



Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi
Republik Indonesia

PANDUAN

**UNDANG-UNDANG NO.2 TAHUN 2004
TENTANG PENYELESAIAN PERSELISIHAN
HUBUNGAN INDUSTRIAL**

A GUIDE

**ON LAW NO.2 OF 2004
REGARDING SETTLEMENT OF
INDUSTRIAL RELATION DISPUTES**



ILO/USA Declaration Project
Indonesia



Hak Cipta © Kantor Perburuhan Internasional 2004
Pertama terbit tahun 2004

Publikasi Kantor Perburuhan International dilindungi oleh Protokol 2 dari Konvensi Hak Cipta Dunia (*Universal Copyright Convention*). Walaupun begitu, kutipan singkat yang diambil dari publikasi tersebut diperbanyak tanpa otorisasi dengan syarat agar menyebutkan sumbernya. Untuk mendapatkan hak perbanyakan dan penerjemahan, surat lamaran harus dialamatkan kepada Publication Bureau (Right and Permissions), International Labour Office, CH-1211 Geneva Switzerland, atau melalui kantor ILO di Jakarta. Kantor Perburuhan International akan menyambut baik lamaran tersebut.

ILO

Panduan Undang-undang No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
A Guide on Law No.2 of 2004 Regarding Settlement of Industrial Relations Disputes

Jakarta, Kantor Perburuhan International, 2004
ISBN 92-2-015709-8

Sesuai dengan tata cara Perserikatan Bangsa-bangsa, pencantuman informasi dalam publikasi-publikasi ILO beserta sajian bahan tulisan yang terdapat di dalamnya sama sekali tidak mencerminkan opini apapun dari Kantor Perburuhan Internasional mengenai informasi yang berkenaan dengan status hukum suatu negara, daerah atau wilayah atau kekuasaan negara tersebut, atau status hukum pihak-pihak yang berwenang dari negara tersebut, atau yang berkenaan dengan penentuan batas-batas negara tersebut.

Dalam publikasi-publikasi ILO tersebut, setiap opini yang berupa artikel, kajian dan bentuk kontribusi tertulis lainnya, yang telah diakui dan ditandatangani oleh masing-masing penulisnya, sepenuhnya menjadi tanggung jawab masing-masing penulis tersebut. Pemuatan atau publikasi opini tersebut tidak kemudian dapat ditafsirkan bahwa Kantor Perburuhan Internasional menyetujui atau menyarankan opini tersebut.

Penyebutan nama perusahaan, produk dan proses yang bersifat komersil juga tidak berarti bahwa Kantor Perburuhan Internasional mengiklankan atau mendukung perusahaan, produk atau proses tersebut. Sebaliknya tidak disebutnya suatu perusahaan, produk atau proses tertentu yang bersifat komersil juga tidak kemudian dapat dianggap sebagai tanda tidak adanya dukungan atau persetujuan dari Kantor Perburuhan Internasional.

Publikasi-publikasi ILO dapat diperoleh melalui penyalur-penyalar buku utama atau melalui kantor-kantor perwakilan ILO di berbagai negara atau langsung melalui Kantor Pusat ILO dengan alamat ILO Publications, International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland atau melalui Kantor ILO di Jakarta dengan alamat Menara Thamrin Lantai 22, Jl. M.H. Thamrin, Jakarta 10340, atau melalui e-mail: pubvente@ilo.org; jakarta@ilo.org

Kunjungi website kami: www.ilo.org/publns; www.un.or.id/ilo

Dicetak di Jakarta, Indonesia

Daftar Isi

PANDUAN UNDANG-UNDANG NO.2.TAHUN 2004 TENTANG PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

LATAR BELAKANG	9
PRINSIP-PRINSIP YANG DIATUR DALAM UU NO. 2 TAHUN 2004	11
PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL	19
SANKSI ADMINISTRATIF DAN KETENTUAN PIDANA	25

Table of Contents

GUIDE ON LAW NO.2 OF 2004 REGARDING SETTLEMENT OF INDUSTRIAL RELATION DISPUTE

BACKGROUND	31
PRINCIPLE STIPULATED UNDER LAW NO.2 OF 2004	33
INDUSTRIAL COURT	41
ADMINISTRATIF AND CRIMINAL SANCTION	46

P A N D U A N
UNDANG-UNDANG NO. 2
T A H U N 2 0 0 4
TENTANG PENYELESAIAN
P E R S E L I S I H A N
HUBUNGAN INDUSTRIAL

Kata Pengantar

Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial telah disahkan dan diundangkan pada tanggal 14 Januari 2004, melalui Lembaran Negara Tahun 2004 Nomor 6 dan akan berlaku efektif 1 (satu) tahun yang akan datang. Undang-undang ini merupakan pengganti dari 2 (dua) undang-undang sebelumnya yaitu Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan Undang-undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta.

