

SERI PEMBINAAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

SERI 1
KEPASTIAN HUKUM

SERI 2
PENYELESAIAN PERSELISIHAN
HUBUNGAN INDUSTRIAL

Muzni Tambusai

DIREKTORAT JENDERAL
PEMBINAAN HUBUNGAN INDUSTRIAL
DEPARTEMEN TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
2005

Hak Cipta © Kantor Perburuhan Internasional 2005
Pertama terbit tahun 2005

Publikasi Kantor Perburuhan Internasional dilindungi oleh Protokol 2 dari Konvensi Hak Cipta Dunia (*Universal Copyright Convention*). Walaupun begitu, kutipan singkat yang diambil dari publikasi tersebut dapat diperbanyak tanpa otorisasi dengan syarat agar menyebutkan sumbernya. Untuk mendapatkan hak perbanyakan dan penerjemahan, surat lamaran harus dialamatkan kepada *Publications Bureau (Rights and Permissions), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland*, atau melalui Kantor ILO di Jakarta. Kantor Perburuhan Internasional akan menyambut baik lamaran tersebut.

ILO

Serial Pembinaan Hubungan Industrial;

Seri 1: Kepastian Hukum; Seri 2: Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Jakarta, Kantor Perburuhan Internasional, 2005

ISBN

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 disebutkan 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 Kav. 3, Jakarta 10340. Katalog atau daftar publikasi terbaru dapat diminta secara cuma-cuma pada alamat tersebut, 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

KATA PENGANTAR

Pengaturan mengenai hubungan industrial telah diatur sedemikian rupa melalui peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dan bahkan lebih rinci pengaturan pelaksanaan hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha dengan istilah syarat kerja, diatur dalam bentuk Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama. Namun, dalam praktek timbul perselisihan antara pekerja dengan pengusaha atau bahkan antara serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan adakalanya sulit dihindari. Timbulnya perselisihan hubungan industrial pada dasarnya dapat dipahami. Oleh karena itu, diantara para pelaku proses produksi barang dan jasa terdapat dua kepentingan, yang adakalanya tidak selalu selaras sehingga dapat menimbulkan perselisihan.

Untuk memberikan kepastian hukum terhadap penyelesaian perselisihan hubungan industrial, maka dipandang perlu disusun suatu Undang-undang yang sesuai dengan tuntutan perkembangan jaman. Oleh karena itu, baru-baru ini tepatnya pada tanggal 16 Desember 2003 DPR RI dalam sidangnya telah menyetujui Rancangan Undang-undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menjadi Undang-undang. Melalui undang-undang tersebut diharapkan akan dapat mendorong pertumbuhan dan pengembangan usaha, sebagai upaya pembangunan di bidang ekonomi, sehingga dapat membuka lapangan kerja bagi penganggur yang telah mencapai kurang lebih 38,9 juta orang, dimana apabila masalah pengangguran ini tidak ditangani secara serius maka pertumbuhan angka pengangguran akan lebih besar dibanding dengan pertumbuhan ekonomi. Dilain pihak kesejahteraan pekerja pun akan dapat ditingkatkan, karena tanpa melalui pengembangan usaha, kesejahteraan pekerja akan sulit ditingkatkan.

Melalui Undang-undang penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial,

telah terjadi perubahan paradigma yang mendasar, dimana penyelesaian perselisihan hubungan industrial telah dibagi dua penyelesaiannya yaitu diluar pengadilan: melalui lembaga Mediasi, Konsiliasi dan Arbiter, pembinaan dan pengawasannya berada pada Menteri yang bertanggung jawab di bidang ketengakerjaan, dan di dalam peradilan khusus yang berada di lingkungan peradilan umum.

Khusus, penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar peradilan, Mediator yang sebelumnya dikenal sebagai Pegawai Teknis Hubinsyaker atau Pegawai Perantara dituntut lebih professional dalam melakukan tugas dan fungsinya. Sebagai pembina hubungan industrial dan menyelesaikan perselisihan, dituntut untuk memiliki kemampuan dan kemauan menggali nilai-nilai keadilan dalam pelaksanaan hubungan industrial di perusahaan.

Apabila hal tersebut tidak dilakukan, maka para pihak dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang mereka hadapi akan lebih cenderung menggunakan lembaga konsiliasi atau arbitrase. Oleh karena itu, pada kesempatan ini kepada pegawai teknis hubungan industrial atau Pegawai Perantara sebagai cikal bakal Mediator nantinya, mari kita meningkatkan profesionalisme melalui peningkatan pengetahuan seperti hukum, ekonomi, sosial, dan lain-lain yang berkaitan dengan hubungan industrial. Karena penilaian professional tidaknya kita akan ditentukan oleh masyarakat hubungan industrial seperti banyak perselisihan hubungan industrial yang dapat diselesaikan dengan Perjanjian Bersama dan seberapa banyak perselisihan hubungan industrial yang oleh Pengadilan Hubungan Industrial dan Mahkamah Agung memberikan pertimbangan dan keputusan sesuai dengan anjuran Mediator. Dan apabila hal tersebut tidak dilakukan, pada masa akan datang akan terjadi bahwa, para pihak akan melakukan penerimaan penyelesaian Mediator dengan syarat, seperti para pihak tidak bersedia untuk dimediasi oleh mediator si A misalnya.

Pada kesempatan ini perlu juga kami sampaikan bahwa buku ini bukanlah merupakan suatu tulisan akademis, tetapi sebagai pengantar kepada kita untuk mendorong melakukan pengkajian lebih komprehensif mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia. Akhirnya kami mengucapkan penghargaan dan terima kasih kepada *ILO/USA Declaration Project* yang telah memungkinkan terbitnya buku ini. Semoga kerja sama yang antara ILO (khususnya ILO Jakarta) dengan Pemerintah Republik Indonesia (khususnya Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi) untuk

memajukan hubungan industrial di Indonesia dapat terus dibina dan ditingkatkan.

Semoga buku ini bermanfaat dalam rangka pembangunan hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Terima kasih.

Jakarta, Januari 2005

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Muzni Tambusai', is centered on the page.

Muzni Tambusai

DAFTAR ISI

	halaman
Kata Pengantar.....	iii
 SERI 1 KEPASTIAN HUKUM	
Pengantar	3
Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	4
Kepastian Hukum	6
Penutup	6
 SERI 2 PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DI INDONESIA	
Bab I Pendahuluan	9
Bab II Prinsip Penyelesaian Perselisihan	14
1. Musyawarah Untuk Mufakat	14
2. Bebas Memilih Lembaga Penyelesaian Perselisihan	14
3. Cepat, Adil dan Murah	14
Bab III Perselisihan Hubungan Industrial	16
1. Objek Perselisihan Hubungan Industrial	16
2. Subyek Perselisihan Hubungan Industrial	17

Bab IV	Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	18
1.	Penyelesaian di luar Pengadilan	18
a.	Penyelesaian Melalui Mekanisme Bipartit	19
b.	Penyelesaian Melalui Mediasi	20
c.	Penyelesaian Melalui Konsiliasi	21
d.	Penyelesaian Melalui Arbitrase.....	23
2.	Penyelesaian Melalui Pengadilan Hubungan Industrial	28
a.	Pengadilan Hubungan Industrial	28
b.	Penyelesaian Pengadilan Hubungan Industrial	30
c.	Penyelesaian Perselisihan Melalui Mahkamah Agung	31
Bab V	Sanksi Administrasi dan Ketentuan Pidana	33
1.	Sanksi Administratif	33
a.	Mediator	33
b.	Konsiliator	33
c.	Arbiter	34
d.	Panitera Muda	34
2.	Ketentuan Pidana	35
Bab VI	Penutup	36
Daftar Riwayat Hidup		38
Daftar Pustaka		40

SERI 1

KEPASTIAN HUKUM

KEPASTIAN HUKUM

PENGANTAR

Dalam rangka menuju hubungan industrial harmonis, dinamis dan berkeadilan, timbulnya perselisihan hubungan industrial di perusahaan adakalanya sulit untuk dihindari. Hal tersebut dapat dimengerti, oleh karena kepentingan pengusaha dan pekerja adakalanya tidak selalu selaras dan bahkan adakalanya dapat menimbulkan perselisihan yang pada gilirannya akan dapat berdampak terhadap masyarakat secara luas.

