dengan aspek perekonomian para pekerja (khususnya yang berkaitan dengan penghasilan pekerja), rasa keadilan yang diperoleh mereka melalui forum litigasi sebagaimana dikemukakan di atas, jelas bahwa perselisihan industrial yang berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja secara sepihak secara empiris merupakan permulaan dari segala macam

pengakhiran, permulaan dari berakhirnya mempunyai pekerjaan, permulaan dari berakhirnya mempunyai kemampuan membiayai keperluan hidup sehari-hari baginya dan keluarganya, berakhirnya dari kemampuan menyekolahkan anak-anak dan sebagainya. Pekerja yang secara sosiologis yang mempunyai kedudukan yang lemah jika dibandingkan dengan pengusaha tentu saja akan memberi pengaruh psikologis, ekonomis, finansial, karena :

1. dengan perselisihan industrial yang diakibatkan oleh pemutusan hubungan kerja secara sepihak, bagi pekerja telah kehilangan mata pencaharian;
2. untuk mencari pekerjaan yang baru sebagai penggantinya harus banyak mengeluarkan biaya (keluar masuk perusahaan, disamping biaya-biaya lain seperti pembuatan surat-surat untuk keperluan lamaran dan copy surat-surat lain);
3. kehilangan biaya hidup untuk diri dan keluarganya sebelum mendapat pekerjaan yang baru sebagai penggantinya.

Oleh karena itu maka rasa keadilan atau hak pekerja atas pemutusan hubungan kerja secara sepihak yang diterima secara musyawarah dan mufakat lewat perantaraan Pegawai Perantara, maupun lewat Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah yang secara sukarela mau dilaksanakan oleh pengusaha dapat memberikan perkembangan positif terhadap perekonomian mereka. Hak mereka yang mereka terima berupa uang pesangon, uang jasa dan ganti kerugian lainnya tanpa membutuhkan jangka waktu yang lama dapat

dipergunakan untuk membuka usaha baru guna mengganti penghasilannya yang terputus. Contoh kasus adalah hak atas pemutusan hubungan kerja secara sepihak Sdr. Asahan dan Purnawati (suami/istri) oleh pengusaha PT. Buna Pearl dan membuka usaha baru (kios) dengan hak yang mereka terima. Demikian juga dengan Sdr. Zainuddin yang diputuskan hubungannya secara sepihak oleh pengusaha PO. Langsung Indah dapat membuka usaha baru pula. Ini setidaknya berarti dapat mengganti penghasilannya karena perselisihan industrial yang mereka hadapi.

BAB. IV

P E N U T U P

A. Kesimpulan

Dalam rangkaian studi kasus terhadap perselisihan industrial di Nusa Tenggara Barat dijumpai kasus-kasus yang hanya berupa perselisihan industrial yang diakibatkan oleh pemutusan hubungan kerja secara sepihak oleh pengusaha. Oleh karena itu maka yang menentukan pilihan forum litigasi (penyelesaian secara wajib) sebagai upaya penyelesaian kasus/sengketa mereka hanya ditentukan oleh pekerja. Dari itu maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut :

1. Pemaknaan yang menentukan pilihan forum litigasi (penyelesaian secara wajib) dalam kerangka penyelesaian perselisihan mereka adalah karena forum ini merupakan satu-satunya jalan yang mereka ketahui untuk : (a) mendapatkan apa yang menjadi hak mereka, dan (b) guna memenuhi atau mendapatkan keadilan dalam penyelesaian kasus mereka; agar sesuai dengan apa yang diterapkan oleh peraturan perundang-undangan hukum ketenagakerjaan/ perburuhan yang sedang berlaku ketika mereka menghadapi perselisihan tersebut. Atas dasar pemaknaan itulah mereka memilih forum ini secara rasional, juga emosional dan tradisional.
2. Rasa keadilan yang dirasakan mereka melalui forum litigasi ini adalah sangat tergantung dengan keadaan sejauhmana mereka mendapatkan apa yang menjadi haknya. Jika persoalan atau kasus perselisihan mereka bisa diselesaikan dengan

musyawarah sepakat lewat Pegawai Perantara atau mereka sepakat menerima anjuran Pegawai Perantara, maka disitulah rasa keadilan yang mereka peroleh. Sebaliknya jika persoalan/kasus perselisihan mereka sampai di Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah maka rasa keadilan/hak mereka akan mulai berbelit-belit, bahkan ada yang memakan jangka waktu yang panjang. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor :

- a. Hukum proseduralnya atau hukum formalnya sendiri yang menentukan demikian.
- b. Aparat penegak hukumnya (Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan) hanyalah suatu "badan" yang hanya dapat memutuskan sengketa/perselisihan, tidak dapat memaksakan pelaksanaan putusannya.
- c. Kesadaran hukum pengusaha sebagai pihak yang umurnya dibebani kewajiban terkesan untuk menghindarkan diri atau mengurangi kewajiban yang telah dibebankan kepadanya.

B. Saran/Rekomendasi.

Memperhatikan kasus-kasus yang terjadi, sejak mulai bergulirnya kasus sampai pihak pekerja mendapatkan apa yang seharusnya menjadi hak mereka (baca rasa keadilan), sehubungan dengan terjadinya kasus tersebut, maka dapatlah disarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Bahwa Pemerintah telah mencanangkan Konsepsi Hubungan Industrial Pancasila sejak tahun 1974. Oleh karena itu maka sudah sewajarnya

konsepsi tersebut disosialisasikan agar segala permasalahan, dapat diselesaikan secara musyawarah dan mufakat. Sudah pada waktunya di era reformasi ini kita hendaknya melaksanakan Pancasila secara murni dan konsekwen, dengan tentu saja tetap berkomitmen untuk memajukan industri secara wajar tanpa mengenyampingkan koridor hukum (secara umum) yang berlaku.

2. Guna lebih menunjukkan kewibawaan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan sebagai penegak hukum (cq. pelaksana penyelesaian perselisihan industrial) dalam suatu undang-undang yang baru sudah sewajarnya status dan kedudukannya ditingkatkan agar lebih bermuara kepada Mahkamah Agung; atau
3. Forum litigasi (penyelesaian secara wajib) yang selama ini diintrodusir oleh UU. No. 22 Tahun 1957, khususnya yang berkaitan dengan perselisihan hak (inklusif penyelesaian perselisihan industrial yang diakibatkan oleh pemutusan hubungan kerja secara sepihak) hendaknya melalui jalur Pegawai Perantara lalu Peradilan Umum. Jalur ini akan lebih meningkatkan kekuatan hukum putusan/output yang diterima oleh pihak pekerja.
4. Dan dengan demikian maka seyogyanya UU. No. 22 Tahun 1957 sudah perlu diperbaharui agar lebih mencerminkan keeffektipan dalam mencapai rasa keadilan bagi mereka yang membutuhkannya.

DAFTAR PUSTAKA

A. BUKU-BUKU

- Abdurrahman, *Tebaran Pikiran tentang Studi Hukum dan Masyarakat*, Media Sarana Press – Jakarta, 1986.
- Apeldoorn, L.J. van, *Pengantar Ilmu Hukum*, terjemahan oleh Mr. Oetarid Sadino, Cet. XVI, Pradnya Paramita – Jakarta, 1980.
- Asikin, Zainal dkk. *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada - Jakarta, 1997,
- Ahmad Santosa, Mas dan Anton LP. Hutapea, *Mendayagunakan Mekanisme Alternatif Penyelesaian Sengketa Lingkungan (MAPS) di Jakarta*, USAID - Jakarta, 1992.
- Adolf, Huala, *Hukum Arbitrase Komersial International*, PT. Raja Grafindo Persada – Jakarta, 1994.
- Anonim, *Himpunan Peraturan Perundang-undangan Ketenaga-kerjaan Bidang Lembaga Hubungan Industrial*, Proyek Pengembangan Hubungan Industrial dan Perlindungan Tenaga Kerja Nusa Tenggara Barat, Tahun Anggaran 1996/1997.
- , *Keserikat Buruhan*, Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Perburuhan dan Perlindungan Tenaga Kerja, Proyek Pembinaan Tenaga Kerja, 1986.
- , *Perundang-undangan Perburuhan*, Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Perburuhan dan Perlindungan Tenaga Kerja, Proyek Pembinaan Tenaga Kerja, 1986.
- , *Hubungan Perburuhan Pancasila*, Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Perburuhan dan Perlindungan Tenaga Kerja, Proyek Pembinaan Tenaga Kerja Pemuda, Tahun 1986.
- Basani, *Pemutusan Hubungan Kerja*, Departemen Tenaga Kerja Republik Indonesia, 1996.

