

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan ekonomi global dan kemajuan teknologi yang begitu cepat membawa dampak akan timbulnya persaingan usaha yang begitu ketat. Lingkungan yang sangat kompetitif ini menuntut setiap perusahaan atau dunia usaha agar menyesuaikan dengan tuntutan pasar. Bukan hanya itu saja tapi juga menuntut atas peningkatan pelayanan terhadap pelanggan. Untuk itu sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan sangatlah bergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada di perusahaan. Dengan pengaturan manajemen sumber daya manusia secara profesional diharapkan pegawai bekerja secara produktif.¹ Dengan para pegawai bekerja secara produktif maka dapat meningkatkan hasil yang lebih baik dan juga lebih cepat sehingga kebutuhan pasar dapat terpenuhi. Produktivitas tenaga kerja juga pada dasarnya haruslah didasari dengan perencanaan yang baik oleh pihak perusahaan. Perencanaan diperlukan dan terjadi dalam bentuk organisasi sebab perencanaan adalah proses dasar manajemen dalam mengambil suatu keputusan dan tindakan. Perencanaan diperlukan dalam jenis kegiatan, baik itu kegiatan organisasi, perusahaan maupun kegiatan di masyarakat. Perencanaan adalah fungsi dasar manajemen, perencanaan secara garis besar diartikan sebagai proses mendefinisikan tujuan organisasi, membuat strategi untuk mencapai tujuan dalam suatu organisasi.²

¹ Dr. AA Anwar Prabu Mangkunegara, Drs.,Msi.Psi. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013), Hal. 1

² Malayu S.P Hasibuan, Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), Hal. 1

Dalam dunia usaha perencanaan manajemen haruslah terencana dengan baik agar menghasilkan hasil yang baik. Maka dari itu pengawasan perencanaan dalam sebuah perusahaan sangatlah diperlukan dalam menunjang keberhasilan peraturan perencanaan dalam perusahaan tersebut. Pengawasan (controlling) adalah perencanaan dan pengawasan yang saling berhubungan erat. Pengawasan bertindak sebagai kriteria penilaian pelaksanaan kerja terhadap rencana.³ Pengawasan (controlling) berkaitan erat dengan standar operasional perusahaan (SOP). Pengawasan mempunyai peranan penting dalam kelancaran sebuah perusahaan. Batasan-batasan yang diatur oleh sebuah perusahaan untuk seluruh karyawannya juga masuk dalam prosedur pengawasan. Namun batasan-batasan yang diberikan oleh sebuah perusahaan terkadang menimbulkan konflik-konflik baru antara pihak perusahaan dengan para buruh dan terkadang dengan pihak ketiga yaitu organisasi serikat buruh.

Organisasi serikat pekerja atau serikat buruh itu sendiri memiliki arti organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja atau buruh baik di perusahaan baik diluar perusahaan yang bersifat bebas, terbuka,mandiri,demokratis dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja atau buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja atau buruh dan keluarganya.⁴ Bagi para pekerja atau buruh kehadiran serikat pekerja atau buruh dalam sebuah perusahaan sangat penting karna pada dasarnya tujuan organisasi serikat pekerja atau serikat buruh adalah untuk menjunjung tinggi hak dari para pekerja atau buruh bukan hanya hak pekerja atau buruh saja tapi juga hak dari keluarga si pekerja atau buruh. Adapun fungsi serikat pekerja dalam sebuah perusahaan yaitu :

1. Sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan pekerja;
2. Lembaga perundingan mewakili pekerja;
3. Melindungi dan membela hak-hak dan kepentingan kerja;
4. Wadah pembinaan dan wahana peningkatan pengetahuan pekerja;
5. Wahana peningkatan kesejahteraan pekerja dan keluarganya;

³ Griffin, Pengantar Management,(Jakarta: Erlangga, 2003), Hal. 2

⁴ Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 1 ayat (17)

6. Wakil pekerja dalam memperjuangkan kepemilikan saham dari perusahaan;
7. Wakil pekerja dalam lembaga-lembaga ketenagakerjaan;
8. Wakil untuk dan atas nama anggota baik di dalam maupun diluar pengadilan.⁵

Namun terkadang aturan yang dibuat oleh suatu perusahaan untuk seluruh karyawannya dianggap bertentangan dengan hak asasi para pekerja atau buruh. Ada saja aturan yang dianggap tidak manusiawi atau hanya menguntungkan pihak perusahaan saja tanpa memperhatikan kembali hak para pekerja atau buruh. Disinilah fungsi organisasi serikat pekerja atau buruh untuk memperjuangkan hak para buruh. Sesuai dengan perjanjian antara organisasi buruh dengan pekerja. Perjanjian sendiri memiliki arti suatu peristiwa dimana seorang berjanji kepada orang lain atau dimana dua orang saling berjanji untuk melakukan suatu hal.⁶ Cara yang diambil oleh serikat buruh adalah dengan cara aksi mogok kerja atau melakukan aksi demo para karyawan. Aksi demo biasanya menyuarakan apa yang mereka keluhkan seperti upah buruh yang tidak sesuai dengan hak para buruh. Aksi demo para karyawan ini sangatlah merugikan pihak perusahaan, karena para karyawan atau pekerja yang lebih memilih untuk mengikuti aksi demo dan tidak bekerja membuat sistem operasional perusahaan berhenti sebagian atau bahkan berhenti seluruhnya.