Guna melaksanakan tuntutan reformasi khususnya reformasi di bidang hukum, Pemerintah bersama parlemen telah melakukan suatu reformasi hukum di bidang ketenagakerjaan dengan diundangkannya Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 yang mulai berlaku tanggal 25 Maret 2003. Undang-undang tersebut dapat dikelompokkan sebagai Hukum Materi dari ketenagakerjaan.

Undang-undang Ketenagakerjaan tersebut masih memerlukan suatu Undang-undang yaitu Undang-undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang baru saja disetujui DPR RI dalam sidang paripurnanya tanggal 16 Nopember 2003. Dapat kita sebut sebagai hukum formal dari Undang-undang Ketenagakerjaan.

Undang-undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sebagai pengganti Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan Undang-undang Nomor 12 tahun 1864 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta.

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Pemutusan Hubungan Kerja melalui Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 dan

Undang-undang Nomor 12 Tahun 1964 dengan diundangi-undangkannya Undang-undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara, putusan Panitia Daerah/Pusat tidak menjadi putusan yang mengikat yang dapat dilaksanakan. Oleh karena para pihak (Pekerja/buruh serikat pekerja/serikat buruh atau pengusaha) apabila tidak dapat menerima putusan P4 Daerah/Pusat dapat mengajukan gugatan melalui Peradilan Tata Usaha Negara ataupun Peradilan Tinggi Tata Usaha Negara. Sehingga proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang adil, sederhana, cepat, murah dan adil tidak dapat diwujudkan. Oleh karena itu, melalui Undang-undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang baru saja disahkan oleh DPR RI telah memberikan kepastian hukum sehingga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat diwujudkan secara cepat dan adil.

PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Sesuai dengan kemajuan teknologi dan pengetahuan serta tuntutan reformasi, penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dilakukan melalui Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 dirasa tidak dapat memberikan kepastian waktu dalam proses penyelesaian mulai dari tingkat Perantara, Panitia Daerah, Panitia Pusat dan bahkan sampai ke Mahkamah Agung dengan berlakunya Undang-undang Nomor 5 Tahun 1986 mengenai Pengadilan Tata Usaha Negara mengakibatkan penyelesaiannya memerlukan waktu sampai kurang lebih 2 – 3 tahun. Hal tersebut menjadi tidak efisien dalam upaya pengembangan produktivitas perusahaan.

Melalui Undang-undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang mengatur secara tegas batasan waktu penyelesaian perselisihan pada setiap lembaga yang dipilih para pihak untuk menyelesaikan perselisihan yang sedang mereka hadapi. Bahkan waktu yang ditetapkan adalah paling lama 40 hari penyelesaian melalui mediasi, konsiliasi dan arbitrase (sebagaimana diatur dalam Pasal 16, Pasal 24 dan Pasal 38 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI). Sementara untuk penyelesaian pengadilan PPHI pada Pengadilan Negeri sebagai tingkat pertama harus dapat diselesaikan paling lama 50 hari kerja dan pada Mahkamah Agung paling lama 30 hari kerja.

Bila kita lihat dari segi jenis perselisihan yaitu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antara

serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Dimana, dari 4 jenis perselisihan tersebut telah dibatasi perselisihan yang dapat diteruskan penyelesaiannya ke Mahkamah Agung yaitu perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja sementara perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan penyelesaian pada pengadilan PPHI adalah merupakan penyelesaian tingkat pertama dan terakhir.

Dilihat dari sisi pihak yang berselisih, kecuali perselisihan pemutusan hubungan kerja, pihak yang berselisih menurut Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 adalah Serikat Pekerja/Serikat Buruh dengan Pengusaha. Sementara sesuai dengan Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah bebas untuk menjadi ataupun tidak menjadi anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh, sehingga dengan Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 perselisihan perorangan atau tidak menjadi anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh tidak dapat menjadi pihak yang berselisih di Panitia Daerah maupun Panitia Pusat.

Akan tetapi melalui Undang-undang PPHI pihak-pihak yang berselisih tidak dikenal lagi sehingga pekerja perorangan dapat berperkara menurut Undang-undang PPHI.

Peranan Pemerinah dalam bidang Ketenagakerjaan sesuai dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 telah diatur secara jelas yaitu mempunyai fungsi menetapkan kebijakan memberikan pelayanan, melakukan pengawasan dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Hal tersebut apabila kita kaitkan dalam kerangka pelaksanaan UU PPHI, pemerintah tidaklah lepas tangan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial ditingkat bipartit apabila tidak dicapai kesepakatan, salah satu pihak atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihan kepada instansi yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan. Instansi yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan tersebut menanamkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitase dalam hal atau kedua belah pihak tidak sepakat untuk penyelesaian perselisihan yang mereka hadapi apakah melalui konsiliasi atau melalui arbitrase maka penyelesaian perselisihan hubungan industrial tersebut dilimpahkan penyelesaiannya kepada mediator. Dalam hal tersebut Pemerintah berada pada posisi independen dan bukan berarti melepaskan tanggung jawab dalam penyelesaian perselisihan hubungan

industrial akan tetapi adalah sesuai dengan fungsinya seperti apa yang kami sebutkan di atas. Keterlibatan Pemerintah dalam penyelesaian perselisihan sebagaimana diatur Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 menyebabkan peran Panitia Daerah/Pusat dikatakan sebagai putusan Administrasi Negara, sehingga merupakan proyek dari Peradilan Tata Usaha Negara.

KEPASTIAN HUKUM

Guna memberikan kepastian hukum berusaha dan bekerja di Indonesia perlu suatu perangkat peraturan perundang-undangan untuk hal tersebut, melalui kepastian hukum tersebut diharapkan akan dapat mendorong hubungan industrial harmonis, dinamis dan berkeadilan di perusahaan yang pada gilirannya dapat memotivasi pengusaha untuk mengadakan pengembangan/perluasan usaha dan begitu pula kesejahteraan pekerja dapat diwujudkan serta kesempatan kerja akan terbuka sebagai upaya mengatasi pengangguran.

Melalui Undang-undang PPHI kepastian hukum tersebut dapat diwujudkan bila dilihat dari komposisi hakim pada pengadilan negeri PPHI dan Mahkamah Agung adalah Hakim Karier dan Hakim Adhoc, melalui Hakim Karier tersebut diharapkan putusan pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial dan Putusan Mahkamah Agung dapat memberikan kepastian hukum dan keadilan bagi para pihak.

PENUTUP

Melalui Undang-undang PPHI diharapkan dapat mewujudkan kepastian hukum dalam pelaksanaan hak dan kewajiban atau pengusaha dengan pekerja di perusahaan, oleh karena untuk penyelesaian perselisihan yang mereka hadapi para pihak dengan kesepakatan bebas memilih penyelesaian apakah menggunakan lembaga konsiliasi, arbitrase, mediasi atau pun pengadilan PPHI. Dengan demikian peningkatan produktivitas dapat dicapai yang pada akhirnya kesejahteraan pekerja dapat ditingkatkan dan demikian pula dapat mendorong pertumbuhan dunia usaha di Indonesia. Akhirnya semoga upaya keras yang ditempuh Pemerintah dan DPR RI setelah memulai proses pembahasan yang melibatkan unsur pengusaha dan pekerja semoga bermanfaat dalam rangka pembangunan hukum ketenagakerjaan di Indonesia.

