

## KARAKTERISTIK PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

**Sugeng Santoso PN**  
Universitas Airlangga  
sngng\_aysant@yahoo.com

### **ABSTRACT**

*There are two mechanisms for resolving the industrial relations disputes, namely through litigation and non-litigation practices. The litigation practice is performed by filing an industrial relations dispute to the industrial relations court. The non-litigation practice offers three institutions, such as through conciliation, mediation and arbitration.*

*The dispute settlement of industrial relations turned out to have characteristics that differs it from other dispute settlement. The characteristics of the dispute settlement of industrial relations occur because of the principles of resolving industrial relations disputes. The principles of industrial relations dispute resolution are universally applicable and some arise based on the industrial relations system that applies in each country. This paper discusses about legal issue : Principles of resolving industrial relations disputes.*

**Keywords:** *Characteristics, Dispute Settlement of Industrial Relations, Principles*

### **ABSTRAK**

Ada dua mekanisme dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yaitu melalui jalur litigasi dan non litigasi. Melalui litigasi dengan jalan mengajukan sengketa hubungan industrial ke pengadilan hubungan industrial. Melalui jalur non litigasi ada tiga lembaga yang ditawarkan, yaitu melalui konsiliasi, mediasi dan arbitrase.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial ternyata mempunyai karakteristik yang membedakan dengan penyelesaian sengketa yang lain. Karakteristik penyelesaian perselisihan hubungan industrial terjadi karena adanya prinsip-prinsip penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Prinsip-prinsip penyelesaian perselisihan hubungan industrial ada yang berlaku secara universal dan ada yang muncul berdasarkan system hubungan industrial yang berlaku di masing-masing negara. Tulisan ini membahas tentang isu hukum : Prinsip-prinsip penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

**Kata kunci :** *Karakteristik, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Prinsip*

## I. PENDAHULUAN

Indonesia yang telah memutuskan untuk terlibat dalam sistem perdagangan dunia tentu saja harus pula mengikuti model-model perdagangan dunia dengan sistem mekanisme pasarnya. Dalam mekanisme pasar agar fungsi sosial tetap dapat berjalan ada hal-hal yang harus dicampuri oleh pemerintah dengan menggunakan *affirmative action* yang terarah sehingga dalam mekanisme pasar tetap mengandung unsur fungsi sosial antara lain ada intervensi pemerintah melalui perpajakan, instrumen distribusi kekayaan dan pendapatan, sistem jaminan sosial dan sistem perburuhan. *Affirmative action* lebih ditujukan pada *disadvantage group* (sebagian besar rakyat kecil), bukan sebaliknya pada konglomerat.<sup>1</sup> Walaupun pengertian asal dari *affirmative action* sesungguhnya untuk menghapus diskriminasi khususnya dalam hal kesempatan yang sama sebagai warga masyarakat, namun kiranya dapat diperluas lagi dalam hal-hal yang lebih spesifik, antara lain tindakan untuk memberi perlindungan terhadap kaum yang lemah dari tindakan pihak yang kuat dalam satu negara. Dalam hal ini, *affirmative action* diperlukan dalam lapangan ketenagakerjaan meskipun era globalisasi telah menawarkan berlakunya mekanisme pasar dalam menentukan besarnya upah, sistem kerja fleksibel, peraturan yang fleksibel untuk mem-PHK dan tidak adanya pesangon yang kaku.<sup>2</sup> Pendapat Sinzheimer dikutip oleh Agusmidah bahwa tujuan utama hukum ketenagakerjaan adalah untuk menghilangkan ketimpangan hubungan antara majikan/pengusaha dengan pekerja/buruh.<sup>3</sup>

Mengapa tekanan kaum pekerja/buruh kurang diakomodasi pengambil kebijakan. Hal ini disebabkan oleh lemahnya kondisi pekerja/buruh di Indonesia, pertama, lemahnya posisi tawar (*bargaining power*) tenaga kerja berhadapan dengan pemilik perusahaan atau industri, karena keahlian dan tingkat pendidikan yang rendah. Kedua, tidak adanya organisasi pekerja yang cukup berbobot dan mempunyai kualifikasi diperlukan sebagai lembaga untuk mewujudkan aspirasi dan kepentingan tenaga kerja. Ketiga, Kebijakan pemerintah yang masih kurang responsif dan akomodatif terhadap perubahan-perubahan yang terjadi di masyarakat.<sup>4</sup>

---

<sup>1</sup> Fredrik Benu, *Ekonomi Kerakyatan Dan Pemberdayaan Ekonomi Rakyat : Suatu Kajian Konseptual*, *Jurnal Ekonomi Rakyat*, Artikel – Thn I – No. 10 – Desember 2002, [http://www.ekonomirakyat.org/edisi\\_10/artikel\\_3.htm](http://www.ekonomirakyat.org/edisi_10/artikel_3.htm)

<sup>2</sup> Agusmidah, *Dilematika Hukum Ketenagakerjaan Tinjauan Politik Hukum*, Sofmedia, Jakarta, h. 256

<sup>3</sup> *Ibid*, h. 257

<sup>4</sup> Andrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Penerbit Sinar Grafika, Jakarta, 2009, h. vi

Mengingat kedudukan buruh yang lebih rendah daripada majikan maka perlu adanya campur tangan pemerintah untuk memberikan perlindungan hukumnya. Perlindungan hukum bagi pekerja pada dasarnya ditujukan untuk melindungi hak-haknya. Perlindungan terhadap hak pekerja bersumber pada Pasal 27 ayat (2), Pasal 28 D ayat (1), Pasal 28 D ayat (2) UUD 1945. Ketentuan tersebut, menunjukkan bahwa di Indonesia hak untuk bekerja telah memperoleh tempat yang penting dan dilindungi oleh UUD 1945.<sup>5</sup>

Hubungan industrial yang diharapkan berlangsung dengan harmonis dan langgeng, tetapi dalam praktik sering muncul permasalahan. Permasalahan-permasalahan tersebut apabila tidak dapat diselesaikan oleh pihak-pihak yang terlibat dalam hubungan industrial maka dapat berakibat pada perselisihan. Perselisihan-perselisihan yang terjadi dan diselesaikan, tentu harus didasarkan pada prinsip-prinsip penyelesaian. Tulisan ini dimaksudkan untuk mengetahui prinsip-prinsip penyelesaian perselisihan hubungan industrial baik yang sudah dinormakan maupun yang belum dinormakan.

## II. METODOLOGI

Pada pokoknya tipe penelitian ini adalah penelitian normative. Sebagaimana pendapat Terry Hutchinson : *Doctrinal Research : research which provides a systematic exposition of the rules governing a particular legal category, analyses the relationship between rules, explains areas of difficulty and, perhaps, predicts future developments ;*

*Theoretical Research : research which fosters a more complete understanding of the conceptual bases of legal principles and of the combined effects of a range of rules and procedures that touch on a particular area of activity.*<sup>6</sup> Relevansi antara doctrinal research dengan legal research paradigm dikemukakan lebih lanjut oleh Terry sebagai berikut : *“Paradigm forms a model or pattern based on a set of rules that defines boundaries and specifies how to be successful within those boundaries.*<sup>7</sup> Pendekatan yang digunakan adalah *statute approach*, dan *conceptual approach*.

---

<sup>5</sup> Asri Wijayanti, *Menggugat Konsep Hubungan Kerja*, Penerbit Lubuk Agung, Bandung, 2011, h. 3

<sup>6</sup> Terry Hutchinson, *Researching and Writing in Law*, Lawbook. Co, Queensland University, 2002; p. 9

<sup>7</sup> Ibid; p. 10-11

### III. PEMBAHASAN

Istilah "Perselisihan Hubungan Industrial" pertama kali diatur dalam peraturan perundang-undangan di Indonesia, dalam Pasal 1 angka 22 UU No. 13/2003<sup>8</sup> yang mendefinisikan perselisihan hubungan industrial adalah "perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/ buruh atau serikat pekerja/ serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh hanya dalam satu perusahaan". Istilah perselisihan hubungan industrial tersebut kemudian diakomodir juga dalam Pasal 1 angka 1 UU No. 2/2004 dan peraturan perundang-undangan lainnya di bidang ketenagakerjaan sebagai istilah yang baku.