Kerugian yang dialami oleh perusahaan dan tuntutan yang disuarakan oleh para buruh inilah yang biasanya menjadi penyebab timbulnya perselisihan hubungan industrial. Perselisihan hubungan industrial sendiri memiliki arti perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh atau serikat pekerja atau serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

⁵ Hukumketenagakerjaanindonesia.blogspot.com diakses tanggal 25 Mei 2016

⁶ Subekti, Pokok-Pokok Hukum Perdata, (Jakarta: PT. Intermasa. 2001), Hal. 36

Di era modern seperti ini dengan banyaknya lapangan usaha yang membuat semakin meningkatnya buruh atau pekerja maka makin banyak pula resiko yang timbul mengenai perselisihan hubungan industrial ini, salah satunya yang terjadi pada perusahaan PT. Fuboru Indonesia yang mengalami perselisihan dengan salah satu karyawannya perihal Pemutusan Hubungan Kerja yang diikuti dengan perselisihan kepentingan para pihak. Pemutusan Hubungan Kerja sepihak ini dilakukan oleh PT. Fuboru Indonesia dikarenakan salah satu karyawannya yang tidak masuk kerja secara terus menerus dikarenakan sakit dan harus dirawat untuk beberapa hari, dan selama penggugat mengalami sakit dan harus dirawat upah dari penggugat tidak dibayarkan oleh PT. Fuboru Indonesia dan pihak PT. Fuboru Indonesia mengeluarkan Surat Mutasi kepada penggugat tanpa memikirkan efek sosial dan ekonomi dari si penggugat.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah pandangan pengadilan terkait dengan perselisihan pemutusan hubungan kerja karena adanya perselisihan kepentingan dalam kasus ini ?
2. Bagaimanakah Implikasi Kerugian akibat Perselisihan Kepentingan ?
3. Bagaimanakah pandangan islam terkait dengan perselisihan dalam pekerjaan ?

C. Tujuan Penelitian

Berkenaan dengan masalah-masalah yang dikemukakan oleh penulis diatas, maka penulis mempunyai tujuan untuk

1. Mengetahui pandangan pengadilan terkait dengan perselisihan pemutusan hubungan kerja karena adanya perselisihan kepentingan dalam kasus ini;
2. Mengetahui Implikasi Kerugian akibat Perselisihan Kepentingan;
3. Mengetahui pandangan islam terkait dengan perselisihan dalam pekerjaan.

D. Manfaat Penelitian

Adapun beberapa manfaat dari penelitian yang saya buat adalah agar masyarakat terutama para pekerja atau buruh lebih paham dan mengerti akan prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

1. Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan menjadi tambahan wawasan mengenai pandangan pengadilan terkait dengan perselisihan pemutusan hubungan kerja karena adanya perselisihan kepentingan dalam kasus ini dan juga implikasi kerugian yang timbul akibat Perselisihan Kepentingan;
2. Secara praktis, hasil penelitian ini adalah sebagai salah satu syarat kelulusan akademis semester akhir perkuliahan pada Fakultas Hukum Universitas Yarsi.

E. Kerangka Konseptual

1. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum,selama dan sesudah masa kerja.⁷
2. Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja atau buruh atau serikat pekerja atau serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak,perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh dalam satu perusahaan.⁸
3. Sumber Daya Manusia adalah potensi manusia yang dapat dikembangkan untuk proses produksi.⁹
4. Perjanjian kerja waktu tidak tertentu Perjanjian kerja waktu tidak tertentu adalah perjanjian dimana waktu berlakunya tidak ditentukan baik dalam perjanjian, undang-undang maupun dalam kebiasaan. Dalam perjanjian kerja waktu tidak tertentu dapat memberlakukan masa percobaan kepada pekerjanya asal hal tersebut dituangkan dalam perjanjian kerja tertulis atau bila perjanjian kerjanya bersifat lisan masa percobaan harus dicantumkan dalam surat pengangkatan.
5. Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiranhubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja atau buruh dan pengusaha.¹⁰

⁷ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 1 ayat (1)

⁸ Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pasal 1 Ayat (1)

⁹ Kamus Besar Bahasa Indonesia

¹⁰ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 1 ayat (25)

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian yang digunakan penulis dalam penyusunan skripsi ini termasuk dalam penelitian hukum normatif, menurut Soerjono Soekanto, S.H penelitian hukum ini masuk dalam katagori penelitian terhadap azas-azas hukum khususnya dalam bidang ketenagakerjaan dalam konteks penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

2. Jenis Data

Dalam melakukan penelitian ini penulis menggunakan data sekunder. Data sekunder tersebut diperoleh melalui studi kepustakaan dengan mengkaji bahan-bahan hukum sebagai berikut :

a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum yang mengikat dan terdiri dari :

- i. Putusan perkara terkait kasus;
- ii. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- iii. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder yaitu bahan hukum yang memberi penjelasan mengenai bahan hukum primer antara lain mencakup :

- i. Buku-buku tentang pekerja atau buruh mencakup ketenagakerjaan;
- ii. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- iii. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;
- iv. Artikel terkait Perselisihan Hubungan Industrial;

v. Majalah dan media internet yang mendukung dan terkait dengan skripsi penulis.

c. Bahan Hukum Tertier

Bahan hukum tertier yaitu bahan hukum yang memberi petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Dalam penelitian ini dipakai kamus yang berkaitan dengan masalah ini.

3. Alat Pengumpulan Data

Alat pengumpulan data yang penulis gunakan adalah data sekunder yang diperoleh melalui studi kepustakaan yang dilakukan dengan cara mencatat dan mengumpuslkan bahan-bahan tertulis dalam buku penelitian.