SERI 2

**PENYELESAIAN PERSELISIHAN
HUBUNGAN INDUSTRIAL
DI INDONESIA**

BAB I

PENDAHULUAN

Pelaksanaan pembangunan dibidang ekonomi mewujudkan suatu masyarakat adil dan makmur sebagaimana yang diamanatkan Undang-undang Dasar 1945, sulit untuk dapat diwujudkan tanpa adanya suatu kondisi yang kondusif melalui investasi baik itu berupa pengembangan usaha ataupun investasi baru. Salah satu sektor yang perlu mendapat perhatian untuk mencapai suatu suasana yang kondusif adalah sektor ketenagakerjaan, dimana peranan Sumber Daya Manusia dalam hal ini pekerja/buruh adalah sangat dominan. Oleh karena, tanpa melalui kerjasama antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang harmonis dan dinamis upaya pengembangan usaha dan peningkatan kesejahteraan masyarakat pekerja sulit dicapai. Dalam rangka pelaksanaan kerjasama antara pekerja/buruh dengan pengusaha diperlukan suatu perangkat hukum yang dapat memberikan kepastian pelaksanaan hak dan kewajiban diantara pelaku proses produksi barang ataupun jasa tersebut.

Dalam pelaksanaan hubungan kerja tersebut, timbulnya perselisihan antara pengusaha dan pekerja adakalanya sulit dihindari, walaupun pengaturan hak dan kewajiban tersebut telah diatur secara jelas didalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dan bahkan secara rinci dan tegas dijabarkan didalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan ataupun Perjanjian Kerja Bersama. Timbulnya perselisihan antara pekerja dengan pengusaha ataupun antara Serikat Pekerja/Serikat Buruh pada hakekatnya dapat dipahami. Oleh karena, kepentingan masing-masing pihak adakalanya tidak selalu selaras, sehingga diperlukan suatu peraturan yang mengatur penyelesaian perselisihan antara pekerja dengan pengusaha ataupun antara Serikat Pekerja/Serikat Buruh di perusahaan.

Dalam era industrialisasi diatas kemajuan pengetahuan dan teknologi informasi, perselisihan hubungan industrial menjadi semakin kompleks,

untuk penyelesaiannya diperlukan institusi yang mendukung mekanisme penyelesaian perselisihan yang cepat, tepat, adil dan murah. Sementara Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian 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 di atas.

Untuk itu, Pemerintah bersama dengan DPR RI baru-baru ini telah membahas dan menyetujui suatu rancangan undang-undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menjadi Undang-undang dengan latar belakang sebagai berikut ;

Pertama, sejak diberlakukannya Undang-undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara, maka putusan P4P yang semula bersifat final, oleh pihak yang tidak menerima putusan tersebut dapat diajukan gugatan pada Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara, yang selanjutnya dapat dimohonkan Kasasi pada Mahkamah Agung. Proses ini membutuhkan waktu relatif lama yang tidak sesuai untuk diterapkan dalam kasus ketenagakerjaan (hubungan industrial) yang memerlukan penyelesaian yang cepat, karena berkaitan dengan proses produksi dan hubungan kerja.

P4D/P4P selama ini dikenal sebagai quasi-peradilan atau “peradilan semu”, karena institusi ini mempunyai kewenangan “memutus” perkara-perkara dalam hubungan industrial, namun “semu” karena institusi ini bukan lembaga peradilan yang dimaksudkan dalam Undang-undang Nomor 14 Tahun 1970 tentang Pokok-pokok Kekuasaan Kehakiman. 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 TUN.

Kedua, adanya kewenangan Menteri untuk menunda atau membatalkan putusan P4P atau biasa disebut Hak Veto. Hak Veto ini merupakan campur tangan Pemerintah, dan tidak sesuai lagi paradigma yang berkembang dalam masyarakat, dimana peran pemerintah seharusnya sudah harus dikurangi.

Ketiga, dalam Undang-undang Nomor 22 tahun 1957 yang dapat menjadi pihak dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial hanyalah serikat pekerja/serikat buruh. Dengan berlakunya Undang-undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang dijiwai oleh Konvensi ILO Nomor 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. Namun di pihak lain hak pekerja/buruh untuk tidak berorganisasi juga harus dihargai.

Oleh karena itu Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 yang mensyaratkan pihak yang berperkara harus serikat pekerja/serikat buruh, menjadi tidak sesuai lagi dengan paradigma baru di bidang hubungan industrial yaitu demokratisasi di tempat kerja.

Apabila Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 tetap dipertahankan maka pekerja/buruh perseorangan hanya dapat ber"perkara" di hadapan pengadilan umum dengan beracara secara perdata.

Adapun penyusunan Undang-undang penyelesaian perselisihan hubungan industrial ini didasarkan pada pokok-pokok pikiran sebagai berikut;

1. Pengaturan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang terjadi adalah pada perusahaan swasta maupun perusahaan dilingkungan Badan Usaha Milik Negara.
2. Pihak yang berperkara adalah pekerja secara perorangan maupun organisasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh dengan pengusaha ataupun organisasi pengusaha dan bahkan dapat pula terjadi antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam satu perusahaan.
3. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial terlebih dahulu harus diselesaikan secara musyawarah untuk mufakat oleh para pihak yang berselisih.
4. Dalam perundingan secara bipartit tersebut gagal, maka salah satu pihak ataupun kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat.
5. Instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan menawarkan kepada pihak yang berselisih untuk penyelesaian perselisihan yang mereka hadapi diselesaikan melalui Konsiliasi ataupun Arbitrase, apabila para pihak tidak mencapai kesepakatan untuk diselesaikan melalui mekanisme Konsiliasi ataupun Arbitrase, maka sebelum diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial terlebih dahulu diselesaikan melalui Mediasi. Dengan maksud untuk menghindari menumpuknya perkara perselisihan hubungan industrial di Pengadilan.

6. Terhadap perselisihan hak, tidak dapat diselesaikan melalui konsiliasi atau arbitrase. Namun, sebelum diajukan ke Pengadilan hubungan industrial penyelesaian terlebih dahulu dilakukan melalui Mediasi.
7. Penyelesaian melalui mediasi atau Konsiliasi bila tidak mencapai kesepakatan maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial.
8. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang dilakukan melalui Arbitrase, tidak dapat digunakan gugatan melalui Pengadilan Hubungan Industrial, karena putusan Arbitrase bersifat akhir dan tetap. Namun, dalam hal-hal tertentu dapat diajukan peninjauan kembali melalui Mahkamah Agung.
9. Pengadilan Hubungan Industrial berada pada lingkungan peradilan umum dan dibentuk pada Pengadilan Negeri secara bertahap serta pada Mahkamah Agung.
10. Untuk menjamin penyelesaian yang cepat, tepat, adil dan murah, penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui pengadilan hubungan industrial dibatasi proses dengan tidak memberikan kesempatan untuk mengajukan upaya banding ke Pengadilan Tinggi. Namun, menyangkut perselisihan hak dan pemutusan hubungan kerja dapat langsung dimintakan kasasi ke Mahkamah Agung. Sementara menyangkut perselisihan kepentingan dan perselisihan antara Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam suatu perusahaan putusan Pengadilan Hubungan Industrial adalah merupakan putusan tingkat pertama dan terakhir yang tidak dapat dimintakan kasasi ke Mahkamah Agung.
11. Pengadilan Hubungan Industrial yang memeriksa dan mengadili perselisihan hubungan industrial dilakukan oleh Majelis Hakim yang beranggotakan 3 (tiga) orang, yaitu seorang hakim Pengadilan Negeri dan 2 (dua) orang hakim Ad-Hoc yang pengangkatannya diusulkan oleh organisasi pengusaha dan organisasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
12. Untuk menegakkan hukum ditetapkan saksi sehingga dapat merupakan alat paksa yang lebih kuat agar ketentuan undang-undang ini ditaati.