- Basah, Sjachran, *Eksistensi dan Tolok Ukur Badan Peradilan Administrasi di Indonesia*, Alumni Bandung, 1985.
- Budiono, Abdurrahman, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, PT. Radja Grafindo Persada – Jakarta, 1999.
- Campbell, Tom., *Tujuh Teori Sosial : Sketsa, Penilaian, Perbandingan*, Penerjemah F. Budiman, Kanisius - Yogyakarta, 1994.
- Craib, Ian., *Teori-teori Sosial Modern Dari Parsons Sampai Habermas*, Rajawali Pers - Jakarta, 1986.
- Darmodihardjo, Darji., dan Sidharta, *Pokok-pokok Filsafat Hukum, Apa dan Bagaimana Filsafat Hukum Indonesia*, Gramedia Pustaka Utama – Jakarta, 1996.
- Daryanto SS., *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, Apollo – Surabaya, 1998.
- Djumialdji, FX., *Pemutusan Hubungan Kerja (Perselisihan Perburuhan Perorangan)*, Bina Aksara – Jakarta, 1981
- Djumialdji, FX. dan Wiwoho Soedjono, *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila*, Bina Aksara - Jakarta, 1982.
- Effendi, Sofyan., *Hukum Perburuhan di Indonesia, Kumpulan Lengkap Undang-undang dan Peraturan*, Jilid I, Ghalia Indonesia - Jakarta, 1984.
- Echols, John M. dan Hasan Shadily, *Kamus Inggris Indonesia*, PT. Gramedia – Jakarta, 1996.
- Eisenberg, *Private Ordering Through Negotiation : Dispute Settelement and Rule Making*, 89 Hav, 1976.
- Faisal, Sanafiah, *Penelitian Kualitatif : Dasar-dasar dan Aplikasi*, Yayasan 3.A. - Malang, 1990.
- Gautama, Sudargo, *Capita Selecta Hukum Perdata Internasional*, Alumni - Bandung, 1983.

- , *Arbitrase Bank Dunia Tentang Penanaman Modal Asing di Indonesia dan Yurisprudensi Indonesia Dalam Perkara Hukum Perdata Internasional*, Alumni - Bandung, 1984.
- , *Arbitrase Dagang International*, Alumni - Bandung, 1986.
- , *Perkembangan Arbitrase Dagang International*, PT. Eresco - Bandung, 1989.
- , *Hukum Dagang dan Arbitrase International*, PT. Citra Aditya Bakti - Bandung, 1991.
- , *Aneka Hukum Arbitrase (Ke Arah Hukum Arbitrase Indonesia Yang Baru)*, PT. Citra Aditya Bakti - Bandung, 1996.
- Gorda, I. Gusti Ngurah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Widya Kriya Gematama - Denpasar, 1994.
- Harahap, M. Yahya ., *Arbitrase*, Pustaka Kartini, 1991.
- Harahap, M. Yahya, dkk., *Laporan Akhir Penelitian Hukum Tentang Penyelesaian Sengketa di Luar Peradilan (Alternative Dispute Resolution)*, Badan Pembinaan Hukum Nasional -- Departemen Kehakiman Republik Indonesia, 1996.
- Hefner, Robert W., *Perubahan Sosial dan Perkelahian Politik*, Penerjemah Geger Tengger, LKIS bekerjasama dengan The Asia Fondation - Yogyakarta, 1999.
- Husseyin, M. dan A. Supriyani Kardono, *Hukum dan Lembaga Arbitrase di Indonesia*, Kertas Kerja Hukum Ekonomi, Proyek Pengembangan Hukum Ekonomi (ELIPS), 1995.
- Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Bidang Aneka Putusan*, Pradnya Paramita - Jakarta, 1978.
- , *Hukum Perburuhan, Undang-undang dan Peraturan-peraturan*, Djambatan, 1982.
- , *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan - Jakarta, 1983