4. Analisa dan Penyajian Data

Analisa dan Penyajian Data yang penulis sampaikan adalah berasal dari data yang terkumpul dan disajikan dalam bentuk uraian-uraian kalimat teks. Teknis analisa data yang dipergunakan yaitu analisa kualitatif yang bersikap deskriptif.

G. Sistematika Penulisan

Dalam penulisan ini penulis membaginya ke dalam lima bab, penulis berusaha menyusun secara berurutan secara sistematis, dimana antara bab yang satu dengan bab yang lain merupakan satu kesatuan.

- BAB I:** Dalam bab ini penulis membahas tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metode penelitian, kerangka konseptual serta mengenai sistematika penulisan.
- BAB II:** Dalam bab ini akan membahas tentang pengertian ketenagakerjaan, batasan hukum tenaga kerja, pengertian, jenis-jenis dan asas perselisihan hubungan industrial dan juga penyelesaian perselisihan hubungan industrial baik diluar pengadilan atau di pengadilan.
- BAB III:** Dalam bab ini penulis akan diupayakan menguraikan jawaban rumusan masalah dalam bab I dan bab II tentang pokok perkara pada kasus ini dan mengenai pandangan pengadilan terkait dengan perselisihan pemutusan hubungan kerja karena adanya perselisihan kepentingan dalam kasus ini dan juga implikasi kerugian yang timbul akibat Perselisihan Kepentingan.
- BAB IV:** Dalam bab ini menguraikan tentang pandangan islam terkait penyelesaian perselisihan dalam pekerjaan yang dilandasi dengan dalil-dalil naqli dan dalil aqli dalam hukum islam.
- BAB V:** Dalam bab ini merupakan bab penutup yang memuat kesimpulan yang merupakan penjabaran isi skripsi sekaligus jawaban beberapa rumusan masalah secara singkat serta saran-saran.

BAB II

Tinjauan Hukum Perburuhan

A. Pengertian dan Batasan Hukum Perburuhan

1. Pengertian Hukum Perburuhan

Hukum perburuhan adalah sebagian dari hukum yang berlaku (segala peraturan-peraturan) yang menjadi dasar dalam mengatur hubungan kerja antara buruh (pekerja) dengan majikan atau perusahaannya, mengenai tata kehidupan dan tata kerja yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja tersebut.¹¹

Menurut pengertian diatas hukum perburuhan hanyalah menyangkut mengenai tata kehidupan dan tata kerja si buruh terhadap majikan, namun ada pendapat lain dari Prof. Imam Soepomo yaitu “Hukum perburuhan adalah suatu himpunan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkenaan dengan kejadian dimana seorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah”¹²

2. Asas-Asas dan Tujuan Hukum Perburuhan

a. Asas-Asas Hukum Perburuhan

Menurut undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada pasal 3 Pembangunan Ketenagakerjaan diselenggarakan asas keterpaduan dengan melalui koordinasi fungsional lintas sektorat pusat dan daerah. Asas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi, asas adil dan merata. Pembangunan ketenagakerjaan

¹¹ G. Karta Sapoetra dan RG. Widianingsih, Pokok-Pokok Hukum Perburuhan, Armico, Bandung, Cet. I, 1982, Hal 2.

¹² Imam Soepomo, Pengantar Hukum Perburuhan Cet VI, Djambatan, 1983, Hal 3

menyangkut multidimensi dan terkait dengan berbagai pihak yaitu antara pemerintah, pengusaha dan pekerja atau buruh. Pembangunan ketenagakerjaan dilakukan secara terpadu dalam bentuk kerja sama yang saling mendukung.¹³

b. Tujuan Hukum Perburuhan

Pada dasarnya tujuan hukum perburuhan adalah untuk mengatur ketenagakerjaan adalah untuk mengatur tenaga kerja secara profesional dan terarah. Namun secara lengkap tujuan hukum ketenagakerjaan telah diatur dalam undang-undang nomor 13 tahun 2003 pasal 4 tentang ketenagakerjaan yaitu;

Pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk:

- a. Memberdayakan dan mendayagunakan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah,
- b. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah,
- c. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan, dan
- d. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Pada intinya tujuan hukum perburuhan adalah untuk mensejahterakan pihak pekerja dan mengurangi pengangguran di Indonesia demi memberdayakan sumber daya manusia.

¹³ Abdul Hakim. Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia berdasarkan UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2003), Hal 6-7

3. Pihak-Pihak yang Terkait Dalam Hukum Perburuhan

Dalam suatu perjanjian ketenagakerjaan terdapat beberapa pihak yang terkait yaitu buruh atau pekerja, pengusaha atau pemberi kerja, organisasi buruh atau pekerja, organisasi pengusaha atau pemerintah. Kelima pihak tersebut akan saling berpengaruh dalam menjalankan tugas dan fungsinya dalam hubungan industrial.

a. Buruh

Buruh atau pekerja merupakan mitra kerja pengusaha yang sangat penting dalam proses produksi dalam rangka meningkatkan kesejahteraan buruh atau pekerja dan keluarganya, menjamin kelangsungan perusahaan dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat Indonesia pada umumnya. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam pasal 1 angka 3 menjelaskan pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. pengertian tersebut bersifat umum dan tidak meluas. Dalam pengertian tersebut dijelaskan bahwa pekerja atau buruh bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Sementara anggapan masyarakat selama ini upah hanya dibayar dalam bentuk uang, namun kenyataannya ada buruh yang dibayar tidak menggunakan uang namun dibayar dengan menggunakan barang ataupun makanan.

b. Pengusaha

Pasal 1 angka 5 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan pengusaha adalah :

1. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
2. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
3. Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan diluar wilayah Indonesia.