Selanjutnya dalam tulisan ini akan dibahas mengenai perselisihan hubungan industrial dan para pihak yang berselisih yang sebelumnya membahas prinsip-prinsip penyelesaian perselisihan, kemudian penyelesaian

perselisihan hubungan industrial yang dibagi dalam dua kelompok yaitu diluar pengadilan dan melalui Pengadilan Hubungan Industrial yang berada pada Pengadilan Umum. Dan sanksi administratif serta penutup sebagai aturan peralihan dari Undang-undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

BAB II

PRINSIP PENYELESAIAN PERSELISIHAN

Undang-undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sebagaimana diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, penyelesaian perselisihan hubungan industrial menganut prinsip-prinsip dalam menyelesaikan perselisihan menganut beberapa prinsip penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagai berikut:

1. Musyawarah Untuk Mufakat

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial dilakukan melalui musyawarah untuk mufakat secara bipartit adalah wajib sebelum menempuh penyelesaian lebih lanjut. Dan begitu pula dalam penyelesaian melalui mekanisme diluar pengadilan adalah mengutamakan musyawarah untuk mufakat.

2. Bebas Memilih Lembaga Penyelesaian Perselisihan

Para pihak untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang mereka hadapi berdasarkan kesepakatan bebas memilih penyelesaian melalui lembaga Arbitrase, Konsiliasi ataupun Mediasi, untuk menyelesaikan perselisihan yang mereka hadapi sebelum melakukan gugatan melalui Pengadilan Hubungan Industrial.

3. Cepat, Adil dan Murah

Penyelesaian perselisihan melalui lembaga Pengadilan Hubungan Industrial menganut prinsip cepat, adil dan murah. Hal tersebut dapat dilihat

dari segi waktu penyelesaian yaitu: bipartit 30 hari, bila memilih salah satu dari lembaga Arbitrase, Konsiliasi atau Mediasi, dimana melalui lembaga tersebut waktu penyelesaiannya 30 hari kerja. Apabila kedua belah pihak ataupun salah satu tidak dapat menerima anjuran Konsiliasi atau Mediasi dapat mengajukan gugatan melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Waktu penyelesaian pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah 50 hari kerja dimana untuk perselisihan kepentingan dan antar serikat pekerja/serikat buruh putusan Pengadilan Hubungan Industrial adalah final.

Sementara perselisihan hak dan PHK para pihak atau salah satu pihak dapat mengajukan kasasi ke Mahkamah Agung apabila tidak dapat menerima putusan Pengadilan Hubungan Industrial. Mahkamah Agung mengambil keputusannya paling lama 30 hari kerja.

Disamping dari segi waktu, Undang-undang memberikan kesempatan kepada para pihak untuk meminta putusan sela dan pemeriksaan acara cepat agar pemeriksaan sengketa dipercepat.

Prinsip adil, tercermin dari penyelesaian yang dilakukan melalui musyawarah dan serta bila dilihat dari segi putusan Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial dan Mahkamah Agung yang diputus oleh Hakim Majelis terdiri dari Hakim Karir dan Hakim Ad-Hoc diharapkan dalam mengambil keputusan mencerminkan rasa keadilan.

Prinsip murah, bahwa beracara di Pengadilan Hubungan Industrial pihak yang berperkara tidak dikenakan biaya perkara hingga pada pelaksanaan eksekusi yang nilai gugatannya dibawah Rp. 150.000.000,- tidak adanya upaya banding kepada Pengadilan Tinggi serta pembatasan perselisihan hubungan industrial yang dapat dilakukan Kasasi ke Mahkamah Agung.

BAB III

PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Dari pengertian tersebut dapat kita lihat :

1. Obyek Perselisihan Hubungan Industrial adalah :

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.

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.

Perselisihan pemutusan hubungan kerja, yaitu perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.

Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh, yaitu perselisihan serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak dan kewajiban serikat pekerja/serikat buruh.

2. Subyek Perselisihan Hubungan Industrial

Adapun subjek ataupun para pihak yang dapat berperkara adalah ;

- a.) Pengusaha, atau gabungan pengusaha;
- b.) Pekerja/buruh perorangan;
- c.) Serikat pekerja/Serikat buruh; dan
- d.) Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha yang tidak berbentuk lain perusahaan tetapi mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah.

BAB IV

PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Undang-undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, menganut penyelesaian diluar pengadilan dan melalui P e n g a d i l a n Hubungan Industrial. Adapun pengaturan tersebut dimaksudkan adalah untuk mencegah terjadinya pelimpahan perselisihan kepada pengadilan. Oleh karena penyelesaian perselisihan hubungan industrial mengutamakan penyelesaian *win-win solution* yaitu melalui musyawarah untuk mufakat. Dengan harapan timbulnya perselisihan hubungan industrial tidak akan mengganggu proses produksi barang maupun jasa di perusahaan.

1. PENYELESAIAN DILUAR PENGADILAN

Perselisihan hubungan industrial melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Penggugat harus melampirkan risalah penyelesaian melalui Mediasi atau konsiliasi. Oleh karena apabila gugatan tidak dilampiri risalah tersebut, Hakim wajib mengembalikan gugatan kepada penggugat.

Dari ketentuan tersebut diatas dapat kita tarik kesimpulan bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial diluar pengadilan sifatnya adalah wajib.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan dilakukan melalui lembaga ataupun mekanisme :

- a. Bipartit;
- b. Mediasi;
- c. Konsiliasi;
- d. Arbitrase;

a. Penyelesaian Melalui Mekanisme Bipartit

Penyelesaian melalui perundingan bipartit, adalah perundingan antara pekerja/buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Beda dengan Lembaga Kerjasama Bipartit sebagaimana dimaksud UU Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dimana Lembaga Kerjasama Bipartit adalah sebagai forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang sudah tercatat pada institusi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja/buruh.

Penyelesaian melalui perundingan bipartit adalah wajib, oleh karena apabila salah satu pihak atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan, tanpa melampirkan bukti bahwa upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan. Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan, mengembalikan berkasnya untuk dilengkapi.

Perundingan bipartit, diselesaikan paling lama 30 hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan dan setiap perundingan harus dibuat risalah perundingan, sekurang-kurangnya memuat:

- a. Nama lengkap dan alamat para pihak;
- b. Tanggal dan tempat perundingan;
- c. Pokok masalah atau alasan perselisihan;
- d. Pendapat para pihak;
- e. Kesimpulan atau hasil perundingan; dan
- f. Tanggal serta tanda tangan para pihak yang melakukan perundingan.

Penyelesaian melalui perundingan sebagaimana dimaksud diatas, apabila mencapai kesepakatan, dibuat Perjanjian Bersama yang ditanda tangani oleh para pihak dimana sifatnya adalah mengikat dan menjadi hukum serta wajib dilaksanakan oleh para pihak.

Untuk keperluan pelaksanaannya, para pihak wajib didaftarkan pada pengadilan hubungan industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah para pihak mengadakan Perjanjian Bersama dan Pengadilan Hubungan Industrial memberikan “Akta Bukti Pendaftaran Perjanjian Bersama” dan merupakan

bagian yang tidak terpisahkan dari Perjanjian Bersama.

Melalui Akta Pendaftaran Perjanjian Bersama tersebut, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah Perjanjian Bersama didaftarkan untuk mendapatkan penetapan eksekusi.

b. Penyelesaian Melalui Mediasi

Mediasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut Mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antara Serikat Pekerja/Serikat Buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.

Mediator disini adalah pegawai institusi 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, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antara Serikat Pekerja/Serikat Buruh hanya dalam satu perusahaan.

Mediator, berada di setiap Kantor Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota yang harus memenuhi syarat sebagai berikut:

- a. Beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
- b. Warga Negara Indonesia;
- c. Berbadan sehat menurut surat keterangan dokter;
- d. Mengetahui peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan;
- e. Berwibawa, jujur, adil dan berkelakuan tidak tercela;
- f. Berpendidikan sekurang-kurangnya lulusan strata 1 (S1); dan
- g. Syarat lain yang ditetapkan oleh Menteri.

