

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia dikenal dengan makhluk sosial, karena manusia tidak bisa hidup sendiri yang artinya manusia membutuhkan sesama manusia dalam hal kebutuhan hidupnya. Interaksi ini membuat manusia mampu menjalani kehidupannya. Contoh kecil yaitu manusia tidak bisa membuat nasi sendiri, namun memerlukan petani untuk menanam padi. Begitu juga petani tidak dapat menanam padi jika tidak ada yang membeli berasnya untuk selanjutnya memenuhi kebutuhan ekonomi keluarganya.

Namun bukan berarti hubungan antar manusia akan berjalan tanpa adanya perselisihan. Kita bisa melihat contoh kecil disekitar kita, seorang teman ada saatnya akan bermusuhan dengan temannya karena suatu alasan. Begitu pula dalam hal pekerjaan. Banyak hal yang melatarbelakangi perselisihan suatu hubungan pekerjaan. Perselisihan ini mencakup perselisihan hubungan industrial, perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja. Yang dikatakan pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹

Manusia yang menginginkan segalanya serba cepat tanpa proses yang lama membuat jalur non litigasi banyak ditempuh oleh para pengusaha dalam menyelesaikan permasalahan hukumnya. Hal ini dikarenakan selain biaya yang lebih murah, juga karena waktu untuk menempuh penyelesaian ini relatif cepat. Hal ini agar tidak mengganggu pekerjaan pengusaha tersebut.

Penyelesaian ini memiliki banyak cara yaitu mediasi, konsiliasi dan arbitrase. Banyak peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang proses non litigasi. Sebut saja

¹Undang-Undang No 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Peraturan Mahkamah Agung No. 1 Tahun 2008 tentang Prosedur Mediasi di Pengadilan, Undang-undang No. 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa, dan juga Undang-undang No 2. Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Perselisihan yang terjadi akibat timbulnya hubungan kerja antara dua belah pihak dalam UU PPHI disebutkan empat (4) perselisihan yang dapat terjadi yaitu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh.

Pada UU PPHI yang mengatur tentang tata cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang memberikan kewenangan kepada Dinas Ketenagakerjaan (Disnaker) untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial Disnaker menggunakan cara mediasi, konsiliasi dan arbitrase. Untuk jalur non litigasi ini yang mana digunakan para pihak sebagai jalur alternatif karena melihat waktu penyelesaian lebih singkat dan juga biaya lebih murah namun karena dilakukan di luar pengadilan sehingga hasil yang dikeluarkan tidak memiliki kekuatan hukum yang tetap.

B. Rumusan Masalah

Dalam rumusan masalah ini peneliti menyesuaikan dengan latar belakang masalah yang sudah peneliti buat, yaitu:

1. Bagaimana proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, konsiliasi, dan arbitrase dalam undang-undang no. 2 tahun 2004 ditinjau dari hukum islam?
2. Bagaimana kekuatan hukum akta mediasi, konsiliasi, dan putusan arbitrase dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada undang-undang no. 2 tahun 2004?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang ingin diteliti oleh peneliti, maka peneliti perlu menentukan tujuan penelitian, yaitu:

1. Untuk mengetahui proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, konsiliasi, dan arbitrase dalam undang-undang no. 2 tahun 2004 dan hukum islam.
2. Untuk mengetahui kekuatan hukum akta mediasi, konsiliasi, dan putusan arbitrase dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada undang-undang no. 2 tahun 2004.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian diharapkan bermanfaat secara teoritis maupun praktis. Secara teoritis, dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan bagi kehidupan masyarakat mengenai proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Manfaat praktis, dapat memberikan kontribusi keilmuan bagi lembaga di luar peradilan.

E. Metode Penelitian

a) Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah penelitian hukum normatif (*library research*). Penelitian hukum normatif adalah penelitian hukum kepustakaan, atau *library based, focusing on reading and analysis of the primary and secondary materials*.

b) Pendekatan Penelitian

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan Undang-undang. Pendekatan Undang-undangan (*statue approach*) menelaah semua

peraturan perundang-undangan dan regulasi yang berkaitan dengan isu hukum yang sedang diteliti.²

c) Sumber Bahan Hukum

Peraturan perundang-undangan yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya adalah sebagai berikut:

- a) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- b) Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa.
- c) Peraturan Mahkamah Agung No. 1 Tahun 2008 Tentang Prosedur Mediasi di Pengadilan.
- d) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.
- e) Buku-buku yang membahas tentang proses non litigasi dalam Islam.