Undang-undang ini menyediakan instrumen penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar dan di dalam pengadilan. Proses penyelesaian di luar pengadilan telah dikenal selama ini dalam Undang-undang Nomor 12 Tahun 1964. Namun Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 mengembangkan dan melengkapi proses penyelesaian di luar pengadilan tersebut sesuai dengan kebutuhan masyarakat.

Disamping perbedaan proses penyelesaian di luar pengadilan pengadilan, Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004, membangun cara penyelesaian di pengadilan, suatu hal yang sama sekali baru dibandingkan dengan pengaturan dalam Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 dan Undang-undang Nomor 12 Tahun 1964. Oleh karena itu diperlukan upaya untuk memberikan pemahaman terhadap materi Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 ini dapat berjalan mulus pada waktunya.

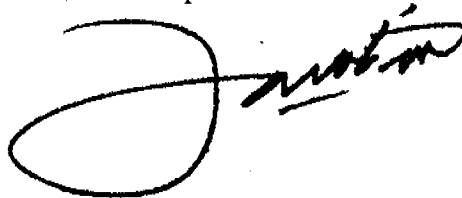
Buku ini diharapkan dapat memberikan pemahaman terhadap latar belakang undang-undang itu sendiri, sehingga dalam penerapannya dapat dihindari kerancuan yang disebabkan oleh perbedaan penafsiran yang mungkin timbul.

Akhirnya kami mengucapkan penghargaan dan terima kasih kepada International Labour Organisation (ILO) Jakarta yang melalui ILO/USA Declaration Project di Indonesia yang didukung oleh Departemen Perburuhan Amerika Serikat, telah mendukung tersusunnya buku pedoman ini.

Semoga buku ini bermanfaat bagi semua pelaku hubungan industrial di Indonesia, sehingga Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 menjadi satu instrumen yang efektif dalam memberikan kepastian hukum di bidang hubungan industrial dengan mekanisme penyelesaian perselisihan secara sederhana, murah, cepat dengan tetap menjunjung tinggi keadilan bagi para pihak.

Jakarta, Maret 2004

Menteri
Tenaga Kerja dan Transmigrasi
Republik Indonesia

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Jacob Nuwa Wea', written over a large, stylized circular flourish.

Jacob Nuwa Wea

BAB I

LATAR BELAKANG

Dalam era industrialisasi, perselisihan hubungan industrial menjadi semakin kompleks, untuk penyelesaiannya diperlukan institusi yang mendukung mekanisme penyelesaian perselisihan yang cepat, tepat, adil dan murah. Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan Undang-undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta sudah tidak sesuai lagi dengan perkembangan keadaan dan kebutuhan tersebut.

Undang-undang yang baru diperlukan karena beberapa alasan dibawah ini:

PERTAMA: Sejak diberlakukannya Undang-undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara, maka Putusan P4P yang semula bersifat final, menjadi dapat diajukan gugatan pada Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara, yang selanjutnya dapat dimohonkan Kasasi pada Mahkamah Agung. Proses ini membutuhkan waktu relatif lama dan karenanya tidak sesuai untuk diterapkan dalam kasus ketenagakerjaan yang memerlukan penyelesaian yang cepat, karena berkaitan dengan proses produksi dan hubungan kerja.

P4D/P4P selama ini dikenal sebagai quasi-peradilan atau peradilan semu. "Quasi" karena institusi ini bukan lembaga peradilan yang dimaksudkan dalam Undang-undang Nomor 14 Tahun 1970 tentang Pokok-pokok Kekuasaan Kehakiman dan "Peradilan" karena institusi ini mempunyai kewenangan "memutus" perkara-perkara dalam hubungan industrial. Dalam kelembagaan P4D/P4P ini duduk wakil-wakil dari Pemerintah, berdasarkan hal itu maka putusannya kemudian dikategorikan menjadi putusan pejabat tata usaha negara, yang dapat menjadi obyek Pengadilan Tata Usaha Negara.