c. Organisasi Buruh

Menurut pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja atau Serikat Buruh ialah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja atau buruh, baik di perusahaan maupun diluar perusahaan yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab. guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja atau buruh beserta keluarganya.¹⁴

Di setiap perusahaan pasti selalu ada organisasi pekerja atau buruh baik itu dibentuk dari pihak diluar suatu perusahaan maupun yang dibentuk dari dan oleh pekerja atau buruh pada perusahaan itu sendiri. Organisasi serikat pekerja atau buruh yang merupakan sarana unruk memperjuangkan kepentingan pekerja haruslah memiliki rasa tanggung jawab atas kelangsungan perusahaan dan begitu pula sebaliknya, pengusaha harus memperlakukan pekerja sebagai mitra sesuai harkat dan martabat kemanusiaan. Serikat pekerja atau serikat buruh didirikan secara bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan juga bertanggung jawab oleh pekerja atau buruh untuk

¹⁴ Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja atau Serikat Buruh Pasal 1 ayat (1)

memperjuangkan kepentingan pekerja atau buruh dan keluarganya.

d. Organisasi Pengusaha

Yaitu wadah persatuan dan kesatuan bagi pengusaha Indonesia yang didirikan secara sah atas dasar kesamaan, tujuan, aspirasi, strata, kepengurusan atau ciri-ciri alamiah tertentu.¹⁵

Organisasi pengusaha ini semata-mata hanya bertujuan teknis (bagaimana cara mengelola perusahaan) dan sosial ekonomi. Tidak ^{bersangkut} paut dengan perburuhan, jadi tujuannya itu tidak menjadi obyek daripada hukum perburuhan.¹⁶

4. Hak dan Kewajiban Buruh dan Majikan atau Pengusaha

Kewajiban buruh pada umumnya tersimpul dalam hak majikan, seperti juga hak buruh tersimpul dalam kewajiban majikan¹⁷. Berikut adalah gambaran dari hak dan kewajiban buruh dan majikan atau pengusaha :

No	Kewajiban Buruh ¹⁸	Kewajiban Majikan/Pengusaha	Hak Buruh ¹⁹	Hak Majikan
1	Si buruh diwajibkan melakukan pekerjaan yang dijanjikan menurut kemampuannya yang sebaik-baiknya sekedar tentang sifat serta luasnya pekerjaan yang harus dilakukan tidak dijelaskan dalam perjanjian	Mengatur pekerjaan dan untuk mengatur tempat kerja yang pada hakekatnya mengusahakan penjagaan kesehatan, keselamatan dan kesusilaan buruh.	Tiap tenaga kerja berhak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan salah satu tujuan penting dari masyarakat pancasila adalah memberikan kesempatan bagi	Berhak sepenuhnya atas hasil kerja pekerja;

¹⁵ Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1987 tentang Kamar Dagang dan Industri Pasa 1 huruf e

¹⁶ H. Agusfiar Wahab,S.H , Dasar-Dasar Hukum Perburuhan Cet I, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1993, Hal 43.

¹⁷ Prof. Imam Soepomo, S.H, Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja, Djembatan, Jakarta, 1974, Hal 81

¹⁸ Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Pasal 1603a, 1603b, 1603c dan 1603d

¹⁹ Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja, Pasal 3,Pasal 4,Pasal 6,Pasal 9,Pasal 11 dan Pasal 12

	atau reglement, maka hal itu ditentukan oleh kebiasaan.		tiap tenaga kerja untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang memberikan kesejahteraan	
2	Si buruh diwajibkan sendiri melakukan pekerjaannya tak bolehlah ia selain dengan izin si majikan dalam melakukan pekerjaannya itu digantikan oleh orang ketiga.	Memberikan waktu istirahat dan cuti	Tiap tenaga kerja berhak atas pembinaan keahlian dan kejuruan untuk memperoleh serta menambah keahlian dan keterampilan kerja sehingga potensi dan daya kreasinya dapat dikembangkan dalam rangka mempertinggi kecerdasan dan ketangkasan kerja sebagai bagian yang tak dapat dipisahkan dari pembinaan.	Berhak atas ditaatinya aturan kerja oleh pekerja termasuk pemberian sanksi;
3	Si buruh diwajibkan mentaati aturan-aturan tentang hal melakukan pekerjaan serta aturan-aturan yang diajukan pada perbaikan tata tertib dalam perusahaan si majikan di dalam batas-batas, aturan-aturan, undang-undang atau perjanjian maupun reglement atau jika itu tidak ada menurut kebiasaan.	Mengatur tempat kerja dan alat-alat kerja, serta memberikan petunjuk pemakaian untuk menghindari kecelakaan	Tiap tenaga kerja berhak atas pembinaan keahlian dan kejuruan untuk memperoleh serta menambah keahlian dan keterampilan kerja sehingga potensi dan daya kreasinya dapat dikembangkan dalam rangka mempertinggi kecerdasan dan ketangkasan kerja sebagai bagian yang tak dapat dipisahkan dari pembinaan.	Berhak atas perlakuan hormat dari pekerja;
4	Si buruh yang bertinggal pada	Memberi surat keterangan	Tiap tenaga kerja berhak	Berhak atas

	si majikan harus bertingkah laku menurut tertibnya rumah.	kepada pekerja yang berhenti bekerja pada suatu perusahaan	mendapat perlindungan atas keselamatan, kesehatan, kesusilaan, pemeliharaan moral kerja serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama	melaksanakan tata tertib kerja yang telah dibuat oleh pengusaha.
5	Si buruh pada umumnya diwajibkan melakukan maupun tidak berbuat segala apa yang di dalam keadaan yang sama, patut dilakukan atau tidak diperbuat oleh seorang buruh yang baik		Tiap tenaga kerja berhak mendirikan dan menjadi anggota persekutuan tenaga kerja.	
6			Perserikatan tenaga kerja berhak mengadakan perjanjian perburuhan dengan pemberi kerja	

data diambil dari berbagai sumber

B. Pengertian dan Jenis-Jenis Perselisihan Hubungan Industrial

1. Pengertian Perselisihan Hubungan Industrial

Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja atau buruh atau serikat pekerja atau serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh dalam suatu perusahaan.²⁰