F. Metode Pengumpulan Bahan Hukum

Penelitian ini termasuk penelitian pustaka. Data dikumpulkan dengan cara melakukan studi kepustakaan dengan mendatangi berbagai perpustakaan di kota Malang.

G. Metode Pengolahan Bahan Hukum

Pada pengolahan data kali ini peneliti melakukan olah data melalui tahap-tahap yaitu klasifikasi (*classifying*), analisis (*analysing*), dan pembuatan kesimpulan (*concluding*).³

² Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, (Malang: Fakultas Syariah UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, 2013), h. 21

³ Tim Penyusun. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, h. 29.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Tentang Perjanjian

1. Perjanjian Menurut KUHPerdata

Setiap perjanjian agar secara sah mengikat bagi para pihak-pihak yang mengadakan harus memenuhi syarat sahnya perjanjian, yang tertuang dalam ketentuan Pasal 1320 KUHPerdata, yaitu perlunya ada kesepakatan para pihak, kecakapan bertindak dari para pihak, adanya objek tertentu, dan mempunyai kausa yang halal.⁴

B. Tinjauan Umum Tentang Mediasi

1. Pengertian Mediasi

Istilah mediasi (*mediation*) berasal dari bahasa Inggris yang artinya penyelesaian sengketa yang melibatkan pihak ketiga sebagai penengah atau penyelesaian sengketa secara menengahi, yang menengahinya dinamakan mediator atau orang yang menjadi penengah.⁵ Menurut Moore, mediasi adalah intervensi dalam sebuah sengketa atau negosiasi oleh pihak ketiga yang bisa diterima oleh pihak yang bersengketa, bukan bagian dari kedua belah pihak dan bersifat netral.⁶

C. Tinjauan Umum Tentang Konsiliasi

1. Pengertian Konsiliasi

Konsiliasi merupakan proses penyelesaian sengketa di antara pihak ketiga yang netral dan tidak memihak. Seperti halnya mediator, tugas seorang konsiliator hanyalah sebagai pihak fasilitator untuk melakukan komunikasi di antara pihak sehingga dapat ditemukan solusi oleh para pihak sendiri. Dengan kata lain, konsiliator hanya mengambil

⁴ Abdul Ghofur Anshori, *Hukum Perjanjian Islam di Indonesia*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2005), h. 7.

⁵ Ismail Nawawi, *Teori dan Praktek Manajemen Konflik Industrial Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, (Surabaya: ITSPress, 2009), h. 41-42.

⁶ Ismail Nawawi, *Teori dan Praktek*, h. 42.

tindakan seperti mengatur tempat dan waktu pertemuan para pihak, mengarahkan subjek pembicaraan, membawa pesan dari satu pihak kepada pihak lain jika tidak memungkinkan disampaikan langsung.⁷

D. Tinjauan Umum Tentang Arbitrase

1. Pengertian Arbitrase

Sebenarnya keberadaan arbitrase sebagai salah satu alternatif penyelesaian sengketa di luar pengadilan sudah lama dikenal dalam sistem hukum di Indonesia. Arbitrase diperkenalkan di Indonesia bersamaan dengan diberlakukannya *Reglement op de Begerlijke Rechtvordering* pada tahun 1847, karena semula arbitrase ini diatur dalam ketentuan Pasal 615 s/d 651 Rv.⁸ Namun, walaupun arbitrase ini sudah diperkenalkan sejak lama dalam sistem hukum Indonesia untuk pelembagaan arbitrase ini baru muncul pada tanggal 3 Desember 1977 dengan dibentuknya Badan Arbitrase Nasional Indonesia (BANI) yang didirikan oleh KADIN.