KEDUA: Adanya kewenangan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi untuk menunda atau membatalkan putusan P4P atau biasa disebut hak Veto Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Hak Veto ini dianggap merupakan campur tangan Pemerintah, dan tidak sesuai lagi dengan paradigma yang berkembang dalam masyarakat, dimana peran pemerintah seharusnya sudah harus dikurangi.

KETIGA: Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 mengatur bahwa hanya satu serikat pekerja yang dapat menjadi pihak dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Dengan berlakunya Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang dijiwai oleh Konvensi ILO No. 87 tentang Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Berorganisasi, yang telah diratifikasi oleh Indonesia, maka terbuka kesempatan untuk setiap pekerja/buruh membentuk/mengikuti organisasi yang disukainya. Saat ini telah banyak serikat pekerja yang mandiri yang terdaftar menurut UU No. 21 tahun 2000.

Oleh karena itu Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 yang mensyaratkan pihak yang berperkara harus satu serikat pekerja/serikat buruh, menjadi tidak sesuai dengan paradigma baru di bidang hubungan industrial mengenai kebebasan berserikat dan meningkatkan demokratisasi di tempat kerja. Menurut Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 pekerja/buruh perseorangan hanya dapat ber"perkara" di hadapan pengadilan umum dengan beracara secara perdata.

BAB II

PRINSIP-PRINSIP YANG DIATUR DALAM UU NO.2 TAHUN 2004

PENGERTIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

*P*erselisihan 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, kepentingan, pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

BENTUK-BENTUK PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Berdasarkan pengertian perselisihan tersebut diatas, maka dikenal 4 bentuk perselisihan yaitu :

- A. PERSELISIHAN HAK, yaitu perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
- B. PERSELISIHAN KEPENTINGAN, yaitu perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan dan atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.
- C. PERSELISIHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA, yaitu perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.
- D. PERSELISIHAN ANTAR SERIKAT PEKERJA/SERIKAT BURUH, yaitu perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak dan kewajiban keserikat- pekerjaan.

PERUNDINGAN BIPARTIT

UU ini menekankan pentingnya penyelesaian oleh para pihak yang berselisih. Penyelesaian oleh para pihak diharapkan dapat mencapai penyelesaian yang “win-win solution”.

PENYELESAIAN PERSELISIHAN DI LUAR PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Dalam UU ini penyelesaian perselisihan dapat dilakukan di luar pengadilan (Pengadilan Hubungan Industrial). Mekanisme ini tentunya lebih cepat dan dapat memenuhi rasa keadilan para pihak karena penyelesaiannya secara sukarela dan berdasarkan musyawarah untuk mencapai mufakat.

Terdapat 4 (empat) bentuk penyelesaian yaitu melalui :

- Bipartit
- Mediasi
- Konsiliasi
- Arbitrase

PROSEDUR PENYELESAIAN PERSELISIHAN

PENYELESAIAN SECARA BIPARTIT

Penyelesaian secara bipartit wajib diupayakan terlebih dahulu sebelum para pihak memilih alternatif penyelesaian yang lain. Hal ini berarti bahwa sebelum pihak atau pihak-pihak yang berselisih mengundang pihak ketiga untuk menyelesaikan persoalan diantara mereka, maka harus terlebih dahulu melalui tahapan perundingan para pihak yang biasa disebut sebagai pendekatan bipartit.

Penyelesaian melalui bipartit ini harus diselesaikan paling lama 30 hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan. Apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari, salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan maka perundingan bipartit dianggap gagal.

Apabila dalam perundingan bipartit berhasil mencapai kesepakatan maka dibuat Perjanjian Bersama (PB) yang mengikat dan menjadi hukum serta wajib dilaksanakan oleh para pihak. PB ini didaftarkan pada Pengadilan

Hubungan Industrial di wilayah para pihak yang mengadakan Perjanjian Bersama. Dalam hal Perjanjian Bersama (PB) tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah Perjanjian Bersama (PB) didaftar untuk mendapat penetapan eksekusi.

Dalam hal perundingan bipartit tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu atau kedua belah pihak memberitahukan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat.

PENYELESAIAN MELALUI MEDIASI

Mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh Menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Penyelesaian melalui mediasi wajib diperuntukkan bagi :

- Perselisihan hak;
- Perselisihan kepentingan;
- Perselisihan pemutusan hubungan kerja; dan
- Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima permintaan tertulis, mediator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan segera mengadakan sidang mediasi.