2. Jenis-Jenis Perselisihan Hubungan Industrial

Dalam Pengertian Perselisihan Hubungan Industrial diatas telah dijelaskan bahwa ada beberapa perselisihan yang menjadi penyebab konflik hubungan industrial, antara lain :

a. Perselisihan Hak

Perselisihan hak yaitu perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peratiran perusahaan atau perjanjian kerja bersama.²¹

b. Perselisihan Kepentingan

Perselisihan kepentingan yaitu perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan dan atau perubahan syarat-syarat kerja

²⁰ Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

²¹ Ibid, pasal 1 ayat (2)

yang ditetapkan dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama²²

c. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja

Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja yaitu perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.²³

Perselisihan ini banyak menjadi akibat utama terjadinya perselisihan hubungan industrial, biasanya pihak buruh atau pekerja yang tidak terima mereka di berhentikan oleh perusahaanya akan menjadikan alasan ini untuk menimbulkan perselisihan hubungan industrial.

d. Perselisihan Antar Serikat Pekerja atau Serikat Buruh

²⁴Perselisihan Antar Serikat Pekerja atau Serikat Buruh yaitu perselisihan antara serikat pekerja atau serikat buruh dengan serikat pekerja atau serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak dan kewajiban keserikat pekerjaan.

²² Ibid, pasal 1 ayat (3)

²³ Ibid, pasal 1 ayat (4)

²⁴ Ibid, pasal 1 ayat (5)

C. Asas dan Tata Cara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Dalam rangka upaya penyelesaian hubungan industrial dapat dilakukan dengan berbagai cara. Cara-cara yang di tempuh ditentukan oleh pihak-pihak yang bersengketa dalam perselisihan hubungan industrial itu sendiri. Secara garis besar ada dua cara yang dapat di tempuh dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, yaitu:

1. Di luar pengadilan hubungan industrial

Adapun cara-cara yang dapat di tempuh di luar pengadilan hubungan industrial antara lain adalah bipatrit, konsiliasi, arbitrase dan mediasi. Cara-cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial ini sangat dianjurkan, karena tidak melalui pengadilan hubungan industrial yang pastinya akan lebih menyita waktu, biaya dan tenaga pada pihak-pihak yang bersengketa.

a. Bipatrite.

Definisi perundingan bipartit dalam Pasal 1 angka 10 UU PPHI adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.

Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat, dan jangka waktu penyelesaian perselisihan melalui bipartit harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) 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.

b. Konsiliasi

Pengertian konsiliasi sendiri diatur dalam UU PPHI dalam pasal 1 angka 13 yang berbunyi “konsiliasi hubungan industrial yang selanjutnya disebut konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral”. Konsiliator sendiri juga di atur dalam pasal 1 angka 14 UU PPHI yang berbunyi “konsiliator hubungan industrial yang selanjutnya disebut konsiliator 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 atau perselisihan antar serikat pekerja atau serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

c. Arbitrase.

Pengertian arbitrase diatur UU PPHI dalam pasal 1 angka 15 yang berbunyi “arbitrase hubungan industrial yang selanjutnya disebut arbitrase adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat kerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, di luar

pengadilan hubungan industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final”. Sedangkan arbiter sendiri 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 hanya dalam satu perusahaan yang diserahkan penyelesaiannya melalui arbitrase yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.

d. Mediasi.

Kata mediasi berasal dari bahasa Inggris “*mediation*” yang artinya penyelesaian sengketa yang melibatkan pihak ketiga sebagai penengah atau penyelesaian sengketa secara menengahi dan yang menengahinya disebut *mediator* atau orang yang menjadi penengah. Dalam terminologi hukum, istilah “*mediation*” berarti pihak ketiga yang ikut campur perkara cenderung mencari penyelesaiannya²⁵ sedangkan pihak yang menjadi penengah disebut dengan “*mediator*”²⁶

²⁵ Rachmadi Usman, *Pilihan Penyelesaian Sengketa Di Luar pengadilan*, (Yogyakarta: Citra Aditya Bakti, 2003) Hal. 79

²⁶ I.P.M. Ranuhandoko, *Terminologi Huku Inggris-Indonesia*, Cetakan ke-IV, (Jakarta: Sinar Grafika, 2006) Hal. 399.

D. Teori Asas Kesepakatan Kerja Bersama (KKB)

a. Asas Kebebasan Berkontrak

Asas kebebasan berkontrak pada dasarnya dibuat berdasarkan kesepakatan dua belah pihak yaitu pihak buruh dan pihak majikan.²⁷ Namun di dalam kenyataannya seorang majikan lebih bebas daripada seorang buruh, tidak diperhatikan oleh hukum, padahal hak-haknya menurut hukum diakui sama.²⁸

b. Asas Konsensual dalam pembuatan Kesepakatan Kerja Bersama

Asas yang utama selain asas kebebasan berkontrak dalam pembuatan suatu perjanjian adalah asas yang terbuka atau open system, maksudnya setiap orang atau subyek hukum boleh mengadakan perjanjian apa saja dengan siapa saja. Sebagai lawan dari asas ini adalah closed system aturan yang dianut adalah terbatas dan aturannya bersifat memaksa aturan demikian biasanya ditujukan kepada hak-hak atas benda.²⁹

Selain adanya asas kebebasan berkontrak dan asas terbuka dalam suatu pembuatan perjanjian perburuhan ada asas lain yang perlu diperhatikan yaitu asas konsensual maksud dari asas ini adalah bahwa perjanjian itu ada sejak tercapainya kata sepakat antara para pihak yang mengadakan perjanjian.