E. Tinjauan Umum Tentang Hubungan Industrial

1. Pengertian Perselisihan Hubungan Industrial

Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan /atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja atau buruh, dan pemerintahan yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.⁹ Artinya setiap hubungan yang melibatkan pengusaha, buruh dan pemerintahan bisa disebut hubungan industrial.

⁷ Burhanuddin S, *Pemikiran Hukum Perlindungan Konsumen dan Sertifikasi Halal* (Malang: UIN-Maliki Press, 2011), h. 75.

⁸ Bambang Sutiyoso, *Hukum Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa*, (Yogyakarta: Gama Media, 2008), h. 108.

⁹ Pasal 1 ayat (16) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi, Konsiliasi, dan Putusan Arbitrase dalam Undang-Undang No 2 Tahun 2004 dan Hukum Islam

a. Mediasi

Apabila proses perundingan bipartite yang mana wajib dilaksanakan dalam setiap proses awal penyelesaian gagal mencapai kesepakatan diantara kedua pihak, maka instansi terkait di bidang ketenagakerjaan wajib menawarkan penyelesaian secara konsiliasi atau arbitrase. Langkah mediasi ditempuh jika sampai batas waktu yang diberikan yaitu 7 (tujuh) hari kerja para pihak belum menentukan pilihannya. Langkah mediasi berbeda dengan perundingan bipartit yang hanya dilakukan oleh dua pihak terkait yaitu pengusaha dan pekerja atau buruh. Dalam mediasi melibatkan orang ketiga netral sebagai penengah dalam menyelesaikan perselisihan yang terjadi.

b. Konsiliasi

Konsiliasi hubungan industrial berbeda dengan mediasi hubungan industrial. Selain dipimpin oleh seorang konsilator yang netral, konsiliasi tidak dapat menyelesaikan semua perselisihan yang ada. Kecuali perselisihan hak, ketiga perselisihan yang lainnya dapat diselesaikan melalui proses konsiliasi. Namun, pada dasarnya mediasi dan konsiliasi pada penyelesaian perselisihan pada prosesnya memiliki kesamaan yaitu sama-sama melalui musyawarah.

c. Arbitrase

Jika pada proses mediasi dan konsiliasi terdapat beberapa perbedaan, pada proses arbitrase pada penyelesaian perselisihan hubungan industrial juga terdapat perbedaan di antara keduanya. Perselisihan yang dapat diselesaikan melalui proses arbitrase adalah

perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Pada zaman Rasulullah SAW, kata mediasi, konsiliasi dan arbitrase belum menjadi sebuah proses yang terstruktur seperti saat ini. Pada zaman itu lebih dikenal istilah perdamaian. Namun, praktek perdamaian sudah terjadi bahkan sebelum Muhammad menjadi seorang Rasulullah. Pada dasarnya, proses perdamaian yang dilakukan oleh Rasulullah SAW dengan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan memiliki kesamaan. Dalam Islam setiap perselisihan diusahakan melalui jalur damai, begitu juga dalam setiap perselisihan dalam UU PPHI diwajibkan melalui perundingan bipartite terlebih dahulu.

B. Kekuatan Hukum Akta Mediasi, Konsiliasi, dan Putusan Arbitrase dalam Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pada Undang-Undang No 2 Tahun 2004 dan Islam

1. Kekuatan Hukum Akta Mediasi

Suatu putusan dikatakan memiliki kekuatan hukum tetap apabila tidak ada upaya hukum lainnya yang dapat dilakukan oleh para pihak. Dan eksekusi dapat dilakukan terhadap putusan yang memiliki kekuatan hukum tetap. Dalam rangkaian proses mediasi jika salah satu pihak tidak menjalankan perjanjian bersama, pihak yang merasa dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi yang dibantu oleh Pengadilan. Jika melihat hal ini, bisa dikatakan bahwa perjanjian bersama yang mendapatkan akta bukti pendaftaran memiliki kekuatan hukum yang tetap.

2. Kekuatan Hukum Akta Konsiliasi

Seperti halnya mediasi, dalam konsiliasi pun salah satu pihak dapat mengajukan permohonan eksekusi jika pihak yang lain tidak menjalankan isi perjanjian bersama. Seperti diketahui permohonan eksekusi dapat dilakukan jika suatu putusan sudah

memiliki kekuatan hukum tetap. Itu artinya perjanjian bersama yang telah didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial memiliki kekuatan hukum tetap.