Sebelum diundangkannya UU No. 13/2003, istilah yang digunakan untuk menunjuk suatu perselisihan antara pengusaha dengan pekerja/ buruh adalah perselisihan perburuhan yang berdasarkan Pasal 1 angka 1 huruf c UU No. 22/1957 didefinisikan sebagai "pertentangan antara majikan atau perkumpulan majikan dengan serikat buruh atau gabungan serikat buruh berhubung dengan tidak adanya persesuaian paham, mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan/ atau keadaan perburuhan".<sup>9</sup>

Berdasarkan definisi perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam UU No. 13/2003 *jo.* UU No. 2/2004 dengan definisi perselisihan perburuhan sebagaimana diatur dalam UU No. 22/1957 tersebut dapat diketahui bahwa ruang lingkup dari perselisihan hubungan industrial lebih luas apabila dibandingkan dengan ruang lingkup perselisihan perburuhan, dimana pihak yang dapat menjadi subjek

---

<sup>8</sup> Pada dasarnya, sebelum UU No. 13/2003, istilah perselisihan hubungan industrial telah diakomodir dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep.15A/Men/1994 tentang petunjuk Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Pemutusan Hubungan Kerja di Tingkat Perusahaan dan Pemerantaraan (untuk selanjutnya disebut "Kepmenaker No. 15A/1994"), akan tetapi dalam Pasal 1 huruf b Kepmenaker No. 15A/1994 disebutkan bahwa "*Perselisihan hubungan industrial ialah perselisihan perburuhan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 ayat (1) huruf c Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*", sehingga pada dasarnya pada saat itu, istilah perselisihan hubungan industrial dipersamakan atau diidentikkan dengan perselisihan perburuhan.

<sup>9</sup> Berdasarkan pengertian perselisihan perburuhan sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 1 huruf c UU No. 22/1957 tersebut, dalam berbagai kepastakaan, perselisihan perburuhan dibedakan menjadi dua, yakni perselisihan hak atau *rechtsgeschillen* dan perselisihan kepentingan atau *belangengeschillen*. Dibandingkan dengan pengaturan dalam UU No. 2/2004, adanya kedua perselisihan tersebut ditegaskan dalam doktrin atau pendapat sarjana sedangkan dalam UU No. 2/2004 kedua perselisihan tersebut secara eksplisit disebutkan dan diatur. Sedangkan berkaitan dengan perselisihan pemutusan hubungan kerja diatur dalam undang-undang tersendiri yakni UU No. 12/1964 dan mengenai perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh pada saat itu belum dikenal. Lihat: Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan*, Indeks, Jakarta, 2009, h. 4.

dalam perselisihan hubungan industrial meliputi pekerja/ buruh dan/ atau serikat pekerja/ serikat buruh sedangkan dalam perselisihan perburuhan hanya mengakui serikat pekerja/ serikat buruh saja sebagai pihak dalam perselisihan hubungan perburuhan, tanpa mengakui pekerja/ buruh secara perseorangan.

Di samping itu, berdasarkan definisi perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam UU No. 13/2003 *jo.* UU No. 2/2004 dapat diketahui bahwa jenis perselisihan hubungan industrial lebih variatif dibandingkan dengan jenis perselisihan perburuhan, dimana perselisihan hubungan industrial meliputi perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh dalam satu perusahaan,<sup>10</sup> sedangkan perselisihan perburuhan sebagaimana diatur dalam UU No. 22/1957 hanya mengatur mengenai perselisihan hak dan perselisihan kepentingan.<sup>11</sup>

Selanjutnya berkaitan dengan prinsip-prinsip yang ada dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, baik dalam UU No. 13/2003 maupun dalam UU No. 2/2004 tidak secara eksplisit menyebutkan prinsip-prinsip penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Prinsip-prinsip penyelesaian hubungan industrial tersebut dapat diamati dan ditemukan dari sejarah atau latar belakang dibentuknya UU No. 13/2003 dan UU No. 2/2004 serta dapat diamati secara tersirat terakomodir dalam ketentuan-ketentuan UU No. 2/2004 .

Sebagaimana telah dijabarkan sebelumnya bahwa secara historis UU No. 2/2004 diundangkan sebagai pengganti UU No. 22/1957 dan UU No. 12/1964 yang dalam penerapannya belum dapat mewujudkan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang cepat, tepat, adil dan murah. Di samping itu, sedari awal pembentukan UU No. 22/1957 dan UU No. 12/1964 juga telah diatur bahwa perselisihan hubungan industrial wajib diselesaikan secara musyawarah untuk mencapai mufakat antara para

---

<sup>10</sup> Berdasarkan Penjelasan Umum UU No. 2/2004 ditegaskan bahwa UU No. 2/2004 mengatur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang disebabkan oleh: a) perbedaan pendapat atau kepentingan mengenai keadaan ketenagakerjaan yang belum diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama atau peraturan perundang-undangan; b) kelalaian atau ketidakpatuhan salah satu atau para pihak dalam melaksanakan ketentuan normatif yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama atau peraturan perundang-undangan; c) pengakhiran hubungan kerja; dan d) perbedaan pendapat antar serikat pekerja/ serikat buruh dalam satu perusahaan mengenai pelaksanaan hak dan kewajiban keserikatpekerjaan. Lihat: Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan, Suatu Pengantar*, Pradnya Paramita, Jakarta, 2007, h. 182.

<sup>11</sup> Abdul Rachmad Budiono, *Loc.Cit.*

pihak yang berselisih,<sup>12</sup> baru kemudian apabila upaya musyawarah tidak tercapai maka pengusaha dan pekerja/ buruh dapat menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui lembaga penyelesaian perselisihan yang diatur oleh undang-undang berdasarkan kesepakatan dari para pihak.

Berdasarkan hal-hal tersebut maka dapat diketahui bahwa prinsip-prinsip penyelesaian hubungan industrial, antara lain: (1) prinsip kekeluargaan, gotong royong dan musyawarah untuk mufakat; (2) prinsip bebas memilih lembaga penyelesaian perselisihan; dan (3) prinsip cepat, adil dan murah. Prinsip kekeluargaan, gotong royong dan musyawarah untuk mufakat ini dapat ditemui dalam kewajiban untuk menempuh penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui musyawarah untuk mufakat dalam lembaga bipartit sebelum menempuh penyelesaian lebih lanjut. Prinsip ini juga berlaku dalam penyelesaian melalui mekanisme di luar pengadilan.<sup>13</sup>

Secara normatif, prinsip musyawarah untuk mufakat ini dapat diamati dalam Pasal 136 ayat (1) UU No. 13/2003 yang mengatur bahwa "*Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/ buruh atau serikat pekerja/ serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat*". Ketentuan serupa juga diatur dalam Pasal 3 ayat (1) UU No. 2/2004 yang menyatakan bahwa "*Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat*".<sup>14</sup> Ketentuan Pasal 3 ayat (1) UU No. 2/2004 tersebut ditegaskan pula dalam Penjelasan Umum UU No. 2/2004 yang menyatakan bahwa "*Penyelesaian perselisihan yang terbaik adalah penyelesaian oleh para pihak yang berselisih sehingga dapat diperoleh*

---

<sup>12</sup> Adrian Sutedi, *Loc.Cit.*

<sup>13</sup> Di Indonesia yang memberlakukan hubungan industrial Pancasila, maka segala sesuatu yang berkaitan dengan hubungan industrial itu sendiri, termasuk penyelesaian perselisihan yang timbul dalam hubungan industrial juga harus didasarkan pada nilai-nilai Pancasila. Prinsip penyelesaian perselisihan melalui proses musyawarah untuk mencapai mufakat merupakan pengejawantahan nilai Pancasila, khususnya sila kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan dalam permusyawaratan perwakilan. Lihat: Fritje Rumimpunu, "Sistem Hubungan Industrial Pancasila di Indonesia dengan Tenaga Kerja, Perusahaan Dilihat dari Aspek (Undang-Undang Tenaga Kerja No. 13 Tahun 2003)", *Jurnal Unsrat*, Vol. II, No. 2, Januari-Maret, 2014, h. 7, dapat diakses di [http://repo.unsrat.ac.id/451/1/SISTEM\\_HUBUNGAN\\_INDUSTRIAL\\_PANCASILA\\_DI\\_INDONESIA\\_DENGAN\\_TENAGA\\_KERJA\\_PERUSAHAAN\\_DILIHAT\\_DARI\\_AS.pdf](http://repo.unsrat.ac.id/451/1/SISTEM_HUBUNGAN_INDUSTRIAL_PANCASILA_DI_INDONESIA_DENGAN_TENAGA_KERJA_PERUSAHAAN_DILIHAT_DARI_AS.pdf).