²⁷ Djumadi, S.H, M.Hum, Kedudukan Kesepakatan Kerja Bersama dalam Hubungan Industrial Pancasila, Raja Grafindo Persada, PT, Jakarta, 1995, Hal. 30

²⁸ Sunaryati Hartono, Hukum Ekonomi Pembangunan Indonesia, Bina Cipta, Bandung, Cetakan II, 1988, Hal 2

²⁹ Subekti, Hukum Perjanjian, Intermedia, Jakarta, Cetakan IV, 1979, Hal 13.

c. Asas Kepastian Hukum

Setiap pihak yang melaksanakan kesepakatan kerja bersama mereka mempunyai kepastian hukum dan secara pasti mereka mempunyai perlindungan hukum. Hal ini juga yang menimbulkan para pihak mempunyai hak dan kewajiban masing-masing yang harus dipenuhi.

d. Asas Iktikad Baik

Iktikad baik berarti keadaan para pihak dalam membuat dan melaksanakan perjanjian harus jujur, terbuka dan saling percaya. Keadaan batin para pihak ini tidak boleh dicemari oleh maksud-maksud untuk melakukan tipu daya atau menutup-nutupi keadaan yang sebenarnya.

e. Asas Kepribadian

Maksudnya isi perjanjian hanya mengikat para pihak secara personal tidak mengikat pihak-pihak lain yang tidak memberikan kesepakatannya. Seseorang hanya dapat mewakili dirinya sendiri dan tidak dapat mewakili orang lain dalam membuat perjanjian.

2. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).

Pengadilan Hubungan Industrial menurut UUPHI adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan peradilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.

Proses beracara di PHI, sebagaimana disebutkan Pasal 57 UU PPHI adalah sama dengan Hukum Acara Perdata yang berlaku di lingkungan peradilan umum. Perbedaannya hanya terletak pada pokok gugatan, yaitu dalam surat gugatan hubungan industrial khusus perkara yang ada hubungannya dengan ketenagakerjaan. Selain itu, perbedaannya dengan Hukum Acara Perdata, dalam penyelesaian sengketa melalui PHI hanya melalui dua tingkat pemeriksaan/persidangan, yaitu PHI sebagai pengadilan tingkat pertama dan Mahkamah Agung sebagai Pengadilan Tingkat Terakhir.

Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus perkara di tingkat pertama mengenai perselisihan hak di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Proses sidang Perselisihan Hubungan Industrial terdiri dari 2 (dua) jenis persidangan yaitu :

a. Pemeriksaan dengan Acara Biasa

- i. Dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak penetapan Majelis Hakim, maka Ketua Majelis Hakim harus sudah melakukan sidang pertama.
- ii. Pemanggilan para pihak untuk menghadiri sidang.
- iii. Sidang terbuka untuk umum, kecuali majelis hakim menetapkan lain.
- iv. Ini berarti ada kemungkinan sidang tidak terbuka untuk umum dan hanya dalam pembacaan putusan saja nantinya yang terbuka untuk umum. Jika salah satu atau para pihak tidak hadir dengan alasan yang tidak dapat dipertanggung jawabkan maka majelis hakim menunda sidang.
- v. Dalam hal sidang ditunda, majelis hakim menetapkan hari sidang berikutnya dalam waktu selambat-lambatnya 7 hari kerja sejak hari penundaan.
- vi. Penundaan sidang karena ketidakhadiran salah satu atau para pihak diberikan sebanyak-banyaknya 2 kali penundaan.
- vii. Jika penggugat atau kuasa hukumnya tidak hadir dalam sidang penundaan terakhir, maka gugatan dinyatakan gugur, dan dapat diajukan gugatan dari awal kembali sebanyak satu kali.
- viii. Jika tergugat atau kuasa hukumnya yang tidak hadir dalam sidang penundaan terakhir maka majelis hakim dapat memeriksa dan memutus perselisihan tanpa dihadiri oleh tergugat.
- ix. Dalam hal para pihak hadir pada sidang pertama, dan secara nyata-nyata terbukti pihak pengusaha tidak menjalankan

kewajibannya membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh, untuk buruh/pekerja yang diberikan skorsing oleh pengusaha dalam masa proses PHK. Maka Hakim Ketua Sidang harus segera menjatuhkan Putusan Sela pada hari persidangan itu juga atau pada hari persidangan kedua, berupa perintah kepada pengusaha untuk membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh yang bersangkutan.