Dalam hal tercapai kesepakatan penyelesaian melalui mediasi, maka dibuat Perjanjian Bersama (PB) yang ditandatangani para pihak dan diketahui oleh mediator dan didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama.

Dalam hal mediasi tidak mencapai kesepakatan, maka mediator mengeluarkan anjuran tertulis selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang mediasi pertama kepada para pihak. Para pihak harus memberikan pendapatnya secara tertulis kepada mediator selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak menerima anjuran.

Pihak yang tidak memberikan pendapatnya dianggap menolak anjuran tertulis.

Dalam hal para pihak menyetujui anjuran tertulis dari mediator, dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, mediator harus sudah selesai membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama (PB) untuk kemudian didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama (PB).

Apabila anjuran tertulis ditolak oleh salah satu pihak atau oleh kedua belah pihak, penyelesaian perselisihan dilakukan melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat dengan mengajukan gugatan oleh salah satu pihak.

Mediator harus menyelesaikan tugasnya paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal permintaan penyelesaian perselisihan.

PENYELESAIAN MELALUI KONSILIASI

Konsiliator adalah seorang atau lebih yang memenuhi syarat-syarat sebagai konsiliator dan ditunjuk oleh Menteri, yang bertugas melakukan konsiliasi dan wajib memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Penyelesaian melalui konsiliasi diperuntukkan bagi :

- Perselisihan kepentingan;
- Perselisihan pemutusan hubungan kerja; dan
- Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Penyelesaian oleh konsiliator dilaksanakan setelah para pihak mengajukan permintaan penyelesaian secara tertulis kepada konsiliator yang ditunjuk dan disepakati para pihak. Dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja, konsiliator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan selambat-lambatnya pada hari kerja kedelapan harus sudah dilakukan sidang konsiliasi pertama.

Dalam hal tercapai kesepakatan penyelesaian melalui konsiliasi, maka dibuat Perjanjian Bersama (PB) yang ditandatangani para pihak dan diketahui oleh

konsiliator serta didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama (PB).

Dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian melalui konsiliasi, maka konsiliator mengeluarkan anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang konsiliasi pertama kepada para pihak. Para pihak harus sudah memberikan pendapatnya secara tertulis kepada konsiliator dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis.

Dalam hal para pihak menyetujui anjuran tertulis, dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, konsiliator harus sudah selesai membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama (PB) dan didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama (PB).

Dalam hal anjuran tertulis ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, maka penyelesaian perselisihan dilakukan melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat dengan pengajuan gugatan oleh salah satu pihak.

Konsiliator menyelesaikan tugasnya dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja sejak menerima permintaan penyelesaian perselisihan.

Konsiliator harus terdaftar pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dan telah memenuhi syarat-syarat yang telah ditetapkan serta harus ada legitimasi oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi atau pejabat yang berwenang di bidang ketenagakerjaan.

Dalam melaksanakan tugasnya konsiliator berhak mendapat honorarium/ imbalan jasa yang dibebankan kepada negara.

PENYELESAIAN MELALUI ARBITER

Arbiter adalah seorang atau lebih yang dipilih oleh para pihak yang berselisih dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh Menteri untuk memberikan putusan mengenai perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh dalam satu perusahaan yang diserahkan penyelesaiannya melalui arbitrase yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.

Perselisihan yang dapat diselesaikan melalui arbitrase adalah:

- Perselisihan kepentingan; dan
- Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

PERJANJIAN ARBITRASE

Penyelesaian melalui arbiter harus berdasarkan kesepakatan para pihak yang berselisih yang dituangkan dalam Perjanjian Arbitrase. Perjanjian tersebut memuat antara lain pokok-pokok perselisihan yang diserahkan pada arbiter, jumlah arbiter dan pernyataan para pihak untuk tunduk dan menjalankan keputusan arbiter.

Pihak-pihak dapat menunjuk arbiter tunggal atau beberapa arbiter dalam jumlah gasal sebanyak-banyaknya 3 (tiga) orang. Arbiter yang ditunjuk haruslah arbiter yang telah ditetapkan oleh Menteri dan wilayah kerjanya meliputi seluruh negara Republik Indonesia.