<sup>14</sup> Perundingan bipartit sendiri berdasarkan Pasal 1 angka 10 UU No. 2/2004 adalah perundingan anatar pekerja/ buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Berdasarkan Pasal 2 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Per.31/Men/XII/2008 tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit, penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara perundingan bipartit ini wajib dilaksanakan sebelum para pihak yang berselisih melakukan upaya mediasi, konsiliasi maupun arbitrase.

*hasil yang menguntungkan kedua belah pihak. Penyelesaian bipartit ini dilakukan melalui musyawarah mufakat oleh para pihak tanpa dicampuri oleh pihak manapun”.*

Lebih lanjut lagi, ditegaskan pula dalam Penjelasan Umum UU No. 2/2004 angka 3 bahwa salah satu muatan pokok dari UU No. 2/2004 adalah “*setiap perselisihan hubungan industrial pada awalnya diselesaikan secara musyawarah untuk mufakat oleh para pihak yang berselisih (bipartit)*”. Selanjutnya dalam konsideran menimbang Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Per.31/Men/XII/2008 tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit (untuk selanjutnya disebut “Permenakertrans No. 31/2008”) disebutkan “*bahwa perundingan secara bipartit dengan prinsip musyawarah untuk mencapai mufakat secara kekeluargaan dan keterbukaan*”.<sup>15</sup> Selain itu, prinsip musyawarah untuk mencapai mufakat ini juga diatur dalam Pasal 35 UU No. 21/2000 yang menyatakan bahwa “*Setiap perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/ serikat buruh diselesaikan secara musyawarah oleh serikat pekerja/ serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/ serikat buruh yang bersangkutan*”.

Penyelesaian melalui bipartit ini diidentikkan sebagai pengejawantahan prinsip musyawarah untuk mufakat karena penyelesaian melalui bipartit disebut juga sebagai penyelesaian secara negosiasi yang berarti perundingan atau musyawarah, dimana secara umum perundingan bipartit diartikan sebagai upaya penyelesaian sengketa secara musyawarah oleh pihak pengusaha dan pekerja/ buruh dengan tidak melibatkan pihak lain dengan tujuan mencapai kesepakatan/ mufakat atas dasar kerjasama yang harmonis, kekeluargaan serta gotong royong. Di Indonesia, adat budaya dan semangat gotong royong masih sangat kental dan dominan, demikian pula dalam menyelesaikan setiap perselisihan di tengah masyarakat, sehingga hubungan industrial di Indonesia juga pada dasarnya dikembangkan melalui semangat kegotong royongan dan kebersamaan di antara para pelaku produksi serta semangat musyawarah untuk mencapai mufakat dalam menghindari konflik atas dasar perbedaan kepentingan.

---

<sup>15</sup> Dalam peraturan pelaksana UU No. 22/1957 dan UU No. 12/1964 juga diatur mengenai prinsip musyawarah untuk mufakat ini, salah satunya dalam Pasal 3 huruf a Kepmenaker No. 15A/1994 yang mengatur bahwa “*Penyelesaian keluh kesah sebelum menjadi perselisihan hubungan industrial dan pemutusan hubungan kerja dilakukan di tingkat perusahaan secara bipartit dengan prinsip musyawarah untuk mufakat oleh pekerja itu sendiri atau melalui atasannya dengan pengusaha*”.

Prinsip musyawarah untuk mufakat ini juga diejawantahkan dalam mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan yakni dalam proses mediasi ataupun konsiliasi. Hal tersebut sebagaimana ditegaskan dalam ketentuan Pasal 1 angka 11 UU No. 2/2004 yang menyatakan bahwa,

Mediasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.

Selain itu, dalam Pasal 1 angka 13 UU No. 2/2004 juga ditegaskan bahwa,

Konsiliasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral.

Dalam hal ini, penyelesaian perselisihan di luar pengadilan, khususnya melalui arbitrase tidak dapat dikatakan mengakomodir prinsip musyawarah untuk mufakat karena sifat dari penyelesaian melalui arbitrase identik dengan penyelesaian melalui jalur pengadilan, dimana penyelesaian tersebut tidak bersifat *win-win solution* melainkan lebih kepada *win-loss solution* karena dalam penyelesaian tersebut akan ada pihak yang merasa dirugikan. Hal ini disebabkan karena dalam arbitrase, keputusan penyelesaian perselisihan bukan didasarkan atas negosiasi para pihak yang bersengketa, melainkan berdasarkan keputusan final dan mengikat yang dikeluarkan oleh arbiter, sehingga ruang negosiasi atau musyawarah para pihak yang bersengketa dalam penyelesaian melalui arbitrase sangat kecil.<sup>16</sup> Hal ini sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 15 UU No. 2/2004 yang mengatur bahwa,

Arbitrase Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut arbitrase adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.<sup>17</sup>

---

<sup>16</sup> Para pihak dapat melakukan musyawarah mufakat pada tahap awal arbitrase, dimana berdasarkan Pasal 44 UU No. 2/2004, "*Penyelesaian perselisihan hubungan industrial oleh arbiter harus diawali dengan upaya mendamaikan kedua belah pihak yang berselisih*".

<sup>17</sup> Hal ini ditegaskan pula dalam Pasal 51 ayat (1) UU No. 2/2004 yang menyatakan bahwa "*Putusan arbitrase mempunyai kekuatan hukum yang mengikat para pihak yang berselisih dan merupakan putusan yang bersifat akhir dan tetap*". Dari definisi tersebut terlihat bahwa unsur musyawarah untuk mencapai mufakat tidak terdapat dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui jalur arbitrase. Lihat: *Ibid*.



Selanjutnya prinsip bebas memilih lembaga penyelesaian perselisihan bermakna bahwa sebelum melakukan upaya gugatan dalam menyelesaikan perselisihan melalui jalur litigasi atau melalui pengadilan hubungan industrial, maka para pihak yang berselisih melalui kesepakatan bebas untuk memilih penyelesaian perselisihan melalui lembaga arbitrase, konsiliasi maupun mediasi. Hal ini sebagaimana diakomodir dalam ketentuan Pasal 136 ayat (2) UU No. 13/2003 yang menyatakan bahwa,

Dalam hal penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak tercapai, maka pengusaha dan pekerja/ buruh atau serikat pekerja/ serikat buruh menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dengan undang-undang.

Bahwa prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dengan undang-undang sebagaimana dimaksud dalam frasa terakhir pada Pasal 136 ayat (2) UU No. 13/2003 tersebut adalah prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam UU No. 2/2004 . Dalam Pasal 4 UU No. 2/2004 diatur bahwa,

- (1) Dalam hal perundingan bipartit gagal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (3), maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan.
- (2) Apabila bukti-bukti sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak dilampirkan, maka instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan mengembalikan berkas untuk dilengkapi paling lambat dalam 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal diterimanya pengembalian berkas.
- (3) Setelah menerima pencatatan dari salah satu atau para pihak, instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyetujui memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase.
- (4) Dalam hal para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, maka instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator.
- (5) Penyelesaian melalui konsiliasi dilakukan untuk penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh.
- (6) Penyelesaian melalui arbitrase dilakukan untuk penyelesaian perselisihan kepentingan atau perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh.

Berdasarkan ketentuan Pasal 4 ayat (2) dan ayat (4) UU No. 2/2004 tersebut, dapat diketahui bahwa prinsip bebas memilih lembaga penyelesaian perselisihan

diwujudkan dalam kebebasan para pihak yang berselisih untuk menentukan perselisihan di antara mereka akan diselesaikan melalui lembaga mediasi, konsiliasi atau arbitrase, dimana apabila para pihak memilih salah satu diantara konsiliasi atau arbitrase, maka penyelesaian perselisihan dilakukan berdasarkan pilihan para pihak, atau apabila para pihak tidak melakukan pilihan terhadap lembaga konsiliasi atau arbitrase, maka secara *a-contrario*, para pihak menginginkan agar perselisihan tersebut diselesaikan melalui lembaga mediasi.<sup>18</sup> Dengan demikian, prinsip bebas memilih lembaga penyelesaian perselisihan ini hanya dapat dilaksanakan apabila perundingan bipartit sebagai wujud prinsip musyawarah untuk mufakat mengalami kegagalan dalam menyelesaikan perselisihan yang terjadi di antara para pihak.