- x. Dalam hal selama pemeriksaan sengketa masih berlangsung dan Putusan Sela tidak juga dilaksanakan oleh pengusaha, Hakim Ketua Sidang memerintahkan Sita Jaminan dalam sebuah Penetapan Pengadilan Hubungan Industrial.
- xi. Dan putusan sela tersebut tidak dapat diajukan perlawanan dan/atau tidak dapat digunakan upaya hukum.

b. Pemeriksaan dengan Acara Cepat

- i. Syarat untuk dilakukan pemeriksaan dengan acara cepat terdapat dalam Pasal 98 Ayat (1) yang mengatakan “Apabila terdapat **kepentingan para pihak dan/atau salah satu pihak yang cukup mendesak yang harus dapat disimpulkan dari alasan-alasan permohonan dari yang berkepentingan**, para pihak dan/atau salah satu pihak dapat memohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial supaya pemeriksaan sengketa dipercepat”. Meskipun bunyi pasal ini bisa menimbulkan multi tafsir, namun dalam penjelasannya hanya dituliskan kalimat yang populer “cukup jelas”.
- ii. Untuk permohonan pemeriksaan dengan acara cepat akan diputuskan Ketua PN dengan mengeluarkan penetapan tentang dikabulkannya atau tidak permohonan tersebut dalam jangka waktu 7 hari kerja

- iii. Jika permohonan dikabulkan maka ketua PN dalam jangka waktu 7 hari kerja setelah dikeluarkannya penetapan tersebut menentukan majelis hakim, hari, tempat, dan waktu sidang tanpa melalui prosedur pemeriksaan.
- iv. Kemudian Tenggang waktu untuk jawaban dan pembuktian kedua belah pihak, masing-masing ditentukan tidak melebihi 14 hari kerja

3. Asas-Asas Penyelesaian Hukum Perselisihan Hubungan Industrial

asas yang dalam bahasa Inggris disebut “*principle*” yang dapat berarti sebagai:

- a. sumber atau asal sesuatu.
- b. penyebab yang jauh dari sesuatu,
- c. kewenangan atau kecakapan asli,
- d. aturan atau dasar bagi tindakan seseorang, dan
- e. suatu pernyataan (hukum, aturan, kebenaran) yang dipergunakan sebagai dasar-dasar untuk menjelaskan sesuatu peristiwa.³⁰

Dengan demikian, asas adalah sesuatu yang dapat dijadikan sebagai alas, sebagai dasar, sebagai tumpuan, sebagai tempat untuk menyandarkan atau untuk mengembalikan sesuatu hal yang hendak dijelaskan. asas hukum merupakan jantungnya peraturan hukum, disebut demikian karena asas hukum merupakan landasan yang paling luas bagi lahirnya peraturan hukum, yang pada akhirnya peraturan-peraturan hukum itu akan kembali kepada asas-asas tersebut. Artinya asas hukum ini dapat disebut sebagai alasan

³⁰ Mahadi, *Falsafah Hukum Suatu Pengantar*, (Bandung: Alumni Fakultas Hukum UI, 1991), Hal 119.

lahirnya peraturan hukum, atau merupakan ratio legis dari peraturan hukum. Selanjutnya Satjipto Rahardjo menambahkan bahwa dengan adanya asas hukum, hukum itu bukan sekedar kumpulan peraturan-peraturan hal ini dikarenakan asas hukum mengandung nilai-nilai dan tuntutan-tuntutan etis.

Berdasarkan kesimpulan diatas dapat disimpulkan bahwa asas hukum atau prinsip hukum bukanlah peraturan hukum konkrit, melainkan merupakan pikiran dasar yang bersifat umum atau merupakan latar belakang dari peraturan yang konkrit yang terdapat dalam dan di belakang setiap sistem hukum yang terjelma melalui peraturan perundang-undangan dan putusan-putusan hakim sebagai hukum positif. Asas hukum dapat ditemukan dengan mencari sifat umum dalam peraturan konkrit tersebut.

Didasarkan pada peraturan perundang-undangan yang berlaku, maka secara garis besar kita dapat menggali beberapa asas hukum sebagai dasar penyelesaian sengketa melalui mediasi

- a. **Asas perwakilan**, asas ini merupakan asas yang sangat mendasar dalam penyelesaian sengketa melalui mediasi, karena dalam penyelesaian sengketa melalui mediasi pembicaraan secara langsung antara para pihak yang bersengketa selalu dihindarkan, baik dalam proses tawar-menawar maupun musyawarah untuk menentukan keputusan yang diambil, semua pembicaraan dilakukan melalui perantara mediator yang telah dipilih dan disepakati oleh para pihak yang bersengketa. Para mediator ini dapat berasal dari daftar mediator yang dimiliki oleh pengadilan atau mediator di luar daftar pengadilan. Sedangkan seseorang yang dianggap mampu menjadi mediator apabila

telah mengikuti pelatihan atau pendidikan mediasi melalui lembaga yang telah diakreditasi oleh Mahkamah Agung.

- b. **Asas musyawarah**, asas ini merupakan tindakan bersama antara para pihak yang bersengketa untuk mengambil suatu pendapat bersama yang bulat atas permasalahan yang dihadapi para pihak. Dalam penyelesaian sengketa melalui mediasi asas musyawarah merupakan hal yang mendasar dalam setiap pengambilan keputusan. Masing-masing para pihak yang bersengketa diberikan hak yang seluas-luasnya untuk menyampaikan apa yang ia rasakan dan mengharapkan apa yang ia inginkan kepada pihak lain melalui perantara mediator. Para pihak dalam penyelesaian sengketa ini tidak mengenal adanya intimidasi, paksaan maupun tekanan dari pihak manapun, dan yang paling penting adalah diharapkan para pihak saling menerima dan bersedia mengalah untuk mencapai suatu kesepakatan bersama.
- c. **Asas mufakat**, asas ini mengajarkan bahwa perbedaan-perbedaan kepentingan pribadi di antara para pihak yang bersengketa haruslah diselesaikan dengan cara perundingan, antara seorang dengan orang lain yang bersengketa. Perundingan ditujukan kepada pihak-pihak yang bersengketa akibat terjadinya perbedaan antara kehendak atau prinsip dan pendirian dari masing-masing pihak. Dengan melakukan tawar-menawar keinginan diharapkan sampai pada persamaan dan kesepakatan mengenai apa yang dikehendaki oleh masing-masing pihak. Dalam mewujudkan proses tawar-menawar tersebut masing-masing pihak harus saling bersikap menerima dan memberi

dengan ikhlas hati untuk sampai kepada persamaan kehendak bersama.