Penyelesaian perselisihan melalui Mediasi, mengutamakan penyelesaian musyawarah untuk mufakat, dan apabila dalam perundingan tersebut dicapai kesepakatan, dibuat Perjanjian Bersama yang ditanda tangani oleh para pihak

dan disaksikan oleh Mediator dan didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial untuk mendapatkan Akta bukti pendaftaran.

Penyelesaian melalui Mediasi, bila tidak tercapai kesepakatan proses penyelesaian selanjutnya adalah:

- a. Mediator mengeluarkan anjuran secara tertulis sebagai pendapat atau saran yang diusulkan oleh Mediator kepada para pihak dalam upaya menyelesaikan perselisihan mereka.
- b. Anjuran tersebut, dalam waktu selambat-lambatnya 10 hari kerja sejak sidang mediasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak;
- c. Para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada Mediator yang isinya menyetujui atau menolak dalam waktu selambat-lambatnya 10 hari kerja setelah menerima anjuran;
- d. Pihak yang tidak memberikan jawaban dianggap menolak anjuran;
- e. Namun, apabila para pihak menyetujui anjuran, maka dalam waktu selambat-lambatnya 3 hari kerja sejak anjuran disetujui, mediator harus sudah selesai membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama untuk didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial guna mendapatkan Akta Bukti Pendaftaran.

Sehingga waktu penyelesaian pada mediator adalah dalam waktu selambat-lambatnya 30 hari kerja terhitung sejak menerima pelimpahan.

Pada dasarnya, penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Mediasi adalah wajib, dalam hal ketika Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan menawarkan kepada para pihak yang berselisih tidak memilih Lembaga Konsiliasi atau Arbitrase untuk menyelesaikan perselisihan yang dihadapi para pihak.

c. Penyelesaian Melalui Konsiliasi

Konsiliasi hubungan industrial yang selanjutnya disebut konsiliasi adalah, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antara Serikat Pekerja/Serikat Buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral. Konsiliator disini adalah seorang atau lebih yang memenuhi syarat-syarat sebagai konsiliator ditetapkan oleh Menteri, yang bertugas melakukan

konsiliasi dan wajib memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antara Serikat Pekerja/Serikat Buruh hanya dalam satu perusahaan.

Konsiliator dapat memberikan konsiliasi apabila telah terdaftar pada kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota. Syarat menjadi Konsiliator adalah:

- a. Beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
- b. Warga Negara Indonesia;
- c. Berumur sekurang-kurangnya 45 tahun;
- d. Pendidikan minimal lulusan Strata satu (S 1);
- e. Berbadan sehat menurut surat keterangan dokter;
- f. Berwibawa, jujur, adil, dan berkelakuan tidak tercela;
- g. Memiliki pengalaman di bidang hubungan industrial sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun;
- h. Menguasai peraturanperundang-undangan ketenagakerjaan;dan
- i. Syarat-syarat lain yang ditetapkan oleh Menteri.

Penyelesaian melalui konsiliasi, dilakukan berdasarkan kesepakatan para pihak yang berselisih yang dibuat secara tertulis untuk diselesaikan oleh Konsiliator. Para pihak dapat mengetahui nama Konsiliator yang akan dipilih dan disepakati adalah dari daftar nama Konsiliator yang dipasang dan diumumkan pada Kantor Instansi Pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat.

Konsiliator dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial pada dasarnya adalah melalui musyawarah untuk mufakat. Dalam perundingan yang mencapai kesepakatan, dibuat Perjanjian Bersama yang ditanda tangani oleh para pihak dan disaksikan oleh Konsiliator, untuk didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial guna mendapatkan Akta bukti pendaftaran.

Sebaliknya bila tidak dicapai kesepakatan, maka :

- a. Konsiliator mengeluarkan anjuran tertulis;
- b. Dalam waktu selambat-lambatnya 10 hari kerja sejak sidang konsiliasi pertama, anjuran tertulis harus sudah disampaikan kepada para pihak;

- c. Para pihak harus sudah memberikan jawaban tertulis kepada konsiliator yang isinya menyetujui atau melakukan anjuran dalam waktu selambat-lambatnya 10 hari sejak menerima anjuran;
- d. Pihak yang tidak memberikan jawaban atau pendapatnya dianggap sebagai menolak anjuran;
- e. Terhadap anjuran Konsiliator apabila para pihak menyetujui, maka dalam waktu selambat-lambatnya 3 hari kerja sejak anjuran disetujui, Konsiliator harus sudah selesai membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama untuk kemudian didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial untuk mendapatkan Akta bukti pendaftaran.
- f. Sehingga penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Lembaga Konsiliasi dilakukan dalam waktu selambat-lambatnya 30 hari kerja terhitung sejak menerima permintaan penyelesaian perselisihan.

d. Penyelesaian Melalui Arbitrase

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 arbitrase yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.

Arbiter yang dimaksud disini adalah seorang atau lebih yang dipilih oleh para pihak yang berselisih dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh Menteri untuk memberikan keputusan mengenai perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh hanya dalam satu perusahaan yang diserahkan penyelesaiannya melalui Arbitrase yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.

Dengan demikian syarat untuk dapat ditetapkan sebagai Arbiter adalah:

- a. Beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
- b. Cakap melakukan tindakan hukum;
- c. Warga Negara Indonesia;
- d. Berumur sekurang-kurangnya 45 tahun;

- e. Pendidikan minimal lulusan Strata satu (S 1);
- f. Berbadan sehat menurut surat keterangan dokter;
- g. Menguasai peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang dibuktikan dengan sertifikat atau bukti kelulusan telah mengikuti ujian arbitrase; dan
- h. Memiliki pengalaman di bidang hubungan industrial sekurang-kurangnya 5 tahun.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbiter dilakukan atas dasar kesepakatan para pihak yang berselisih. Kesepakatan tersebut dibuat dalam bentuk Surat Perjanjian Arbitrase, rangkap 3 (tiga) dan masing-masing pihak mendapatkan 1 (satu) yang mempunyai kekuatan hukum yang sama.

Adapun Surat Perjanjian Arbitrase yang dibuat sekurang-kurangnya memuat :

- a. Nama lengkap dan alamat atau tempat kedudukan para pihak yang berselisih;
- b. Pokok-pokok persoalan yang menjadi perselisihan dan yang diserahkan kepada arbitrase untuk diselesaikan dan diambil putusan;
- c. Jumlah arbiter yang disepakati;
- d. Pernyataan para pihak yang berselisih untuk tunduk dan menjalankan keputusan arbitrase; dan
- e. Tanggal dan tempat pembuatan surat perjanjian, dan tanda tangan para pihak yang berselisih;

Penunjukan arbiter dapat dilakukan melalui arbiter tunggal atau beberapa arbiter sebanyak-banyaknya 3 (tiga) orang.

Untuk penunjukan arbiter tunggal, para pihak harus sudah mencapai kesepakatan dalam waktu selambat-lambatnya 7 hari kerja, tentang nama arbiter dimaksud.

Namun, apabila penunjukan beberapa arbiter (majelis) dalam jumlah ganjil, masing-masing pihak berhak memilih seorang arbiter dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja, sementara untuk arbiter ketiga sebagai Ketua Majelis Arbitrase ditentukan oleh para arbiter yang ditunjuk selambat-lambatnya 7 hari kerja sejak ditunjuk oleh para pihak.