Selanjutnya prinsip cepat, adil dan murah dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat diamati dari konsideran menimbang huruf b UU No. 2/2004 yang menyatakan bahwa “*dalam era industrialisasi, masalah perselisihan hubungan industrial menjadi semakin meningkat dan kompleks, sehingga diperlukan institusi dan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang cepat, tepat, adil dan murah*”. Hal tersebut kemudian ditegaskan kembali dalam Penjelasan Umum angka 10 UU No. 2/2004 yang menyatakan bahwa,

Untuk menjamin penyelesaian yang cepat, tepat, adil dan murah, penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Pengadilan Hubungan Industrial yang berada pada lingkungan peradilan umum dibatasi proses dan tahapannya dengan tidak membuka kesempatan untuk mengajukan upaya banding ke Pengadilan Tinggi, Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang menyangkut perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja dapat langsung dimintakan kasasi ke Mahkamah Agung. Sedangkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang menyangkut

---

<sup>18</sup> Ketentuan tersebut menunjukkan bahwa dalam hubungan industrial, mediasi tidak lagi merepresentasikan kesepakatan para pihak yang berselisih untuk memilih lembaga yang diharapkan dapat menyelesaikan permasalahan mereka, akan tetapi mediasi ditempatkan sebagai konsekuensi atau implikasi akibat para pihak tidak memilih konsiliasi atau arbitrase untuk menyelesaikan perselisihan di antara mereka. Pembentuk UU No. 2/2004 tidak meletakkan mediasi sebagai alternatif penyelesaian perselisihan hubungan industrial bersamaan dengan konsiliasi dan arbitrase, karena adanya keinginan dari pemerintah untuk mengimplementasikan fungsi negara dalam memberikan pelayanan publik kepada masyarakat dalam wujud mediator yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan yang berwenang menyelesaikan empat jenis perselisihan hubungan industrial, yakni perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) dan perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh dalam satu perusahaan dengan kewajiban mengeluarkan anjuran tertulis. Lihat: Irawan, “Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediator”, *Jurnal IUS*, Vol. I, No. 2, Agustus 2013, h. 375-376. Dapat diakses di <http://download.portalgaruda.org/article.php?article=418902&val=8948&title=THE%20SETTLEMENT%20OF%20INDUSTRIAL%20RELATION%20DISPUTES%20THROUGH%20MEDIATORS>.

perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh dalam satu perusahaan merupakan putusan tingkat pertama dan terakhir yang tidak dapat dimintakan kasasi ke Mahkamah Agung.

Pada dasarnya, prinsip penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara cepat, adil dan murah ini tidak hanya ada dalam penyelesaian perselisihan melalui Pengadilan Hubungan Industrial, melainkan ada pada setiap tahapan dalam penyelesaian hubungan industrial itu sendiri. Hal tersebut ditunjukkan dengan adanya batasan waktu yang jelas yang diberikan oleh UU No. 2/2004 terhadap setiap tahapan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. dimana batas waktu penyelesaian perselisihan melalui bipartit adalah 30 (tiga puluh) hari kerja, apabila dalam jangka waktu tersebut tidak tercapai kesepakatan maka melalui kesepakatan para pihak dapat memilih salah satu dari lembaga arbitrase atau lembaga konsiliasi atau apabila para pihak tidak memilih salah satunya, maka dilanjutkan dengan penyelesaian melalui lembaga mediasi. Pada tahap ini jangka waktu penyelesaian tidak lebih dari 30 (tiga puluh) hari kerja, dan apabila kedua belah pihak atau salah satu pihak saja tidak dapat menerima anjuran dari konsiliator atau mediator,<sup>19</sup> maka pihak tersebut dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial, dimana jangka waktu 50 (lima puluh ) hari kerja, Pengadilan Hubungan Industrial harus membuat suatu putusan.

Dalam hal perselisihan hubungan industrial yang diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial adalah perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh, maka putusan Pengadilan Hubungan Industrial tersebut bersifat final, sedangkan apabila yang diputus oleh Pengadilan Hubungan Industrial adalah perselisihan hak atau perselisihan pemutusan hubungan kerja, maka salah satu atau kedua belah pihak dapat mengajukan kasasi ke Mahkamah Agung untuk selanjutnya

---

<sup>19</sup> Dalam hal penyelesaian dilakukan melalui arbitrase, maka pihak yang tidak berkenan atas putusan arbiter tidak dapat mengajukan perselisihan tersebut ke Pengadilan Hubungan Industrial karena putusan arbitrase bersifat final dan mengikat. Hal tersebut sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 1 angka 1 UU No. 30/1999 yang menyatakan bahwa “Arbitrase adalah cara penyelesaian suatu perkara perdata di luar peradilan umum yang didasarkan atas suatu perjanjian arbitrase yang dibuat secara tertulis oleh para pihak yang bersengketa” dan Pasal 1 angka 15 UU No. 2/2004 yang menyatakan bahwa “Arbitrase hubungan industrial yang selanjutnya disebut arbitrase adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, di luar pengadilan perselisihan hubungan industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final”. Lihat: Christian Daniel Hermes, “Peranan Dinas Tenaga Kerja Dalam Penyelesaian Hubungan Industrial di Kota Pematangsiantar”, *Jurnal Elektronik DADING*, Vol. 1, No. 1, 2014, h. 8. Dapat diakses di <http://ejournal.usi.ac.id/downlot.php?file=1-1-2-14-christian.pdf>.

Mahkamah Agung memberikan putusan dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari kerja. Adanya ketentuan mengenai batas waktu inilah wujud konkrit dari prinsip cepat. Di samping dari adanya batas waktu, prinsip cepat juga diwujudkan dalam ketentuan UU No. 2/2004 yang memberikan kesempatan kepada para pihak untuk meminta putusan sela dan pemeriksaan acara cepat agar pemeriksaan sengketa dapat dipercepat.<sup>20</sup>

Selanjutnya prinsip adil tercermin dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dilakukan melalui musyawarah. Selain itu, apabila ditinjau dari segi putusan Pengadilan Hubungan Industrial dan Mahkamah Agung yang diputus oleh Hakim Majelis yang komposisinya terdiri dari Hakim Karir dan Hakim Ad-Hoc, maka diharapkan dalam pengambilan keputusan atas perselisihan hubungan industrial yang terjadi juga mencerminkan rasa keadilan.<sup>21</sup>

Kemudian prinsip murah sendiri tercermin dalam ketentuan yang menyatakan bahwa dalam beracara di Pengadilan Hubungan Industrial, pihak yang berperkara tidak dikenakan biaya perkara hingga pada pelaksanaan eksekusi terhadap nilai gugatan yang kurang dari Rp. 150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), tidak adanya upaya banding pada Pengadilan Tinggi serta adanya pembatasan masalah perselisihan yang dapat diajukan kasasi kepada Mahkamah Agung.<sup>22</sup>

Pada dasarnya, prinsip cepat, adil dan murah dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial ini identik dengan prinsip peradilan pada umumnya sebagaimana diatur dalam Pasal 2 ayat (4) Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman (untuk selanjutnya disebut “UU No. 48/2009”)<sup>23</sup> yang menyatakan bahwa “*Peradilan dilakukan dengan sederhana, cepat, dan biaya ringan*”.<sup>24</sup> Ketentuan tersebut juga ditegaskan kembali dalam Pasal 4 ayat (2) UU No.

---

<sup>20</sup> Muzni Tambusai, *Seri Pembinaan Hubungan Industrial, Kepastian Hukum dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Kantor Perburuhan Internasional, Jakarta, 2005, h. 15, dapat diakses di [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms\\_120263.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms_120263.pdf).

<sup>21</sup> *Ibid.*

<sup>22</sup> *Ibid.*, h. 16.

<sup>23</sup> UU No. 48/2009 ini mencabut dan menyatakan tidak berlaku Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1970 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Kekuasaan Kehakiman (untuk selanjutnya disebut “UU No. 14/1970”) yang berlaku sejak 17 Desember 1970.

<sup>24</sup> Prinsip tersebut pada awalnya juga tercantum dalam Pasal 4 ayat (2) UU No. 14 Tahun 1970 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Kekuasaan Kehakiman yang berlaku sejak 17 Desember 1970. Pada penjelasan UU No. 14 Tahun 1970 dijelaskan dalam angka 8 yaitu : ketentuan bahwa peradilan dilakukan dengan sederhana, cepat dan biaya ringan tetap harus dipegang teguh yang tercermin dalam undang-undang tentang hukum acara pidana dan hukum acara perdata yang memuat peraturan-peraturan tentang pemeriksaan dan pembuktian yang jauh lebih sederhana. Penjelasan Pasal 4 ayat (2) UU No. 14

48/2009 yang menyatakan bahwa, “Pengadilan membantu pencari keadilan dan berusaha mengatasi segala hambatan dan rintangan untuk dapat tercapainya peradilan yang sederhana, cepat, dan biaya ringan”.