Asas ini sangat berperan dan tampak jelas dalam penyelesaian sengketa melalui mediasi, dimana setiap keputusan yang diambil dalam proses mediasi merupakan hasil dari proses tawar menawar yang kesemuanya dilakukan melalui kesepakatan dalam perundingan. Artinya para pihak yang bersengketa tidak ada yang tetap mempertahankan haknya secara absolut, hal ini tidak lain untuk mencapai kesepakatan bersama antara para pihak dalam mengemukakan pendapat dan keinginannya. Kesepakatan untuk mengambil keputusan harus dilakukan dengan bebas tanpa ada paksaan dan tekanan dalam bentuk apapun dan dari siapapun, sehingga kesepakatan bersama yang dicapai melalui mediasi merupakan kesepakatan yang benar-benar bersumber dari hati maupun yang dalam dari masing-masing pihak yang bersengketa. Untuk itu, peran mediator harus betul-betul netral hanya berusaha semaksimal mungkin dalam membantu membimbing dan mengarahkan para pihak yang bersengketa untuk mencapai konsensus bersama.

- d. **Asas kepatutan**, merupakan asas yang mengarah kepada usaha untuk mengurangi jatuhnya perasaan seseorang karena rasa malu yang ditimbulkan oleh hasil penyelesaian sengketa tersebut. Oleh karena itu, asas kepatutan ini memusatkan perhatiannya kepada cara menemukan penyelesaian sengketa yang dapat menyelamatkan kualitas dan status pihak-pihak yang bersangkutan dengan sebaik-baiknya. Penyelesaian sengketa melalui mediasi akan menyelamatkan harkat dan martabat para pihak yang bersengketa dengan lebih baik, hal ini dikarenakan tidak ada

para pihak yang dikaitkan dan dimenangkan oleh keputusan mediasi. Keputusan mediasi semata-mata merupakan hasil kesepakatan para pihak, yang merupakan solusi terbaik untuk menghindarkan para pihak dari rasa malu ditengah-tengah masyarakat.

- e. **Asas tertutup**, untuk menjaga kehormatan dan kedudukan para pihak yang bersengketa maka dalam proses penyelesaiannya tertutup untuk umum, terkecuali para pihak menghendaki lain.

- f. **Asas terbuka untuk umum**, artinya anggota-anggota masyarakat dapat hadir atau mengamati, atau masyarakat dapat mengakses informasi yang muncul dalam proses mediasi. Namun asas terbuka untuk umum ini hanya untuk menyelesaikan sengketa publik, seperti sengketa lingkungan hidup, hak asasi manusia, perlindungan konsumen, pertanahan dan perburuhan.

- g. **Asas mediator aktif**, setelah mediator ditinjau, maka langkah awal yang wajib dilakukan mediator adalah menentukan jadwal pertemuan untuk penyelesaian proses mediasi. Kemudian mediator wajib mendorong para pihak untuk menelusuri dan menggali kepentingan mereka yang bersengketa dan mencari berbagai pilihan penyelesaian yang terbaik bagi para pihak. Selain itu, mediator dengan persetujuan para pihak dapat mengundang seorang atau lebih ahli dalam bidang tertentu untuk memberikan penjelasan atau pertimbangan yang dapat membantu para pihak dalam menyelesaikan perbedaan.

Namun harus diingat kebebasan mediator disini hanya berdasarkan kesepakatan para pihak yang

bersengketa, artinya mediator hanya memberi semangat kerja serta saran kepada para pihak, dengan demikian mediator tidak dapat memaksakan kehendaknya dalam menyelesaikan sengketa tersebut, apalagi berpihak ke salah satu pihak.

- h. **Asas para pihak bebas memilih**, dimana para pihak yang bersengketa memiliki kebebasan untuk memilih mediator dari daftar mediator yang dimiliki oleh pengadilan atau memilih mediator di luar daftar pengadilan.
- i. **Asas ketelitian**, dimana kesepakatan yang telah terjadi di antara para pihak yang bersengketa ditandatangani secara tertulis, namun sebelum kesepakatan tersebut ditandatangani oleh para pihak, mediator wajib memeriksa materi kesepakatan untuk menghindari adanya kesepakatan yang bertentangan dengan hukum.
- j. **Asas kepastian hukum**, asas ini memberikan kepastian kepada para pihak yang bersengketa, dimana setelah terjadi kesepakatan maka para pihak wajib membuat klausul pencabutan perkara atau pernyataan perkara telah selesai. Untuk itu, para pihak harus menghormati substansi kesepakatan yang telah mereka buat, sebagaimana layaknya sebuah undang-undang. Kemudian para pihak menghadap kepada hakim untuk memberitahukan bahwa telah dicapainya kesepakatan dan hakim dapat

mengukuhkan kesepakatan sebagai suatu akta perdamaian sebagai bentuk kepastian hukum bagi para pihak.³¹

³¹ Mohammad Koesnoe, *Catatan-catatan Terhadap Hukum Adat Dewasa Ini*, (Surabaya: Airlangga University Press, 1989) Hal. 45-56