- , *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Djambatan - Jakarta, 1985.
- Ihromi, T.O. (Penyunting), *Antropologi Hukum : Sebuah Bunga Rampai*, Yayasan obor Indonesia - Jakarta, 1993.
- Kartasapoetra, G., et.al., *Hukum Perburuhan Pancasila Bidang Pelaksanaan Hubungan Kerja*, Armico - Bandung, 1982.
- Kosidin, H. Koko, *Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*, UNSIKA – Kerawang, 1992.
- Lotulung, Paulus Effendi, *Beberapa Sistem Tentang Kontrol Segi Hukum Terhadap Pemerintah*, Citra Aditiya Bakti – Bandung, 1993.
- Mars, SB., dan J. Soulbshy, *Bussines Law*, diterjemahkan oleh Abdul Kadir Muhammad, *Hukum Perjanjian*, Alumni – Bandung, 1980.
- Miles, Matthew B. dan A. Michael Huberman, *Analisis Data Kualitatif, Buku tentang Sumber Metode-metode Baru*, UI - Press - Jakarta, 1992.
- Margono, Suyud, *ADR, Alternative Dispute Resolution & Arbitrase, Proses Pelembagaan dan Aspek Hukum*, Ghalia Indonesia - Jakarta, 2000.
- Manulang, H. Sendjun, *Pokok-pokok Hukum Ketenaga Kerjaan Indonesia*, Rineka Cipta – Jakarta, 1990.
- Nawawi, H. Haduri, dan H. Mimi Martini, *Penelitian Terapan*, Gajah Mada University Press - Yogyakarta, 1996.
- Nasution, S., *Metode Penelitian Naturalistik*, Tarsito - Bandung, 1992.
- Peters, A.A.G., dan Koesriani Siswosoebroto (Editor), *Hukum dan Perkembangan Sosial, Buku Teks Sosiologi Hukum*, Buku II, Pustaka Sinar Harapan – Jakarta, 1988.
- Poerwosutjipto, HMN., *Pokok-pokok Hukum Dagang, Perwasitan, Kepailitan dan Penundaan Pembayaran*, Cet. III, Djambatan - Jakarta, 1992.
- Poloma, M., *Sosiologi Kontemporer*, PT. Raja Grafindo Persada - Jakarta, 1994.

- Rajagukguk, Erman, *Arbitrase Dalam Putusan Pengadilan*, Chandra Pratama – Jakarta, 2000.
- Ritzer, George, *Sosiologi Ilmu Pengetahuan Berparadigma Ganda*, Penyadur Drs. Alimandan, Rajawali Pers - Jakarta, 1992.
- Raharjo, Satjipto, *Masalah Penegakan Hukum, Suatu Tinjauan Sosiologis*, Sinar Baru - Bandung, 1983.
- , *Aneka Persoalan Hukum Dalam Masyarakat*, Alumni – Bandung, 1983.
- , *Hukum dan Masyarakat*, PT. Angkasa - Bandung, 1986.
- , *Ilmu Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti - Bandung, 1996.
- Sastrosoehardjo, Soehardjo, *Silabus Mata Kuliah Filsafat Hukum*, tanpa penerbit, tanpa tahun.
- Syahputra, Iman dan Amin Widjaya Tunggal, *Peraturan Perundang-undangan Ketenaga-kerjaan Baru di Indonesia*), *Buku III*, Harvarindo – Jakarta, 1999.
- , *Peraturan Perundang-undangan Ketenaga-kerjaan Baru di Indonesia (edisi Revisi)*, *Buku I*, Harvarindo – Jakarta, 2000.
- Siahaan, Hotman M., *Pengantar Kearah Sejarah dan Teori Sosiologi*, Erlangga, Surabaya, 1986.
- Smeleer, T.J., *Sosiologi Ekonomi (The Sociology of Economic Life)*, diterjemahkan oleh A. Hasyimi Ali, Wirasari - Jakarta, 1990.
- Soedjono, Wiwoho., *Hukum Perjanjian Kerja*, Bina Aksara - Jakarta, 1987
- Sunindia, YW dan Ninik Widiyanti, *Masalah Pemutusan Hubungan Kerja dan Pemogokan*, Bina Aksara - Jakarta, 1988.
- Soebekti, *Arbitrase Perdagangan*, Cet. II, Bina Cipta - Jakarta, 1992.
- Sukarno, *Pembaharuan gerakan Buruh di Indonesia dan Hubungan Perburuhan Pancasila*, Alumni Bandung, 1980.