Prinsip peradilan yang sederhana, cepat dan biaya ringan ini juga ditegaskan oleh Mahkamah Agung dalam Cetak Biru Pembaruan Mahkamah Agung yang menyatakan bahwa,

Mahkamah Agung sebagai pemegang kekuasaan kehakiman juga mencoba melakukan pembaruan-pembaruan dengan menentukan sisi organisasinya yang menetapkan mewujudkan supremasi hukum melalui kekuasaan kehakiman yang mandiri, efektif, efisien serta mendapatkan kepercayaan publik, profesional dan memberi pelayanan hukum yang berkualitas, etis, terjangkau dan biaya rendah bagi masyarakat serta mampu menjawab panggilan pelayanan publik.<sup>25</sup>

Selanjutnya pengertian mengenai peradilan yang sederhana, cepat dan biaya ringan dapat ditemui dalam Penjelasan Pasal 2 ayat (4) UU No. 2/2004 yang menyatakan bahwa,

Yang dimaksud dengan “sederhana” adalah pemeriksaan dan penyelesaian perkara dilakukan dengan cara efisien dan efektif.

Yang dimaksud dengan “biaya ringan” adalah biaya perkara yang dapat dijangkau oleh masyarakat.

Namun demikian, asas sederhana, cepat dan biaya ringan dalam pemeriksaan dan penyelesaian perkara di pengadilan tidak mengesampingkan ketelitian dan kecermatan dalam mencari kebenaran dan keadilan.

Pengertian prinsip peradilan yang cepat, sederhana, dan biaya ringan tersebut ditegaskan pula oleh Sudikno Mertokusumo dalam bukunya *Hukum Acara Perdata*, yang menyatakan bahwa “Yang dimaksud dengan sederhana adalah acara yang jelas, mudah dipahami dan tidak berbelit-belit. Makin sedikit dan sederhana formalitas-formalitas yang diwajibkan atau diperlukan dalam beracara di muka pengadilan makin baik”.<sup>26</sup>

Prinsip penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam praktik hubungan industrial dapat ditemukan berupa : prinsip *mutual trust* dan prinsip *labour market flexibility*. Wacana adanya prinsip tersebut dapat ditemukan dalam tulisan-tulisan yang

---

Tahun 1970 menyebutkan bahwa peradilan harus memenuhi harapan dari para pencari keadilan yang selalu menghendaki peradilan yang cepat, tepat, adil dan biaya ringan. Tidak diperlukan pemeriksaan dan acara yang berbelit-belit yang dapat menyebabkan proses sampai bertahun-tahun, bahkan kadang-kadang harus dilanjutkan oleh para ahli waris pencari keadilan. Biaya ringan artinya biaya yang terendah mungkin sehingga dapat dipikul oleh rakyat. Lihat: Mohammad Saleh, *Penerapan Asas Peradilan Sederhana, Cepat, dan Biaya Ringan*, Graha Cendekia, Bogor, 2011, h. 208.

<sup>25</sup> Mahkamah Agung, *Cetak Biru Pembaruan Mahkamah Agung RI*, Mahkamah Agung, Jakarta, 2003, h. 1-2.

<sup>26</sup> Sudikno Mertokusumo, *Hukum Acara Perdata*, Liberty, Yogyakarta, 1993, h. 24.

meskipun tidak dimaksudkan sebagai prinsip penyelesaian perselisihan hubungan industrial tetapi dapat dimaknai dan digunakan sebagai prinsip-prinsip yang akan bermanfaat dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Prinsip *mutual trust* dapat ditemukan atas dasar pemikiran Joellen Riley yang berpendapat bahwa : “*Most likely, the duty not to destroy or damage the relationship of mutual trust and confidence will be used against employees in any attempt to "work to rule" or engage in industrial activity that undermines the business operations of the employer.*”<sup>27</sup> Prinsip saling percaya para pihak dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial adalah prinsip yang paling tepat dalam penyelesaian persoalan hubungan industrial di Indonesia sebagaimana falsafah Pancasila khususnya sila ke-2 Kemanusiaan yang Adil dan Beradab. Penyelesaian perselisihan haruslah mengutamakan kemanusiaan dan untuk mendapatkan penyelesaian terbaik tanpa mengorbankan pihak lain.

Prinsip *mutual trust* merupakan prinsip yang mengatur lembaga dan prosedur penyelesaian perselisihan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang harus dilakukan oleh pekerja/buruh dan pengusaha dalam penyelesaian setiap perselisihan yang timbul. Hasil penyelesaian berdasarkan prinsip ini harus dihormati oleh kedua belah pihak sebagai hasil penyelesaian terbaik.

Prinsip penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang ditemukan dalam praktik penyelesaian perselisihan di banyak negara adalah prinsip *labour market flexibility*. Prinsip ini dapat dimaknai dari pengertian *labour market flexibility* sebagaimana yang disampaikan oleh Vassilis Monastiriotis : “*A very simple and rather convincing definition of labour market flexibility is that labour market flexibility is the extent to which the labour market is allowed to operate under the influence of market forces*”<sup>28</sup> Prinsip *labour market flexibility* merupakan prinsip yang mengatur kebebasan perusahaan untuk mengelola sumber daya tenaga kerjanya sesuai dengan pasar tenaga kerja yang fleksibel. Pengelolaan tenaga kerja yang fleksibel tersebut tentu saja dengan konsekuensi pada penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

---

<sup>27</sup> Joellen Riley, *Good Faith, Mutual Trust and Confidence: How far have we come; and where are we heading?*, Melbourne University Law Review, 2012, vol 36, p. 521

<sup>28</sup> Vassilis Monastiriotis, *Labour Market Flexibility and Regional Economic Performance in the UK, 1979-1998*, London School of Economics and Political Science, 2002, p. 37

Prinsip *labour market flexibility* merupakan prinsip yang tidak dinormakan tetapi dapat ditafsirkan termuat dalam ketentuan Pasal 56 ayat (1) UUK jo. Pasal 64 UUK jo. Pasal 65 UUK jo. Pasal 66 UUK, dan Putusan MK No. 27/PUU-IX/2011.

Prinsip-prinsip dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah : prinsip kekeluargaan, gotong royong dan musyawarah mufakat; prinsip bebas memilih lembaga penyelesaian perselisihan; prinsip cepat, adil dan murah; prinsip *mutual trust*; dan prinsip *labour market flexibility*. Prinsip-prinsip tersebut berlaku baik terhadap penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan maupun penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui pengadilan.

UU No. 13/2003 maupun UU No. 2/2004 tidak secara eksplisit mengatur dan menyebutkan dalam ketentuan pasal-pasalnya terkait prinsip yang ada dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, akan tetapi prinsip-prinsip penyelesaian perselisihan hubungan industrial tersebut dapat diamati dan ditemukan secara implisit dalam ketentuan UU No. 13/2003 dan UU No. 2/2004 serta sejarah atau historis diundangkannya UU No. 13/2003 dan UU No. 2/2004 . Prinsip-prinsip tersebut antara lain: prinsip kekeluargaan, gotong royong dan musyawarah untuk mufakat; prinsip bebas memilih lembaga penyelesaian perselisihan; dan prinsip cepat, adil dan murah.<sup>29</sup>

Ketiga prinsip tersebut pada dasarnya merupakan turunan atau pengejawantahan lebih lanjut dari prinsip keadilan dalam perlindungan dan pengakuan hak asasi manusia, termasuk di dalamnya hak-hak konstitusionalisasi warga negara di bidang ketenagakerjaan sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945 yang menyatakan bahwa “*Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja*”. Ketentuan Pasal 28D ayat (2) UUDNRI 1945 tersebut menunjukkan bahwa peraturan perundang-undangan di Indonesia berusaha menjamin perlindungan bagi warga negara yang berkedudukan sebagai tenaga kerja atau orang yang melakukan pekerjaan.<sup>30</sup> Hal tersebut merupakan hal yang rasional mengingat dalam suatu hubungan kerja maupun hubungan industrial, kedudukan pekerja/ buruh dianggap sebagai posisi yang lemah, sehingga perlindungan terhadap pekerja/ buruh dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/ buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa

---

<sup>29</sup> Fritje Rumimpunu, *Loc. Cit.*

<sup>30</sup> Philipus M. Hadjon dan Tatiek Sri Djatmiati, *Argumentasi Hukum*, UGM Press, Yogyakarta, 2005, h. 41,

diskriminasi atas dasar apapun demi mewujudkan kesejahteraan buruh dan keluarganya. Hal ini sebagaimana ditegaskan dalam konsideran menimbang huruf d UU No. 13/2003 .