3. Kekuatan Hukum Putusan Arbitrase

Dalam proses arbitrase pada penyelesaian perselisihan hubungan industrial memerlukan proses yang panjang sama seperti proses sengketa perdata pada pengadilan. Putusan arbitrase yang merupakan bagian akhir dari proses penyelesaian perselisihan merupakan putusan yang bersifat final dan memiliki kekuatan hukum tetap. Putusan yang bersifat final dan tidak dapat dilakukan upaya hukum lain memiliki arti bahwa perselisihan yang diselesaikan melalui proses arbitrase adalah upaya hukum terakhir yang dapat dilakukan oleh para pihak dan tidak dapat dilakukan upaya hukum lainnya seperti banding, kasasi dan lain-lain.

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan di atas, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pada dasarnya, proses perdamaian yang dilakukan oleh Rasulullah SAW dengan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan memiliki kesamaan. Dalam Islam setiap perselisihan diusahakan melalui jalur damai, begitu juga dalam setiap perselisihan dalam UU PPHI diwajibkan melalui perundingan bipartite terlebih dahulu.
2. Untuk kekuatan hukum akta mediasi, konsiliasi, dan putusan arbitrase sesuai dengan isi Pasal 1338 KUHPerdara membuat setiap perjanjian yang

ditandatangani oleh para pihak berlaku sebagai undang-undang bagi yang membuatnya.

DAFTAR PUSTAKA

Abbas, Syahrizal. *Mediasi dalam Perspektif Hukum Syariah, Hukum Adat, dan Hukum Nasional*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009.

Abidin, Slamet. *Fiqh Munakahat 1*. Bandung, Pustaka Setia, 1999.

Al-Qur'an Al-Karim

Al Asqalani, Ibnu Hajar. *Fathul Baari Penjelasan Kitab Shahih Al-Bukhari*. Jakarta: Pustaka Azzam, 2006.

Ali, Zainuddin. *Metode Penelitian Hukum*. Cet. III, Jakarta: Sinar Grafika

Amriani, Nurnaningsih. *Mediasi Alternatif Penyelesaian Sengketa Perdata di Pengadilan*, Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2012.

Anshori, Abdul Ghofur. *Hukum Perjanjian Islam di Indonesia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2005.

Asyhadie, Zaeni. *Peradilan Hubungan Industrial*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2009.

Bukhari, Imam. *Shahih Bukhari*. Beirut: Darul Kutub Al'Ilmiyyah, 1992.

Efendi, Satria. *Arbitrase Islam di Indonesia*. Badan Arbitrase Muamalat Indonesia: Jakarta, 1994.

Fuady, Munir. *Arbitrase Nasional*. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2000.

Goodpaster, Gary. *Tinjauan Terhadap Penyelesaian Sengketa*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 1995.

Harahap, M. Yahya. *Kedudukan Kewenangan Dan Acara Peradilan Agama*. Jakarta, Pustaka Karini, 1997.

Hernoko, Agus Yudha. *Hukum Perjanjian Asas Proporsionalitas dalam Kontrak Komersial*. Jakarta: Kencana Pernada Media Group, 2010.

<http://saqitamini36hukum.blogspot.com/2013/09/konsiliasi-sebagai-penyelesaian.html>.
Diakses pada tanggal 12/01/15 jam 23:13.

<https://amelhamzah.wordpress.com/2012/12/01/apa-itu-kaukus>. Diakses pada tanggal 16 Februari 2015 pada jam 9.08.

Hutagalung, Sophar Malu. *Praktik Peradilan Perdata dan Alternatif Penyelesaian Sengketa*. Jakarta: Sinar Grafika, 2012.

Junaidi, Eddi. *Mediasi dalam Penyelesaian Sengketa Medik*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2011.

Margono, Suyud. *Penyelesaian Sengketa Bisnis Alternatif Dispute Resolutions*. Bogor: Ghalia Indonesia, 2010.