- Soekanto, Soerjono. dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif, Suatu Tinjauan Singkat*, PT. RajaGrafindo Persada - Jakarta, 1995.
- Soekanto, Soerjono., *Kesadaran dan Kepatuhan Hukum*, Rajawali Press – Jakarta, 1982.
- , *Pengantar Penelitian Hukum*, UI. Press - Jakarta, 1986.
- , *Pokok-pokok Sosiologi Hukum*, PT. RajaGrafindo Persada - Jakarta, 1999.
- Soemitro, Rochmat, *Peradilan Administrasi Dalam Hukum Pajak di Indonesia*, PT. Eresco Bandung, 1991
- Soemitro, Ronny Hanitijo, *Masalah-masalah Sosiologi Hukum*, Sinar Baru - Bandung, 1983.
- , *Permasalahan Hukum di Dalam Masyarakat*, Edisi II, Alumni Bandung, 1984.
- , *Beberapa Masalah Dalam Studi Hukum dan Masyarakat*, Remaja Karya - Bandung, 1985.
- , *Studi Hukum dan Masyarakat*, Alumni - Bandung, 1985.
- , *Modul Pengantar Ilmu Hukum*, Unit Pelayanan Pelajar Jarak Jauh (UPBJJ) Universitas Terbuka, Pondok Cabe – Jakarta, 1986.
- , *Perspektif Sosial Dalam Pemahaman Masalah-masalah Hukum*, CV. Agung - Semarang, 1989.
- , *Studi Hukum dan Kemiskinan*, Tugu Muda - Semarang, 1989.
- , *Hukum dan Masalah Penyelesaian Konflik*, Agung Press - Semarang, 1990.
- , *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Ghalia Indonesia - Jakarta, 1994.
- , *Politik Kekuasaan dan Hukum*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro - Semarang, 1998.

- Souprihanto, John., *Hubungan Industrial (Sebuah Pengantar)*, BPFE - UGM. - Yogyakarta, 1986.
- Sunggono, Bambang, *Hukum dan Kebijakan Publik*, Sinar Grafika - Jakarta, 1994.
- Toha, Halili dan Hari Pramono, *Hubungan Kerja Antara Majikan dan Buruh*, Rineka Cipta, 1991.
- Toar, Agnes M., dkk., *Seri Dasar Hukum Ekonomi 2, Arbitrase di Indonesia*, Cet. I, Ghalia Indonesia - Jakarta, 1995.
- Widodo, Hartono dan Judiantoro, *Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*, PT. RajaGrafindo Persada - Jakarta, 1992.
- Wirawan, Sarlito, *Pengantar Umum Psikologi*, Bulan Bintang - Jakarta, 1986.
- Waluyo, Bambang, *Penelitian Hukum Dalam Praktik*, Sinar Grafika - Jakarta, 1996.
- Zain, Badudu, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Sinar Harapan - Jakarta, 1994.
- Zwitlin, Irving M., *Memahami Kembali Sosiologi*, diterjemahkan oleh Drs. Ansori dan Juhanda, Gajah Mada University Press, 1996.