Akan tetapi dengan adanya prinsip perlindungan bagi pekerja/ buruh tersebut juga tidak serta merta menjadikan posisi pekerja/ buruh mendominasi pengusaha dalam suatu hubungan kerja maupun hubungan industrial, melainkan bertujuan untuk menghilangkan ketimpangan dalam hubungan antara pekerja/ buruh dengan pengusaha. Dalam hubungan kerja maupun hubungan industrial, kedudukan pekerja/ buruh dan pengusaha haruslah proporsional demi mewujudkan iklim kerja yang kondusif. Oleh karena itu, tujuan dari adanya perlindungan bagi pekerja/ buruh bukan dimaksudkan untuk menempatkan pekerja/ buruh bertentangan dengan pengusaha sebagaimana paradigma konflik melainkan untuk menempatkan pekerja/ buruh dan pengusaha dalam posisi yang seimbang dalam mewujudkan tujuan yang sama, yakni hubungan industrial yang baik sebagaimana paradigma kemitraan.<sup>31</sup> Oleh karena itulah dari adanya prinsip perlindungan pekerja/ buruh sebagaimana diamanatkan dalam UUDNRI 1945 sebagai hak konstitusional warga negara, lahirilah prinsip kekeluargaan, gotong royong dan musyawarah untuk mufakat; prinsip bebas memilih lembaga penyelesaian perselisihan; dan prinsip cepat, adil dan murah sebagaimana terkandung dalam ketentuan UU No. 13/2003 dan UU No. 2/2004 .

Ketiga prinsip tersebut menjadi dasar dalam perumusan ketentuan pasal-pasal dalam UU No. 13/2003 dan UU No. 2/2004 atau dengan kata lain norma-norma yang terkandung dalam pasal-pasal UU No. 13/2003 dan UU No. 2/2004 sudah tentu mengakomodir salah satu dari ketiga prinsip tersebut. Hal ini dapat diamati dalam beberapa pasal berikut ini,

1. Pasal 136 (1) UU No. 13/2003 yang mengatur bahwa, "*Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/ buruh atau serikat pekerja/ serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat*".<sup>32</sup> Pasal ini

---

<sup>31</sup> Aloysius Uwiyono, *Hak Mogok Di Indonesia*, Program Pasca Sarjana, Fakultas Hukum, Universitas Indonesia, 2001, h. 223

<sup>32</sup> Ketentuan serupa juga diatur dalam Pasal 3 ayat (1) UU PPHI yang menyatakan bahwa "*Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat*".<sup>32</sup> Ketentuan Pasal 3 ayat (1) UU PPHI tersebut ditegaskan pula dalam Penjelasan Umum UU PPHI yang menyatakan bahwa "*Penyelesaian perselisihan yang terbaik adalah penyelesaian oleh para pihak yang berselisih sehingga dapat diperoleh hasil yang menguntungkan kedua belah pihak. Penyelesaian bipartit ini dilakukan*



merupakan penormaan dari prinsip kekeluargaan, gotong royong dan musyawarah untuk mufakat;

2. Pasal 1 angka 11 UU No. 2/2004 yang mengatur bahwa,

Mediasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.

Ketentuan tersebut juga merupakan penormaan dari prinsip kekeluargaan, gotong royong dan musyawarah untuk mufakat;

3. Pasal 1 angka 13 UU No. 2/2004 yang mengatur bahwa,

Konsiliasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral.

Ketentuan ini juga merupakan penormaan dari prinsip kekeluargaan, gotong royong dan musyawarah untuk mufakat;

4. Pasal 136 ayat (2) UU No. 13/2003 yang mengatur bahwa,

Dalam hal penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak tercapai, maka pengusaha dan pekerja/ buruh atau serikat pekerja/ serikat buruh menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dengan undang-undang.

Ketentuan ini merupakan penormaan dari prinsip bebas memilih lembaga penyelesaian perselisihan, dimana prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dalam UU No. 2/2004 menawarkan penyelesaian perselisihan melalui arbitrase atau konsiliasi atau mediasi;

5. Pasal 4 UU No. 2/2004 yang mengatur bahwa,

---

*melalui musyawarah mufakat oleh para pihak tanpa dicampuri oleh pihak manapun*". Lebih lanjut lagi, ditegaskan pula dalam Penjelasan Umum UU PPHI angka 3 bahwa salah satu muatan pokok dari UU PPHI adalah "*setiap perselisihan hubungan industrial pada awalnya diselesaikan secara musyawarah untuk mufakat oleh para pihak yang berselisih (bipartit)*". Selanjutnya dalam konsideran menimbang Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Per.31/Men/XII/2008 tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit (untuk selanjutnya disebut "Permenakertrans No. 31/2008") disebutkan "*bahwa perundingan secara bipartit dengan prinsip musyawarah untuk mencapai mufakat secara kekeluargaan dan keterbukaan*".<sup>32</sup> Selain itu, prinsip musyawarah untuk mencapai mufakat ini juga diatur dalam Pasal 35 UU No. 21/2000 yang menyatakan bahwa "*Setiap perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/ serikat buruh diselesaikan secara musyawarah oleh serikat pekerja/ serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/ serikat buruh yang bersangkutan*".

- (1) Dalam hal perundingan bipartit gagal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (3), maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan.
- (2) Apabila bukti-bukti sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak dilampirkan, maka instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan mengembalikan berkas untuk dilengkapi paling lambat dalam 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal diterimanya pengembalian berkas.
- (3) Setelah menerima pencatatan dari salah satu atau para pihak, instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase.
- (4) Dalam hal para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, maka instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator.
- (5) Penyelesaian melalui konsiliasi dilakukan untuk penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh.
- (6) Penyelesaian melalui arbitrase dilakukan untuk penyelesaian perselisihan kepentingan atau perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh.

Ketentuan ini merupakan penormaan dari prinsip bebas memilih lembaga penyelesaian perselisihan;

6. Pasal 81 UU No. 2/2004 yang mengatur bahwa, “*Gugatan perselisihan hubungan industrial diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja*”. Ketentuan ini merupakan penormaan dari prinsip cepat, adil dan murah, khususnya dalam penormaan prinsip cepat dan murah karena baik pekerja/ buruh dan pengusaha tentunya berdomisili di tempat yang dekat dengan tempat pekerja/ buruh bekerja sehingga akses untuk melakukan penyelesaian perselisihan hubungan industrial menjadi lebih mudah;
7. Pasal 58 UU No. 2/2004 yang mengatur bahwa, “*Dalam proses beracara di Pengadilan Hubungan Industrial, pihak-pihak yang berperkara tidak dikenakan biaya termasuk biaya eksekusi yang nilai gugatannya di bawah Rp.150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah)*”. Ketentuan ini jelas merupakan penormaan dari prinsip penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang murah;

8. Pasal 83 ayat (2) UU No. 2/2004 yang mengatur bahwa, "*Hakim berkewajiban memeriksa isi gugatan dan bila terdapat kekurangan, hakim meminta penggugat untuk menyempurnakan gugatannya*". Ketentuan ini merupakan penormaan dari prinsip adil yang mewajibkan hakim untuk bersikap aktif dalam membantu pekerja/ buruh yang awam hukum untuk menyusun suatu gugatan;
9. Pasal 84 UU No. 2/2004 yang mengatur bahwa "*Gugatan yang melibatkan lebih dari satu penggugat dapat diajukan secara kolektif dengan memberikan kuasa khusus*". Ketentuan ini merupakan penormaan dari prinsip cepat dan murah, dimana dengan mengajukan gugatan secara kolektif dapat menghemat biaya dan waktu pemeriksaan, karena perkara tersebut tidak perlu diajukan secara sendiri-sendiri dan diperiksa secara terpisah;
10. Pasal 87 UU No. 2/2004 yang mengatur bahwa "*Serikat pekerja/serikat buruh dan organisasi pengusaha dapat bertindak sebagai kuasa hukum untuk beracara di Pengadilan Hubungan Industrial untuk mewakili anggotanya*". Ketentuan ini merupakan penormaan prinsip adil dan murah, dimana pekerja/ buruh yang mengalami perselisihan hubungan industrial dapat meminta bantuan kepada serikat pekerja/ serikat buruh dimana pekerja/ buruh tersebut menjadi anggota untuk mewakilinya dalam beracara di pengadilan hubungan industrial. Dengan demikian, pekerja/ buruh tetap dapat mempertahankan hak-haknya dan tidak mengeluarkan biaya yang besar untuk membayar pengacara atau konsultan hukum;
11. Pasal 90 ayat (1) UU No. 2/2004 yang mengatur bahwa "*Majelis Hakim dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir di persidangan guna diminta dan didengar keterangannya*". Ketentuan ini merupakan penormaan dari prinsip adil, dimana hakim dapat bersikap aktif menghadirkan ahli untuk memperoleh pendapat yang objektif dalam menilai perselisihan yang terjadi sehingga dapat memberikan putusan yang seadil-adilnya bagi para pihak yang berselisih;
12. Pasal 91 ayat (1) UU No. 2/2004 yang mengatur bahwa,  
Barang siapa yang diminta keterangannya oleh Majelis Hakim guna menyelidikan untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan undang-undang ini wajib memberikannya tanpa syarat, termasuk membukakan buku dan memperlihatkan surat-surat yang diperlukan.