PENUNJUKAN ARBITER

Penunjukan arbiter tunggal berdasarkan kesepakatan para pihak secara tertulis. Apabila para pihak sepakat untuk menunjuk beberapa arbiter secara tertulis dalam jumlah gasal, masing-masing pihak berhak memilih seorang arbiter dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja, sedangkan arbiter ketiga ditentukan oleh para arbiter yang ditunjuk dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja untuk diangkat sebagai Ketua Majelis Arbitrase.

Dalam hal para pihak tidak sepakat untuk menunjuk arbiter baik tunggal maupun gasal, maka atas permohonan salah satu pihak, ketua pengadilan dapat menyangkut arbiter dari daftar arbiter yang ditetapkan Menteri.

PERJANJIAN PENUNJUKAN ARBITER

Sebelum melaksanakan tugasnya, arbiter yang telah ditunjuk harus terlebih dahulu membuat Perjanjian Penunjukan Arbiter dengan para pihak. Dalam perjanjian tersebut secara tegas dinyatakan pokok-pokok yang menjadi perselisihan yang diserahkan kepada arbiter untuk diselesaikan dan diambil keputusan dan pernyataan para pihak untuk tunduk dan menjalankan keputusan arbitrase.

PEMERIKSAAN PERKARA

Pemeriksaan oleh arbiter atau majelis arbiter dilakukan secara tertutup kecuali para pihak yang berselisih menghendaki lain.

Dalam sidang arbitrase, para pihak yang berselisih dapat diwakili oleh kuasanya dengan surat kuasa khusus. Apabila pada hari sidang para pihak yang berselisih atau kuasanya tanpa suatu alasan yang sah tidak hadir, walaupun telah dipanggil secara patut, maka arbiter atau majelis arbiter dapat membatalkan Perjanjian Penunjukan Arbiter dan tugas arbiter atau majelis arbiter dianggap selesai.

Apabila pada hari sidang pertama dan sidang-sidang selanjutnya salah satu pihak atau kuasanya tanpa suatu alasan yang sah tidak hadir walaupun untuk itu telah dipanggil secara patut, arbiter atau majelis arbiter dapat memeriksa perkara dan menjatuhkan putusannya tanpa kehadiran salah satu pihak atau kuasanya.

TUNTUTAN INKGAR ARBITER

Arbiter yang telah ditunjuk oleh para pihak berdasarkan perjanjian arbitrase dapat diajukan tuntutan ingkar kepada Pengadilan Negeri apabila :

- Cukup alasan dan cukup bukti otentik yang menimbulkan keraguan bahwa arbiter akan melakukan tugasnya tidak secara bebas dan akan berpihak dalam mengambil putusan;
- Terbukti adanya hubungan kekuluargaan atau pekerjaan dengan salah satu pihak atau kuasanya.

Putusan Pengadilan Negeri tentang tuntutan ingkar tidak dapat diajukan perlawanan.

LAMANYA PENYELESAIAN ARBITRASE

Arbiter atau majelis arbiter wajib menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dalam waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak penandatanganan surat Perjanjian Penunjukan Arbiter dan dapat diperpanjang selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja atas kesepakatan para pihak.

Dalam hal para pihak gagal mencapai perdamaian, arbiter atau majelis arbiter akan melanjutkan sidang. Para pihak diberi kesempatan untuk menjelaskan pendirian dan pendapatnya baik secara tertulis maupun lisan disertai bukti-bukti.

Untuk mendapatkan bahan-bahan yang diperlukan dalam rangka pemeriksaan perkara, arbiter atau majelis arbiter berhak meminta kepada para pihak untuk mengajukan penjelasan tuntutan secara tertulis, atau menyerahkan bukti lainnya.

PUTUSAN ARBITER

Putusan arbiter diambil berdasarkan hukum, keadilan, kebebasan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan putusan arbiter tersebut bersifat final dan mengikat para pihak.

Dalam hal putusan arbitrase tidak dilaksanakan, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat kedudukan pihak terhadap siapa putusan itu harus dijalankan.

PEMBATALAN OLEH MAHKAMAH AGUNG

Meskipun putusan arbiter bersifat tetap dan final, tetapi apabila putusan arbiter diduga mengandung unsur-unsur yang merugikan salah satu pihak, atas putusan tersebut dapat diajukan Permohonan Pembatalan pada Mahkamah Agung. Tenggang waktu untuk mengajukan Permohonan Pembatalan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal putusan arbitrase.