B. Karya Ilmiah

- Abdurrasyid, Priyatna., Penyelesaian Sengketa Komersial (Nasional dan Internasional) di Luar Pengadilan, *Makalah*, September 1996.
- Goodfaster, Gary, "Suatu Tinjauan Terhadap Penyelesaian Sengketa, *Makalah*, Lokakarya Arbitrase : Suatu Alternatif Penyelesaian Sengketa, diselenggarakan oleh Kantor Menteri Negara Koordinator Bidang Ekonomi, Keuangan dan Pengawasan Pembangunan, Proyek ELIPS dengan Fakultas Hukum Universitas Sumatera Utara, Medan, 26 April 1995.

- Harahap, M. Yahya, "Perspektif Arbitrase di Indonesia", *Makalah*, disampaikan dalam Seminar Nasional Hukum dan Ekonomi Tentang Arbitrase Sebagai Alternatif Penyelesaian Sengketa, BANI – KADUNDA Tk. I Jawa Timur, Surabaya, 18 Maret 1995.
- Pasaribu, Bomer, "Serikat Pekerja Dalam Perkembangan Sosial Ekonomi di Indonesia", *Makalah*, Disampaikan pada Program Pelatihan Arbitrase Sukarela di Bidang Ketenagakerjaan, Universitas Indonesia, 1996.
- Pujirahayu, Esmi Warassih, "Pemberdayaan Masyarakat Dalam Mewujudkan Tujuan Hukum (Proses Penegakan Hukum dan Persoalan Keadilan)" *Pidato Pengukuhan*, disajikan pada Upacara Penerimaan Jabatan Guru Besar Madya Dalam Ilmu Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Diponegoro Semarang, 14 April 2001.
- Rachman, Hasanuddin, "Kebijakan Pengusaha dalam Hubungan Kerja", *Makalah*, Disampaikan pada Program Pelatihan Arbitrase Sukarela di Bidang Ketenagakerjaan, Universitas Indonesia, 1996.
- Rahardjo, Satjipto, "Keadaan dan Permasalahan Penegakan Hukum Dewasa ini" *Makalah*, disampaikan dalam Simposium Masalah Penegakan Hukum, BPHN, Denpasar, 1979.
- Setiawan. "Arbitrase Internasional Dalam Yurisprudensi Indonesia Suatu Kajian Prospektif", *Makalah*, disampaikan pada Temu Karya Hukum Perusahaan dan Arbitrasi, Kantor Menko Ekuin dan Wasbang bekerjasama dengan Departemen Kehakiman, Fakultas Hukum Universitas Indonesia dan Yayasan Pusat Pengkajian Hukum, 1991.
- Sianturi S., "Syarat-syarat Kerja dan Disiplin Kerja", *Makalah*, disampaikan pada Program Pelatihan Arbitrase Sukarela di Bidang Ketenagakerjaan, Universitas Indonesia, 1996.
- Soemitro, Ronny Hanitijo, " Hukum dan Perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi di Dalam Masyarakat", *Pidato Pengukuhan*, disajikan pada Upacara Penerimaan Jabatan Guru Besar Tetap pada Fakultas Hukum Universitas Diponegoro Semarang, 6 Desember 1990..
- Umar, M. Husseyn, "Beberapa Masalah Dalam Penerapan ADR", *Makalah*, disampaikan pada Lokakarya Nasional Menyongsong Pembangunan Hukum Tahun 2000, diselenggarakan oleh Fakultas Hukum Universitas

Padjadjaran dengan BAPENAS tanggal 2 – 3 Desember 1996, Bandung, 1996.

Uwiyono, “Landasan Yuridis Arbitrase Sukarela Bidang Ketenaga-kerjaan”, *Makalah*, disampaikan pada Program Pelatihan Arbitrase Sukarela di Bidang Ketenagakerjaan, Universitas Indonesia, 1996.