Ketentuan ini merupakan penormaan dari prinsip adil, dimana hakim dapat bersikap aktif dalam menggali fakta yang sebenar-benarnya untuk memberikan putusan yang seadil-adilnya;

13. Pasal 96 ayat (1) UU No. 2/2004 yang mengatur bahwa,

Apabila dalam persidangan pertama, secara nyata-nyata pihak pengusaha terbukti tidak melaksanakan kewajibannya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 155 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Hakim Ketua Sidang harus segera menjatuhkan Putusan Sela berupa perintah kepada pengusaha untuk membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh yang bersangkutan.

Ketentuan ini merupakan penormaan dari prinsip adil, dimana apabila secara faktual terbukti bahwa pengusaha tidak melaksanakan kewajiban yang sudah seharusnya diterima oleh pekerja/ buruh, maka hakim dapat menjatuhkan putusan sela untuk memenuhi hak-hak dari pekerja/ buruh tersebut, dan putusan sela tersebut bersifat final dalam artian tidak dapat diajukan upaya hukum apapun;

14. Pasal 98 UU No. 2/2004 yang mengatur bahwa,

Apabila terdapat kepentingan para pihak dan/atau salah satu pihak yang cukup mendesak yang harus dapat disimpulkan dari alasan-alasan permohonan dari yang berkepentingan, para pihak dan/atau salah satu pihak dapat memohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial supaya pemeriksaan sengketa dipercepat.

Ketentuan ini merupakan penormaan dari prinsip cepat, dimana dalam keadaan tertentu, pemeriksaan perselisihan hubungan industrial dapat dilangsungkan dengan acara cepat;

15. Pasal 103 UU No. 2/2004 yang mengatur bahwa “*Majelis Hakim wajib memberikan putusan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam waktu selambat-lambatnya 50 (lima puluh) hari kerja terhitung sejak sidang pertama*”. Ketentuan ini merupakan penormaan dari prinsip cepat dan murah, dimana dengan adanya batas waktu tersebut maka estimasi waktu penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat terarah dan terukur sehingga biaya yang dikeluarkan pun dapat diminimalisir;

16. Pasal 105 UU No. 2/2004 yang mengatur bahwa,

Panitera Pengganti Pengadilan Hubungan Industrial dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah putusan Majelis Hakim dibacakan, harus

sudah menyampaikan pemberitahuan putusan kepada pihak yang tidak hadir dalam sidang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 101 ayat (2).

Ketentuan ini merupakan penormaan dari prinsip adil dan cepat, dimana diatur mengenai batas waktu bagi penyampaian putusan kepada pihak yang tidak hadir sehingga hak-hak pihak yang tidak hadir juga mempunyai hak untuk mengetahui isi dari putusan yang menyangkut pribadinya dan apabila pihaknya berkeberatan atas putusan tersebut dapat mengajukan perlawanan sebagaimana ditentukan dalam peraturan perundang-undangan;

17. Pasal 106 UU No. 2/2004 yang mengatur bahwa “*Selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja setelah putusan ditandatangani, Panitera Muda harus sudah menerbitkan salinan putusan*”. Ketentuan ini merupakan penormaan dari prinsip cepat dimana terdapat batas waktu yang diberikan kepada panitera untuk menerbitkan salinan putusan, sehingga memberikan kepastian hukum bagi para pihak yang berselisih;
18. Pasal 107 UU No. 2/2004 yang mengatur bahwa “*Panitera Pengadilan Negeri dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah salinan putusan diterbitkan harus sudah mengirimkan salinan putusan kepada para pihak*”. Ketentuan ini merupakan penormaan dari prinsip cepat dimana terdapat batas waktu yang diberikan untuk mengirim salinan putusan kepada para pihak, sehingga memberikan kepastian hukum bagi para pihak yang berselisih dalam hal pihak yang dirugikan atas putusan tersebut hendak melakukan upaya hukum;
19. Pasal 108 UU No. 2/2004 yang mengatur bahwa “*Ketua Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial dapat mengeluarkan putusan yang dapat dilaksanakan lebih dahulu, meskipun putusannya diajukan perlawanan atau kasasi*”. Ketentuan ini merupakan penormaan dari prinsip cepat, dimana putusan pengadilan hubungan industrial dapat dilaksanakan tanpa harus menunggu putusan yang *in kracht*, hal ini demi memberikan hak-hak yang sudah sepatutnya diterima oleh pihak yang berhak;
20. Pasal 115 UU No. 2/2004 yang mengatur bahwa “*Penyelesaian perselisihan hak atau perselisihan pemutusan hubungan kerja pada Mahkamah Agung selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak tanggal penerimaan permohonan kasasi*”. Ketentuan ini seperti halnya ketentuan dalam Pasal 103

UU No. 2/2004 juga merupakan penormaan dari prinsip cepat dan murah, dimana dengan adanya batas waktu tersebut maka estimasi waktu penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat terarah dan terukur sehingga biaya yang dikeluarkan pun dapat diminimalisir;

21. Pasal 86 UU No. 2/2004 yang mengatur bahwa,

Dalam hal perselisihan hak dan/atau perselisihan kepentingan diikuti dengan perselisihan pemutusan hubungan kerja, maka Pengadilan Hubungan Industrial wajib memutus terlebih dahulu perkara perselisihan hak dan/atau perselisihan kepentingan.

Ketentuan ini merupakan penormaan dari prinsip adil, dimana dengan diputusnya terlebih dahulu perselisihan hak dan/ atau perselisihan kepentingan dapat diketahui permasalahan utama yang terjadi antara pekerja/ buruh sehingga mengakibatkan terjadinya pemutusan hubungan kerja, sehingga pengadilan hubungan industrial dapat menilai secara objektif terkait perselisihan pemutusan hubungan industrial dan membuat putusan yang seadil-adilnya; dan

22. Pasal 155 ayat (3) UU No. 13/2003 *jo.* Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU/IX/2011<sup>33</sup> yang mengatur bahwa,

Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh.

Ketentuan ini merupakan penormaan dari prinsip adil, dimana selama pemeriksaan perselisihan pemutusan hubungan kerja, pekerja/ buruh tetap dapat memperoleh hak-haknya sehingga dapat mempertahankan kehidupannya dan memenuhi kebutuhan keluarganya sebelum dijatuhkan putusan yang mempunyai kekuatan hukum.

Berdasarkan penjabaran di atas, dapat diketahui bahwa baik secara implisit maupun secara eksplisit, pasal-pasal yang ada dalam UU No. 13/2003 dan UU No.

---

<sup>33</sup> Mahkamah Konstitusi dalam bagian pertimbangannya menyatakan bahwa "...*“belum ditetapkan” dalam Pasal 155 ayat (2) UU No. 13/2003 harus dimaknai putusan pengadilan yang memperoleh kekuatan hukum tetap karena putusan Pengadilan Hubungan Industrial ada yang dapat langsung memperoleh kekuatan hukum tetap pada tingkat pertama oleh Pengadilan Hubungan Industrial, yaitu putusan mengenai perselisihan kepentingan, putusan mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan, serta putusan mengenai perselisihan hak dan PHK yang tidak dimohonkan kasasi. Adapun putusan mengenai perselisihan hak dan PHK yang dimohonkan kasasi harus menunggu putusan kasasi dari Mahkamah Agung terlebih dahulu baru memperoleh kekuatan hukum tetap”*.