Permohonan Pembatalan dapat diajukan apabila dipenuhinya salah satu unsur sebagai berikut :

- Surat atau dokumen yang diajukan dalam pemeriksaan setelah putusan di jatuhkan diakui atau dinyatakan palsu;
- Setelah putusan diambil ditemukan dokumen yang bersifat menentukan yang disembunyikan oleh pihak lawan;
- Putusan diambil berdasarkan tipu muslihat yang dilakukan oleh salah satu pihak dalam pemeriksaan perselisihan;
- Putusan melampaui kekuasaan arbiter; atau
- Putusan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

Dalam hal permohonan dikabulkan, Mahkamah Agung akan menetapkan akibat dari pembatalan baik seluruhnya maupun sebagian putusan arbitrase. Mahkamah Agung harus sudah memutuskan permohonan pembatalan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal menerima permohonan.

BAB III

PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

PENGERTIAN

*P*engadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan Pengadilan Negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.

Untuk pertama kali dibentuk Pengadilan Hubungan Industrial pada setiap Pengadilan Negeri di setiap ibukota Propinsi yang daerah hukumnya meliputi Propinsi yang bersangkutan.

YURISDIKASI PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Perkara yang dapat ditangani oleh Pengadilan Hubungan Industrial adalah:

- a. Pada tingkat pertama Pengadilan Hubungan Industrial:
 - Perselisihan hak; dan
 - Perselisihan pemutusan hubungan kerja
- b. Pada tingkat pertama dan terakhir :
 - Perselisihan kepentingan; dan
 - Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

SUSUNAN PENGADILAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Susunan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri terdiri dari :

- a. Hakim;
- b. Hakim Ad-Hoc;
- c. Panitera Muda; dan
- d. Panitera Pengganti

Susunan Pengadilan Hubungan Industrial pada Mahkamah Agung terdiri dari :

- a. Hakim Agung;
- b. Hakim Ad-Hoc; pada Mahkamah Agung; dan
- c. Panitera.

PENGANGKATAN DAN PEMBERHENTIAN HAKIM AD-HOC

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

Untuk pertama kalinya pengangkatan Hakim Ad-Hoc Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri paling sedikit 5 (lima) orang masing-masing dari unsur organisasi pengusaha dan pekerja/buruh.

Hakim Ad-Hoc berasal dari organisasi pengusaha dan organisasi pekerja/buruh. Sebelum diusulkan oleh Mahkamah Agung kepada Presiden harus terlebih dahulu mendapatkan persetujuan dari Menteri yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan.

SYARAT-SYARAT HAKIM AD-HOC

- Warga Negara Indonesia;
- Bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa.
- Setia kepada Pancasila dan UUD 1945;
- Berumur paling rendah 30 tahun;
- Berbadan sehat sesuai dengan keterangan dokter;
- Berwibawa, jujur, adil, dan berkelakuan tidak tercela;
- Berpendidikan serendah-rendahnya S1 (Strata satu) kecuali bagi hakim Ad-Hoc pada Mahkamah Agung berpendidikan Sarjana Hukum; dan
- Berpengalaman di bidang hubungan industrial minimum 5 tahun.

LARANGAN MERANGKAP JABATAN

Agar Hakim-Ad-Hoc dapat bekerja secara profesional, maka Hakim Ad-Hoc dilarang merangkap jabatan. Larangan merangkap jabatan meliputi :

- Anggota Lembaga Tinggi Negara;
- Kepala Daerah/Kepala Wilayah;

- Anggota lembaga legislatif tingkat daerah;
- Anggota TNI/POLRI;
- Pegawai Negeri Sipil;
- Pengurus partai politik;
- Pengacara;
- Mediator;
- Konsiliator;
- Arbiter; dan
- Pengurus SP/SB atau pengurus organisasi pengusaha.

PEMBERHENTIAN HAKIM AD-HOC

Hakim Ad-Hoc bukan hakim karir, dan oleh karena itu masa jabatan dibatasi yaitu untuk jangka waktu 5 (lima) tahun dan dapat diangkat kembali untuk 1 (satu) kali masa jabatan.