Penunjukan arbiter sebagaimana dimaksud diatas dilakukan secara tertulis dalam bentuk Perjanjian Penunjukan Arbiter dengan para pihak yang berselisih. Perjanjian Penunjukan Arbiter sekurang-kurangnya memuat hal-hal sebagai berikut :

- a. Nama lengkap dan alamat atau tempat kedudukan para pihak yang berselisih dan arbiter;
- b. Pokok-pokok persoalan yang menjadi perselisihan dan yang diserahkan kepada arbiter untuk diselesaikan dan diambil keputusan;
- c. Biaya arbitrase dan honorarium arbiter;
- d. Pernyataan para pihak yang berselisih untuk tunduk dan menjalankan keputusan arbitrase;
- e. Tanggal dan tempat pembuatan surat perjanjian, dan tanda tangan para pihak yang berselisih dan arbiter;
- f. Pernyataan arbiter atau para arbiter untuk tidak melampaui kewenangannya dalam penyelesaian perkara yang ditanganinya; dan
- g. Tidak mempunyai hubungan keluarga sedarah atau semenda sampai derajat kedua dengan salah satu pihak yang berselisih.

Para pihak yang berselisih ada kalanya tidak sepakat untuk menunjuk arbiter tunggal maupun beberapa arbiter, maka atas permohonan salah satu pihak Ketua Pengadilan dapat mengangkat arbiter dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh Menteri.

Arbiter yang menerima penunjukan sebagai arbiter, harus memberitahukan secara tertulis mengenai penerimaan penunjukannya kepada para pihak yang berselisih.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase, arbiter harus mengupayakan untuk medamaikan kedua belah pihak yang berselisih. Apabila upaya perdamaian dicapai kesepakatan arbiter atau majelis arbiter wajib membuat Akta Perdamaian yang ditanda tangani oleh para pihak yang berselisih dan arbiter atau majelis arbiter.

Akta Perdamaian dimaksud didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri dimana wilayah arbiter mengadakan perdamaian untuk mendapatkan Akta Bukti Pendaftaran, yang akan dapat digunakan sebagai dasar permohonan eksekusi, apabila Akta Perdamaian yang telah dicapai tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak melalui Pengadilan

Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tempat pendaftaran Akta Perdamaian.

Upaya mencapai perdamaian adakalanya tidak mencapai kesepakatan (gagal), maka arbiter atau majelis arbiter meneruskan sidang arbitrase yang dilakukan secara tertutup, kecuali pihak yang berselisih menghendaki lain dimana setiap kegiatan pemeriksaan dan sidang arbitrase dibuat berita acara pemeriksaan oleh arbiter atau majelis arbiter.

Pemeriksaan perselisihan hubungan industrial oleh arbiter atau majelis arbiter, apabila telah dianggap cukup. Arbiter atau majelis arbiter mengambil putusan yang didasarkan pada peraturan perundang-undangan yang berlaku, perjanjian, kebiasaan, keadilan dan kepentingan umum.

Adapun putusan arbitrase memuat :

- a. Kepala putusan yang berbunyi” Demi Keadilan Berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa”;
- b. Nama lengkap dan alamat arbiter atau majelis arbiter;
- c. Nama lengkap dan alamat para pihak;
- d. Hal-hal yang termuat dalam surat perjanjian yang diajukan oleh para pihak yang berselisih;
- e. Ikhtisar dari tuntutan, jawaban, dan penjelasan lebih lanjut dari para pihak yang berselisih;
- f. Pertimbangan yang menjadi dasar putusan;
- g. Pokok putusan;
- h. Tempat dan tanggal putusan;
- i. Mulai berlakunya putusan; dan
- j. Tanda tangan arbiter atau majelis arbiter.

Putusan arbitrase, mempunyai kekuatan hukum yang mengikat bagi para pihak yang berselisih dan merupakan putusan yang bersifat akhir dan tetap. Putusan tersebut diadftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah arbiter menetapkan putusan. Terhadap putusan arbitrase yang tidak dilaksanakan, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat kedudukan para pihak terhadap siapa putusan itu harus dijalankan, agar putusan

diperintahkan untuk dijalankan. Pengadilan Negeri, dalam waktu selambat-lambatnya 30 hari kerja harus sudah menyelesaikan perintah pelaksanaan eksekusi, terhitung setelah permohonan didaftarkan pada Panitera Pengadilan Negeri dengan tidak memeriksa alasan atau pertimbangan dari putusan arbitrase.

Putusan arbitrase, oleh salah satu pihak dapat mengajukan permohonan pembatalan kepada Mahkamah Agung dalam waktu selambat-lambatnya 30 hari kerja sejak ditetapkan putusan arbiter, apabila putusan diduga mengandung unsur sebagai berikut :

- a. Surat atau dokumen yang diajukan dalam pemeriksaan, setelah putusan dijatuhkan diakui atau dinyatakan palsu;
- b. Setelah putusan diambil, ditemukan dokumen yang bersifat menentukan yang disembunyikan oleh pihak lain;
- c. Putusan diambil dari tipu muslihat yang dilakukan oleh salah satu pihak dalam pemeriksaan perselisihan;
- d. Putusan melampaui kekuasaan arbitrase hubungan industrial; atau
- e. Putusan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

Mahkamah Agung, dalam waktu selambat-lambatnya 30 hari kerja terhitung sejak menerima permohonan, memutuskan permohonan pembatalan dan menetapkan akibat dari pembatalan baik seluruhnya atau sebagian putusan arbitrase.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase dilakukan dalam waktu selambat-lambatnya 30 hari kerja sejak penandatanganan surat perjanjian penunjukan arbiter dan atas kesepakatan para pihak, arbiter berwenang untuk memperpanjang jangka waktu penyelesaian 1 (satu) kali perpanjangan selambat-lambatnya 14 hari kerja. Suatu perselisihan yang sedang atau telah diselesaikan melalui arbitrase tidak dapat diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

2. PENYELESAIAN MELALUI PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

a. Pengadilan Hubungan Industrial

Pengadilan hubungan industrial adalah Pengadilan Khusus yang dibentuk dilingkungan Pengadilan Negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberikan putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.

Untuk pertama kali pembentukan Pengadilan Hubungan Industrial pada setiap Pengadilan Negeri Kabupaten/Kota yang berada disetiap ibukota propinsi yang daerah hukumnya meliputi propinsi yang bersangkutan. Sementara untuk Kabupaten/Kota yang padat industri, dengan Keputusan Presiden harus segera dibentuk Pengadilan Negeri setempat.

Berhubung Daerah Khusus Ibukota Jakarta merupakan Ibukota Propinsi sekaligus Ibukota Negara Republik Indonseia memiliki lebih dari satu Pengadilan Negeri maka Pengadilan Hubungan Industrial untuk pertama kali dibentuk pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat. Sementara apabila di Ibukota Propinsi terdapat Pengadilan Negeri Kota dan Pengadilan Negeri Kabupaten maka Pengadilan Hubungan Industrial menjadi bagian Pengadilan Negeri Kota.

Pada Pengadilan Negeri yang telah ada Pengadilan Hubungan Industrial dibentuk Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial yang dipimpin seorang Panitera Muda. Sub. Kepaniteraan bertanggung jawab atas penyampaian surat panggilan sidang, penyampaian pemberitahuan putusan dan penyampaian salinan putusan serta mempunyai tugas menyelenggarakan administrasi Pengadilan Hubungan Industrial dan membuat daftar semua perselisihan yang diterima dalam buku perkara.

Susunan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri terdiri dari :

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

Sementara susunan Pengadilan Hubungan Industrial pada Mahkamah Agung terdiri dari :

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

Pengangkatan Hakim Pengadilan Hubungan Industrial diangkat dan dilantik berdasarkan Keputusan Ketua Mahkamah Agung, sedangkan untuk Hakim Ad Hoc diangkat dengan Keputusan Presiden atas usul Ketua Mahkamah Agung dengan masa kerja 5 tahun dan dapat diangkat kembali untuk 1 (satu) kali masa jabatan.