2/2004 mengandung norma-norma yang mencerminkan prinsip penyelesaian perselisihan hubungan industrial, yakni prinsip kekeluargaan, gotong royong dan musyawarah untuk mufakat; prinsip bebas memilih lembaga penyelesaian perselisihan; dan prinsip cepat, adil dan murah.

Karakteristik hubungan industrial yang mengutamakan asas kemitraan, maka penyelesaian perselisihan hubungan industrial haruslah mengutamakan musyawarah dan mufakat. Pihak yang bersengketa harus memposisikan diri dan memiliki kemampuan dalam bernegosiasi, sehingga menjadikan permasalahan perburuhan dapat diselesaikan dalam tingkat Tripartit tanpa harus melalui mekanisme pengadilan hubungan industrial, sehingga pemborosan terhadap waktu dan materi dapat diminimalkan.<sup>34</sup> Model Kelembagaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang paling ideal dan paling sesuai dengan karakteristik hubungan industrial adalah model Penyelesaian Sengketa Alternatif (APS/ADR). Model kelembagaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang ideal dengan mengingat karakter hubungan industrial yang seharusnya didasarkan pada *mutual trust* diantara para pelaku hubungan industrial maka model ideal dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial adalah model alternatif penyelesaian sengketa (APS/ADR).

Penguatan penyelesaian non litigasi sebagai pilihan utama dan berkeadilan bagi kedua belah pihak yaitu pekerja/buruh dan pengusaha yang diberi keleluasaan untuk memilih juru damai yaitu konsiliator atau mediator yang ada atau dengan kata lain ada kebebasan untuk memilih model kelembagaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial non litigasi, serta memfasilitasi terbentuknya sistem arbitrase yang bebas/independent, mandiri, dan berwibawa.

Prinsip-prinsip dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang ditemukan dalam praktik hubungan industrial dan banyak dipraktikkan di ILO adalah prinsip *mutual trust*; dan prinsip *labour market flexibility*.

Penggabungan penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan (ADR) berupa penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi dan konsiliasi adalah bentuk inkonsistensi dengan teori penyelesaian sengketa alternatif (ADR). Penyelesaian sengketa alternatif (ADR) yang dalam teori bersifat

---

<sup>34</sup> Muhammad Aditya Warman, *IR Research Report, IR Research Summary, Labour Law Rejuvenation To Face Digitalization Era, 3<sup>rd</sup> Indonesia industrial Relation Conference 2016*, ATC, Pusat Studi Apindo, Jakarta, 2016, h. 222

sukarela, rahasia dan ditujukan untuk mencapai *win-win solution*, berubah menjadi bersifat wajib, terbuka dan hanya merupakan syarat pengajuan gugatan ke pengadilan. Penggabungan model penyelesaian ADR dengan litigasi ini berakibat proses penyelesaian perselisihan yang panjang dan berbelit. Konsep ADR yang dinormakan dalam UU No. 2/2004 ternyata tidak sesuai dengan konsep ADR dalam teori. ADR yang ada dalam UU No. 2/2004 merupakan tahapan yang wajib dilalui oleh para pihak dalam menyelesaikan perselisihan sedangkan dalam teori ada pemisahan antara ADR dan penyelesaian melalui litigasi. Temuan dalam penelitian ini merupakan kritik terhadap penormaan dan praktik penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Konsep penyelesaian perselisihan melalui ADR harus dikembalikan sesuai teori.

#### IV. KESIMPULAN

Prinsip-prinsip dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dinormakan dalam ketentuan adalah: prinsip kekeluargaan, gotong royong dan musyawarah mufakat; prinsip bebas memilih lembaga penyelesaian perselisihan; prinsip cepat, adil dan murah, sedangkan yang tidak dinormakan adalah: prinsip *mutual trust* dan prinsip *labour market flexibility*.

Prinsip-prinsip penyelesaian penyelesaian hubungan industrial berupa prinsip kekeluargaan, gotong royong dan musyawarah mufakat; prinsip bebas memilih lembaga penyelesaian perselisihan adalah prinsip-prinsip yang tidak sesuai dengan konsep penyelesaian perselisihan melalui pengadilan (*litigasi*). Prinsip yang paling sesuai dengan falsafah Pancasila dan konsep kemitraan dalam hubungan industrial adalah prinsip *mutual trust* dan prinsip *labour market flexibility*.

#### DAFTAR BACAAN

##### Buku

- Agusmidah, *Dilematika Hukum Ketenagakerjaan Tinjauan Politik Hukum*, Sofmedia, Jakarta, tt
- Budiono, Abdul Rachmad, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2009.
- Hadjon, Philipus M. dan Tatiek Sri Djatmiati, *Argumentasi Hukum*, UGM Press, Yogyakarta, 2005.
- Hutchinson, Terry, *Reseaching and Writing in Law*, Lawbook. Co, Queensland University, 2002.
- Mertokusumo, Sudikno, *Hukum Acara Perdata Indonesia*, Cetakan Pertama, Liberty, Yogyakarta, 1993.



Saleh, Mohammad, *Penerapan Asas Peradilan Sederhana, Cepat, dan Biaya Ringan*, Graha Cendekia, Bogor, 2011.

Sutedi, Andrian, *Hukum Perburuhan*, Penerbit Sinar Grafika, Jakarta, 2009.

Uwiyono, Aloysius, *Hak Mogok Di Indonesia*, Program Pasca Sarjana, Fakultas Hukum, Universitas Indonesia, 2001

Warman, Muhammad Aditya, *IR Research Report, IR Research Summary, Labour Law Rejuvenation To Face Digitalization Era, 3<sup>rd</sup> Indonesia industrial Relation Conference 2016*, ATC, Pusat Studi Apindo, Jakarta, 2016.

Wijayanti, Asri, *Menggugat Konsep Hubungan Kerja*, Penerbit Lubuk Agung, Bandung, 2011.

### **Jurnal**

Benu, Fredrik, *Ekonomi Kerakyatan Dan Pemberdayaan Ekonomi Rakyat : Suatu Kajian Konseptual*, *Jurnal Ekonomi Rakyat*, Artikel – Thn I – No. 10 – Desember 2002, dapat diakses di [http://www.ekonomirakyat.org/edisi\\_10/artikel\\_3.htm](http://www.ekonomirakyat.org/edisi_10/artikel_3.htm)

Fritje, Rumimpunu, “Sistem Hubungan Industrial Pancasila di Indonesia dengan Tenaga Kerja, Perusahaan Dilihat dari Aspek (Undang-Undang Tenaga Kerja No. 13 Tahun 2003)”, *Jurnal Unsrat*, Vol. II, No. 2, dapat diakses di [http://repo.unsrat.ac.id/451/1/SISTEM\\_HUBUNGAN\\_INDUSTRIAL\\_PANCA\\_SILA\\_DI\\_INDONESIA\\_DENGAN\\_TENAGA\\_KERJA\\_PERUSAHAAN\\_DILIHAT\\_DARI\\_AS.pdf](http://repo.unsrat.ac.id/451/1/SISTEM_HUBUNGAN_INDUSTRIAL_PANCA_SILA_DI_INDONESIA_DENGAN_TENAGA_KERJA_PERUSAHAAN_DILIHAT_DARI_AS.pdf), Januari-Maret 2014.

Hermes, Christian Daniel, “Peranan Dinas Tenaga Kerja Dalam Penyelesaian Hubungan Industrial di Kota Pematangsiantar”, *Jurnal Elektronik DADING*, Vol. 1, No. 1, dapat diakses di <http://ejournal.usi.ac.id/download.php?file=1-1-2-14-christian.pdf>, 2014.

Irawan, “Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediator”, *Jurnal IUS*, Vol. I, No. 2, Dapat diakses di <http://download.portalgaruda.org/article.php?article=418902&val=8948&title=THE%20SETTLEMENT%20OF%20INDUSTRIAL%20RELATION%20DISPUTES%20THROUGH%20MEDIATORS>, Agustus 2013.

Mahkamah Agung, *Cetak Biru Pembaruan Mahkamah Agung RI*, Mahkamah Agung, Jakarta, 2003.

Vassilis, Monastiriotis, *Labour Market Flexibility and Regional Economic Performance in the UK, 1979-1998*, London School of Economics and Political Science, 2002.

Riley, Joellen, *Good Faith, Mutual Trust and Confidence: How far have we come; and where are we heading?*, Melbourne University Law Review, 2012, vol 36.

Tambusai, Muzni, *Seri Pembinaan Hubungan Industrial, Kepastian Hukum dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Kantor Perburuhan Internasional, Jakarta, dapat diakses di [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms\\_120263.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms_120263.pdf), 2005.