Disamping dibatasi oleh masa jabatan, Hakim Ad-Hoc dapat diberhentikan dengan hormat dari jabatannya dengan alasan:

- Meninggal dunia;
- Permintaan sendiri;
- Sakit jasmani atau rohani terus menerus selama 12 (dua belas) bulan;
- Telah berumur 62 (enam puluh dua) tahun bagi hakim Ad-Hoc pada Pengadilan Hubungan Industrial dan 67 (enam puluh tujuh) tahun lagi hakim Ad-Hoc pada Mahkamah Agung;
- Tidak cakap dalam menjalankan tugas;
- Penggantian anggota atas permintaan organisasi pengusaha atau organisasi pekerja/buruh yang mengusulkan;
- Telah selesai masa tugasnya.

Hakim Ad-Hoc dapat pula diberhentikan secara tidak dengan hormat dari jabatan dengan alasan :

- Dipidana karena bersalah melakukan tindak pidana kejahatan;
- Terus menerus selama 3 (tiga) bulan melalaikan kewajibannya tanpa alasan yang sah;
- Melanggar sumpah dan janji.

PENGAWASAN HAKIM AD-HOC

Ketua Pengadilan Negeri dan Ketua Mahkamah Agung mengawasi pelaksanaan tugas Hakim Ad-Hoc dan Hakim Ad-Hoc sesuai dengan kewenangannya.

Pengawasan tidak menghilangkan atau mengurangi kebebasan Hakim Ad-Hoc dan Hakim Ad-Hoc di dalam memeriksa dan memutus perkara. Pengawasan ditujukan agar Hakim Ad-Hoc dan Hakim Ad-Hoc bekerja lebih profesional, jujur dan adil. Dalam melakukan pengawasan Ketua Pengadilan Negeri dan Ketua Mahkamah Agung dapat memberikan teguran dan petunjuk.

TIDAK ADA UPAYA BANDING PADA PENGADILAN TINGGI

erbeda dengan perkara perdata dan perkara pidana, dalam perkara perselisihan hubungan industrial tidak ada upaya banding. Hal ini dimaksudkan agar perkara perselisihan hubungan industrial akan cepat memperoleh kekuatan hukum tetap atau final.

UPAYA KASASI PADA MAHKAMAH AGUNG

Tidak semua perkara perselisihan hubungan industrial yang diputus pada pengadilan tingkat pertama dapat diajukan kasasi pada Mahkamah Agung.

Perkara yang dapat diajukan kasasi pada Mahkamah Agung adalah sehubungan dengan perselisihan hak dan pemutusan hubungan kerja (PHK). Sedangkan untuk perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan, apabila telah diputus pada pengadilan tingkat pertama yaitu Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri, maka putusannya bersifat final dan tetap.

HUKUM ACARA

Hukum acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah hukum Acara Perdata yang berlaku pada pengadilan dalam lingkungan Peradilan Umum, kecuali yang diatur secara khusus dalam undang-undang ini.

SIDANG MAJELIS HAKIM

Sidang majelis hakim terbuka untuk umum, kecuali Majelis Hakim dengan pertimbangan tertentu menyatakan sidang tertutup.

Majelis Hakim terdiri atas 1 (satu) sebagai Ketua Majelis dan 2 (dua) Hakim Ad-Hoc sebagai anggota Majelis. Dalam waktu paling lama 7 (tujuh) hari sejak penetapan Majelis Hakim oleh Ketua Pengadilan Negeri, Majelis Hakim harus sudah menetapkan tanggal sidang.

Dalam hal pihak penggugat atau kuasanya setelah dipanggil secara patut tidak datang untuk sidang pertama dan kedua maka gugatannya dapat dinyatakan gugur oleh Majelis Hakim, tetapi berhak mengajukan kembali gugatannya. Apabila pihak tergugat atau kuasanya tidak hadir dalam sidang pertama dan kedua, maka gugatan dapat diterima dan Majelis dapat memutus perkara berdasarkan bukti yang ada.

PEMANGGILAN SAKSI

Majelis Hakim dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir guna didengar keterangannya. Setiap orang yang dipanggil sebagai saksi berkewajiban untuk memenuhi panggilan dan memberikan kesaksiannya dibawah sumpah.

Disamping berwenang untuk memanggil saksi dan saksi ahli, Majelis Hakim guna penyelesaian perselisihan berwenang pula untuk meminta keterangan dari siapapun tanpa syarat termasuk membukakan buku dan memperlihatkan surat-surat yang diperlukan.