Hakim Ad Hoc untuk pertama kali pengangkatannya paling sedikit 5 orang dari unsur Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan 5 orang dari unsur Organisasi Pengusaha, dan harus memenuhi syarat sebagai berikut :

- a. Warga Negara Indonesia;
- b. Bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
- c. Setia kepada pemerintah dan UUD Negara Republik Indonesia tahun 1945;
- d. Berumur paling rendah 30 tahun;
- e. Berbadan sehat sesuai dengan surat keterangan dokter;
- f. Berwibawa, jujur, adil dan berkelakuan tidak tercela;
- g. Berpendidikan serendah-rendahnya Strata satu (S1) kecuali bagi Hakim Ad Hoc pada Mahkamah Agung syarat pendidikan Sarjana Hukum; dan
- h. Berpengalaman di bidang hubungan industrial.

Dalam pelaksanaan tugasnya Hakim Ad Hoc tidak boleh merangkap jabatan sebagai :

- a. Anggota Lembaga Tinggi Negara;
- b. Kepala Daerah/Kepala Wilayah;
- c. Lembaga legislatif tingkat daerah;
- d. Pegawai Negeri Sipil;
- e. Anggota TNI/Polri;
- f. Fungsionaris Partai Politik;

- g. Pengacara;
- h. Mediator;
- i. Konsiliator;
- j. Arbiter; atau
- k. Pengurus Serikat Pekerja/Serikat Buruh atau pengurus Organisasi Pengusaha.

Apabila seorang Hakim Ad Hoc yang merangkap jabatan tersebut, maka jabatan Hakim Ad Hoc dapat dibatalkan.

b. Penyelesaian Pengadilan Hubungan Industrial

Gugatan perselisihan hubungan industrial diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja. Pengajuan gugatan dimaksud harus melampirkan risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi. Hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada pihak penggugat apabila gugatan penggugat tidak melampirkan risalah penyelesaian melalui Mediasi atau konsiliasi.

Penggugat dapat sewaktu-waktu mencabut gugatannya sebelum tergugat memberikan jawaban, apabila tergugat sudah memberikan jawaban atas gugatan, pencabutan gugatan akan dikabulkan Pengadilan apabila disetujui tergugat.

Tugas dan wewenang Pengadilan Hubungan Industrial adalah memeriksa dan memutus :

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

Majelis hakim dalam mengambil putusannya mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan dan keadilan yang dibacakan dalam sidang terbuka untuk umum, dimana putusan Pengadilan harus memuat :

- a. Kepala putusan berbunyi “Demi keadilan berdasarkan Ketuhanan Yang

Maha Esa”;

- b. Nama, jabatan, kewarganegaraan, tempat kediaman, atau tempat kedudukan para pihak yang berselisih;
- c. Ringkasan pemohon/penggugat dan jawaban termohon/tergugat yang jelas;
- d. Pertimbangan terhadap setiap bukti dan data yang diajukan, hal yang terjadi dalam persidangan selama sengketa itu diperiksa;
- e. Aturan hukum yang menjadi dasar putusan;
- f. Amar putusan tentang sengketa;
- g. Hari, tanggal putusan, nama Hakim, Hakim Ad Hoc yang memutus, nama Panitera, serta keterangan tentang hadir atau tidak hadirnya para pihak.

Majelis Hakim wajib memberikan putusan penyelesaian perselisihan dalam waktu selambat-lambatnya 50 hari terhitung sejak sidang pertama. Putusan dimaksud dalam waktu selambat-lambatnya 7 hari setelah putusan dibacakan, Panitera Pengganti harus sudah menyampaikan pemberitahuan putusan kepada pihak yang tidak hadir dan selambat-lambatnya 14 hari kerja setelah putusan ditandatangani Panitera Muda harus sudah menerbitkan salinan putusan serta dalam waktu selambat-lambatnya 7 hari kerja setelah salinan putusan diterbitkan harus sudah mengirimkan salinan putusan kepada para pihak.

Apabila perselisihan hak dan/atau perselisihan kepentingan diikuti dengan perselisihan pemutusan hubungan kerja maka Pengadilan wajib memutus terlebih dahulu perkara perselisihan hak dan/atau perselisihan kepentingan.

c. Penyelesaian Perselisihan Melalui Mahkamah Agung

Putusan Pengadilan Hubungan Industrial mengenai perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja mempunyai kekuatan hukum tetap apabila tidak diajukan permohonan kasasi kepada Mahkamah Agung dalam waktu selambat-lambatnya 14 hari kerja terhitung :

- a. Bagi pihak yang hadir, sejak putusan dibacakan oleh sidang majelis hakim;

- b. Bagi pihak yang tidak hadir, sejak tanggal menerima pemberitahuan putusan.

Permohonan kasasi harus disampaikan secara tertulis melalui Sub. Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial Pengadilan Negeri setempat, dan dalam waktu selambat-lambatnya 14 hari kerja terhitung sejak tanggal penerimaan permohonan kasasi harus sudah disampaikan oleh Sub Kepaniteraan Pengadilan kepada Ketua Mahkamah Agung.

Penyelesaian perselisihan hak atau perselisihan pemutusan hubungan kerja pada Mahkamah Agung selambat-lambatnya 30 hari kerja terhitung tanggal penerimaan permohonan kasasi.

BAB V

SANKSI ADMINISTRASI DAN KETENTUAN PIDANA

1. SANKSI ADMINISTRASI

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dilakukan di luar pengadilan dan melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka pembinaan dan pengawasan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dilakukan oleh Menteri atau pejabat yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan terhadap Mediator, Konsiliator, dan Arbiter. Sedangkan pembinaan dan pengawasan terhadap penyelesaian hubungan industrial melalui Pengadilan Hubungan Industrial dilakukan oleh Ketua Pengadilan Negeri terhadap Hakim Ad Hoc, Panitera Muda dan Panitera Pengganti Pengadilan Hubungan Industrial dan Ketua Mahkamah Agung terhadap Hakim Kasasi, Penitera Muda dan Panitera Pengganti Pengadilan Hubungan Industrial.

a. Mediator

Tidak dapat menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dalam waktu selambat-lambatnya 30 hari kerja tanpa alasan yang sah dapat dilakukan sanksi administratif berupa hukuman disiplin sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku bagi pegawai negeri sipil.

b. Konsiliator

- a. Teguran tertulis, apabila konsiliator dalam waktu selambat-lambatnya 14 hari kerja tidak menyampaikan anjuran tertulis atau tidak membantu para pihak dalam waktu selambat-lambatnya 3 hari kerja untuk membuat Perjanjian Bersama;

- b. Pencabutan sementara sebagai Konsiliator, apabila telah mendapat teguran tertulis sebanyak 3 kali untuk paling lama 3 bulan.
- c. Pencabutan tetap sebagai Konsiliator, apabila :
 - 1) Konsiliator telah dijatuhi sangsi administratif berupa pencabutan sementara sebanyak 3 kali;
 - 2) Terbukti melakukan tindak pidana kejahatan;
 - 3) Menyalahgunakan jabatan; dan atau
 - 4) Membocorkan keterangan yang diminta.

c. Arbiter

- a. Teguran tertulis, apabila tidak dapat menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dalam waktu selambat-lambatnya 30 hari kerja dan dalam jangka waktu perpanjangan;
- b. Pencabutan sementara, apabila telah mendapat teguran tertulis 3 kali untuk paling lama 3 bulan;
- c. Pencabutan tetap sebagai Arbiter, apabila :
 - 1) Arbiter paling sedikit telah 3 kali mengambil keputusan melampaui kekuasaannya, bertentangan dengan peraturan perundang-undangan dan Mahkamah Agung mengabulkan permohonan peninjauan kembali atas putusan Arbiter tersebut;
 - 2) Terbukti melakukan tindak pidana kejahatan;
 - 3) Menyalahgunakan jabatan;
 - 4) Arbiter telah dijatuhi sangsi administratif berupa pencabutan sementara sebagai Arbiter sebanyak 3 kali.

d. Panitera Muda

Apabila tidak menerbitkan salinan putusan dalam waktu selambat-lambatnya 14 hari kerja setelah putusan ditanda tangani dan tidak mengirimkan salinan keputusan kepada para pihak paling lambat 7 hari, dikenakan sangsi administrasi sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