C. Majalah Ilmiah

Pujirahayu, Esmi Warassih, “Pembinaan Kesadaran Hukum” dalam *Masalah-masalah Hukum*, Majalah Ilmiah Fakultas Hukum Universitas Diponegoro- Semarang, No. 5 Tahun XII/1983.

Purwati, “Masalah Penegakan Hukum dan Penegaknya”, *Kerta Patrika*, Majalah Ilmiah Fakultas Hukum Universitas Udayana, Edisi Khusus Dalam Rangka Lustrum VI FH – UNUD, 1 September 1994.

Raharjo, Satjipto, “Suatu Perkenalan Teori Sosial Tentang Hukum dan Kemungkinan Pemanfaatannya di Bidang Perburuhan”, dalam *Masalah-masalah Hukum*, Majalah Fakultas Hukum Universitas Diponogoro – Semarang, No. 2, Tahun 1983.

Soemitro, Ronny Hanitiyo, “Penelitian Hukum Normatif”, dalam *Masalah-masalah Hukum*, Majalah Fakultas Hukum Universitas Diponogoro – Semarang. No. 5 Tahun 1988.

-----, “Teori-teori Dalam Ilmu Hukum”, dalam *Masalah-masalah Hukum*, Majalah Fakultas Hukum Universitas Diponogoro – Semarang. No 1, Tahun 1989.

-----, “Fungsi Teori Dalam Penelitian Empiris”, dalam *Masalah-masalah Hukum*, Majalah Fakultas Hukum Universitas Diponogoro – Semarang. No. 7, Tahun 1991.

-----, “Perbandingan Antara Penelitian Hukum Normatif Dengan Penelitian Hukum Empiris”, dalam *Masalah-masalah Hukum*, Majalah Fakultas Hukum Universitas Diponogoro – Semarang. No. 9, Tahun 1991.

- , "Peran Metodologi Penelitian Hukum Dalam Pengembangan Ilmu Hukum, dalam *Masalah-masalah Hukum*, Majalah Fakultas Hukum Universitas Diponegoro – Semarang. No. 5, Tahun 1992.
- , "Hukum dan Masalah Penyelesaian Konflik", dalam *Masalah-masalah Hukum*, Majalah Fakultas Hukum Universitas Diponegoro – Semarang. No.2, Tahun 1993.
- , "Fungsi Hukum Dalam Melakukan Rekayasa Pengaturan Di Bidang Pertanahan (Studi Kasus Pembebasan Tanah Untuk Pembangunan Waduk Kedung Ombo)", dalam *Masalah-masalah Hukum*, Majalah Fakultas Hukum Universitas Diponegoro – Semarang. No. 5, Tahun 1993.
- , "Hubungan Antara Kesadaran Hukum Dengan Tingkat Pendidikan(Penelitian Mengenai Korelasi Antara Kesadaran Membayar Pajak dengan Tingkat Pendidikan)", dalam *Masalah-masalah Hukum*, Majalah Fakultas Hukum Universitas Diponegoro – Semarang. No dalam *Masalah-masalah Hukum*, Majalah Fakultas Hukum Universitas Diponegoro – Semarang. No. 6, Tahun 1993.
- Sahak, L. Satriawan, "Peranan Filsafat Dalam Keadilan Sebagai Dasar Kehidupan Beragama", *Jatiswara*, Majalah Hukum Fakultas Hukum Universitas Mataram No. 4 Tahun V, Pebruari 1991.
- Sutiksno, "Status Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat" dalam *Majalah Hukum Trisakti No. 8 Tahun 1983*, Jakarta.
- Mukhtar, H. Sofyan, "Mekanisme Alternatif Bagi Penyelesaian Sengketa-sengketa Perdata dan Dagang (Dispute Resolution)", *Majalah Varia Peradilan*, No. 48, Agustus, 1989.
- Nugroho, Wahyu, "Penggunaan Mediasi dalam Penyelesaian Sengketa Bisnis", *Majalah Newsletter*, No. 21/VI/Juni, 1995.