PENGAMBILAN PUTUSAN

Dalam mengambil putusan, Majelis Hakim mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan dan rasa keadilan. Dalam memeriksa perkara perselisihan hubungan industrial Majelis Hakim tidak hanya mempertimbangkan kebenaran formal tetapi harus pula mempertimbangkan kebenaran material.

Majelis Hakim berkewajiban menyelesaikan perselisihan hubungan industrial paling lama 50 (lima puluh) hari kerja terhitung sejak tanggal sidang pertama.

Putusan Majelis Hakim dibacakan dalam sidang terbuka. Putusan mempunyai kekuatan hukum tetap apabila tidak diajukan permohonan kasasi kepada Mahkamah Agung dalam tenggang waktu 14 (empat belas) hari kerja.

Bagi pihak yang hadir pada sidang ketentuan mengenai tenggang waktu 14 (empat belas) hari kerja terhitung sejak tanggal sidang, sedangkan bagi pihak yang tidak hadir dihitung sejak tanggal menerima pemberitahuan putus.

Permohonan kasasi harus sudah disampaikan pada Mahkamah Agung paling lama 14 (empat belas) hari kerja sejak tanggal penerimaan permohonan kasasi.

PENYELESAIAN DI TINGKAT KASASI

Seperti halnya Majelis Hakim pada pengadilan tingkat pertama, Majelis Hakim pada Kasasi terdiri 1 (satu) orang Hakim Agung dan 2 (dua) orang Hakim Ad-Hoc.

Majelis Hakim harus sudah memutuskan perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan kepentingan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal penerimaan permohonan kasasi.

BAB IV

SANKSI ADMINISTRATIF DAN KETENTUAN PIDANA

SANKSI ADMINISTRATIF

*S*anksi administratif meliputi :

- Hukuman Disiplin;
- Teguran Tertulis;
- Pencabutan sementara sebagai Konsiliator dan Arbiter.
- Pencabutan tetap sebagai Konsiliator dan Arbiter.

HUKUMAN DISIPLIN

Dapat dikenakan pada Mediator dan Panitera Muda. Karena keduanya merupakan pegawai negeri sipil, maka sanksi dikenakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

TEGURAN TERTULIS

Dapat dikenakan kepada Konsiliator dan Arbiter dengan alasan :

- a. Konsiliator tidak menyampaikan anjuran tertulis paling lama 14 (empat belas) hari kerja atau tidak membantu para pihak membuat perjanjian kerja bersama paling lambat 3 (tiga) hari kerja.
- b. Arbiter tidak dapat menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dalam waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja dan dalam jangka waktu perpanjangan yaitu paling lama 14 (empat belas) hari kerja atau tidak membuat berita acara kegiatan pemeriksaan.

PENCABUTAN SEMENTARA

Kepada Konsiliator dan Arbiter dapat dikenakan sanksi administrasi berupa pencabutan sementara sebagai Konsiliator dan Arbiter dalam hal telah

dikenakan sanksi teguran tertulis sebanyak 3 (tiga) kali kepada yang bersangkutan. Sanksi pencabutan sementara paling lama 3 (tiga) bulan.

PENCABUTAN TETAP

Kepada Konsiliator dan Arbiter dapat dikenakan sanksi administrasi berupa pencabutan tetap sebagai Konsiliator dan Arbiter dalam hal :

- a. Konsiliator telah dikenakan sanksi pencabutan sementara sebanyak 3 (tiga), kali terbukti melakukan tindak pidana dan telah menyalahgunakan jabatan.
- b. Arbiter paling sedikit telah 3 (tiga) kali mengambil putusan arbitrase yang melampaui kekuasaannya dan atas putusan tersebut Mahkamah Agung telah mengabulkan permohonan peninjauan kembali, telah terbukti melakukan tindak pidana dan menyalahgunakan jabatannya atau Arbiter telah dikenakan sanksi pencabutan sementara sebanyak 3 (tiga) kali.

KETENTUAN PIDANA

Barang siapa yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam pasal 12 ayat (1), Pasal 22 ayat (1) dan ayat (3), pasal 47 ayat (1) dan ayat (3), pasal 90 ayat (2), Pasal 91 ayat (1) dan ayat (3), dikenakan sanksi :

- Pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lambat 6 (enam) bulan; dan / atau
- Denda paling sedikit Rp 10.000.000,- (sepuluh juta Rupiah) dan paling banyak Rp 50.000.000,- (lima puluh juta Rupiah).