2. KETENTUAN PIDANA

Dikenakan tindak pidana pelanggaran dengan sanksi pidana kurungan paling singkat 1 bulan dan paling lama 6 bulan dan atau denda paling sedikit Rp. 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp. 50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah) kepada siapa yang melanggar ketentuan sebagai berikut :

1. Barang siapa yang diminta keterangan oleh Mediator, tidak memberikan keterangan termasuk membuka buku dan memperlihatkan surat-surat yang diperlukan;
2. Barang siapa yang diminta keterangan oleh Konsiliator, tidak memberikan keterangan termasuk membuka buku dan memperlihatkan surat-surat yang diperlukan;
3. Barang siapa yang diminta keterangan oleh Arbiter tidak memberikannya, termasuk membuka buku dan memperlihatkan surat-surat yang diperlukan;
4. Konsiliator yang tidak menjaga kerahasiaan;
5. Arbiter yang tidak merahasiakan semua keterangan yang diminta;
6. Setiap orang yang tidak bersedia menjadi saksi atau saksi ahli untuk memenuhi panggilan untuk memberikan kesaksian yang dipanggil majelis hakim;
7. Barang siapa yang tidak bersedia memberikan keterangan termasuk membuka buku dan memperlihatkan surat-surat yang diperlukan.

BAB VI

PENUTUP

Rancangan Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pada tanggal 16 Desember 2003 dalam Sidang Pleno DPR RI telah disetujui dan sesuai dengan pasal 20 ayat (4) dan (5) UUD 1945 bahwa Presiden mengesahkan rancangan Undang-Undang yang telah disetujui bersama untuk menjadi Undang-Undang dan apabila tidak disahkan dalam waktu 30 hari sejak rancangan tersebut disetujui, rancangan tersebut menjadi Undang-Undang dan wajib diundangkan.

Berdasarkan hal tersebut diatas, maka rancangan Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial secara yuridis dalam waktu 30 hari sejak disetujui menjadi Undang-Undang yang mulai berlaku 1 (satu) tahun sejak diundangkan.

Sebelum terbentuknya Pengadilan Hubungan Industrial, maka Panitia Daerah dan Panitia Pusat tetap melakukan fungsi dan tugasnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Namun, dengan terbentuknya Pengadilan Hubungan Industrial, maka penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan pemutusan hubungan kerja yang telah diajukan kepada :

1. Panitia Daerah yang belum diputus maka penyelesaian perselisihan hubungan industrial atau pemutusan hubungan kerja diselesaikan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat;
2. Putusan Panitia Daerah yang ditolak dan diajukan banding oleh salah satu pihak atau para pihak dan putusan tersebut diterima masih dalam tenggang waktu 14 hari, maka penyelesaian dilakukan oleh Mahkamah Agung;
3. Panitia Pusat yang belum memutuskan, maka diselesaikan oleh Mahkamah Agung;

4. Putusan Panitia Pusat yang ditolak dan diajukan banding oleh salah satu pihak atau para pihak dan putusan tersebut diterima masih dalam tenggang waktu 90 hari, maka diselesaikan oleh Mahkamah Agung.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Dr. Muzni Tambusai, MSc
NIP : 140058574
Pangkat : Pembina Utama (IV/e)
Tempat/Tgl Lahir : Sedinginan (Prop Riau), 18 Desember 1946
Jabatan : Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial
Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi

I. RIWAYAT HIDUP

1. Tahun 1967 s/d 1973 : Fakultas Kedokteran UGM di Yogyakarta
2. Tahun 1974 : Fakultas kesehatan Masyarakat UI Jurusan Hygiene
3. Tahun 1998 : Master of Science on Management Curtin University

II. RIWAYAT JABATAN

1. Tahun 1973 : Pengawasan Kesehatan Kerja/Hiperkes pada Kantor Daerah Tenaga Kerja Prop. Riau
2. Tahun 1982-1987 : Anggota DPR RI di Jakarta
3. Tahun 1994-1997 : Kepala Kantor Wilayah Depnaker Propinsi Riau
4. Tahun 1997-2001 : Kepala Kantor Wilayah Depnaker Propinsi Riau
5. Tahun 2001-2003 : Direktur Jenderal Binawas, Depnakertrans RI.
6. Tahun 2003-sekarang : Direktur jenderal Pembinaan Hubungan Industrial Depnakertrans RI.

II. LATIHAN JABATAN/KURSUS

1. Tahun 1986 : Kursus Perencanaan Tingkat Nasional
2. Tahun 1989 : 1) Course on Chemical Safety and Major Hazard Inspection in School of Community Health, Curtin University of Technology, Perth, Australia
2) Symposium on Government Controls in Occupational Health and Safety and Welfare of Western Australia in Perth
3. Tahun 1995 : 1) Symposium on Tripartism by ILO di Penang, Malaysia
2) Studi banding tentang Dual System on Vocational Training di Austria dan Jerman
4. Tahun 2001 : 1) Studi Banding Pelaksanaan Hubungan Industrial di Jepang
2) Beberapa Seminar Internasional di berbagai negara

III. PENGALAMAN ORGANISASI

Pernah menjadi :

1. Ketua IPR Yogyakarta
2. Ketua KODEMA Fakultas kedokteran UGM
3. Ketua KNPI Propinsi Riau
4. Wakil Ketua IDI Cabang Riau
5. Anggota Dewan Pertimbangan Golkar Dati I Riau

DAFTAR PUSTAKA

1. Abdul Kadir Muhamamd, 2000. Hukum Acara Perdata Indonesia, Bandung, Penerbit PT. Citra Aditya Bakti.
2. Batubara Cosmos, 2000. "Hubungan Industrial di Indonesia Aspek Politik dari Perubahan di Tempat Kerja Dekade Sembilan Puluhan dan Awal Dua Ribu," Dis Depok, niversitas Indonesia.
3. Djunaedi, 1992. Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja. Jakarta, Rajawali Pers.
4. F.J.H.M. Vannden Van 1969. Persyaratan Hukum kerja. Terjemahan Sridadi, Yogyakarta. Penerbit Yayasan Kanisius.
5. Rajagukguk Erman, 1997. "Peranan Hukum dalam Pembangunan Pada Era Globalisasi Implikasinya Bagi Pendidikan ukum di Indonesia." Pidato pengukuhan diucapkan pada Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Jakarta 4 Juni 1947.
6. Rajagukguk Humal Pandamean, 1993. "Perlindungan Terhadap Pemutusan Hubungan Kerja ditinjau dari sudut Sejarah Hukum." Dis Jakarta Universitas Indonesia.
7. Soepomo Imam, 1985. Pengaturan Hukum Perburuhan. jakarta. Penerbit Jakarta.
8. ____1982. Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja, Jakarta. Penerbit Jakarta.
9. ____1978. Hukum Perburuhan Bidang Aneka utusan (P4), Jakarta Pradya Paramita.
10. Suwarto, 2003. Hubungan Industrial dalam Praktek, Jakarta. penerbit Asosiasi Hubungan Industrial Indonesia.
11. Tambusai Muzni, 2004. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Indonesia, Jakarta. DPP IPHII kerjasama dengan Karya Unggul Persada.
12. Uwiyono Aloysius, 2001. Hak Mogok di Indonesia, Jakarta, Universitas Indonesia Fakultas Hukum Program Pasca Sarjana.
13. ____2003. "Peranan Hukum Perburuhan Dalam pemulihan Ekonomi dan Peningkatan Kesejahteraan Buruh." Orasi pada Upacara Pengukuhan Guru Besar Tetap dalam Bidang Ilmu ukum Perburuhan Fakultas Hukum Universitas Indonesia di Balai Sidang UI Depok 11 Juni 2003.
14. Warr Peter, 1984. Psikologi Perburuhan dan Perundingan Kolektif, Jakarta. PT. Pustaka Binaman Pressindo.