

LAPORAN PENELITIAN MANDIRI

**PENYELESAIAN SENGKETA PERSELISIHAN PERBURUHAN
MELALUI NEGOSIASI MENURUT UNDANG-UNDANG
NOMOR 30 TAHUN 1999 TENTANG ALTERNATIF
PENYELESAIAN SENGKETA DAN ARBITRASE**

(Study kasus mengenai penerapan UU No. 30/1999 tentang Alternatif Penyelesaian Sengketa dan Arbitrase dalam penyelesaian perselisihan (sengketa) perburuhan mengenai izin belajar pegawai pada Perusahaan AJB Bumiputera 1912 Kantor Operasional Subang)

Oleh.
Dr. Mochamad Arifinal, SH., MH



**FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS SULTAN
AGENG TIRTAYASA**

Tahun 2018 (Januari-Juni 2018)

LEMBAR PENGESAHAN

**PENYELESAIAN SENGKETA PERSELISIHAN PERBURUHAN
MELALUI NEGOSIASI MENURUT UNDANG-UNDANG
NOMOR 30 TAHUN 1999 TENTANG ALTERNATIF
PENYELESAIAN SENGKETA DAN ARBITRASE**

LAPORAN PENELITIAN MANDIRI

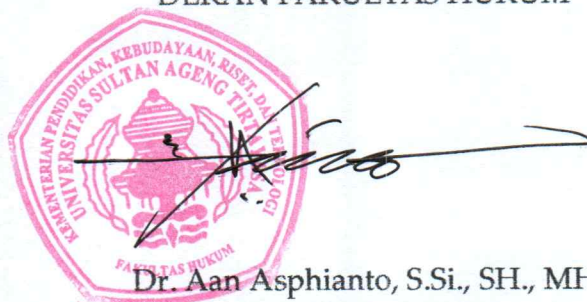
Oleh.

**Dr. Mochamad Arifinal, SH., MH
NIDN. 0008027506**

Laporan penelitian ini tidak dipublikasikan dan
disimpan sebagai dokumen hasil penelitian di Perpustakaan
Fakultas Hukum Universitas Sultan Ageng Tirtayasa

Serang, 14 Juni 2018

MENGETAHUI
DEKAN FAKULTAS HUKUM



**Dr. Aan Asphianto, S.Si., SH., MH
NIP. 196301052002121002**

**PENYELESAIAN SENGKETA PERSELISIHAN
PERBURUHAN MELALUI NEGOSIASI MENURUT
UNDANG-UNDANG NOMOR 30 TAHUN 1999
TENTANG ALTERNATIF PENYELESAIAN
SENGKETA DAN ARBITRASE**



Design

Mandiri

Laporan Penelitian Dosen -

____Perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Sultan Ageng Tirtayasa

Jl. Raya Jakarta KM.4

Pakupatan Serang 42124

Tel. : (0254) 280330 Ext.218

Fax : (0254) 280090

Email Penulis: elma_namira@yahoo.com

Not For Printing

Not For Printing Not For Printing

Not For Printing Not For Printing Not For Printing

Penulis

Dr. Mochamad Arifinal, SH., MH

Editor

Dr. Mochamad Arifinal, SH., MH

© **Not Published**

Laporan Penelitian Mandiri

Laporan Periode Bulan Januari-Juni 2018 (Tahun 2018)

**PENYELESAIAN SENGKETA PERSELISIHAN PERBURUHAN
MELALUI NEGOSIASI MENURUT UNDANG-UNDANG
NOMOR 30 TAHUN 1999 TENTANG ALTERNATIF
PENYELESAIAN SENGKETA DAN ARBITRASE**

Penulis

Dr. Mochamad Arifinal, SH., MH

Editor

Dr. Mochamad Arifinal, SH., MH

ABSTRAK

Dalam rangka melaksanakan program pembangunan yang berkesinambungan, pemerintah diuntut untuk dapat menciptakan lapangan kerja seluas-luasnya bagi warga negara serta menciptakan iklim kerja yang kondusif sehingga melahirkan hubungan yang harmonis antara pihak buruh (pekerja) dengan pihak majikan (pengusaha). Namun dalam kenyataannya, hubungan antara pihak buruh dengan pihak majikan tidaklah selalu harmonis sehingga seringkali terjadi perselisihan perburuhan dalam hubungan kerja. Penelitian ini diberi judul "PENYELESAIAN SENGKETA PERSELISIHAN PERBURUHAN MELALUI NEGOSIASI MENURUT UU NO 30 TAHUN 1999 TENTANG ALTERNATIF PENYELESAIAN SENGKETA DAN ARBITRASE" (Study kasus mengenai penerapan UU No. 30/1999 tentang Alternatif Penyelesaian Sengketa dan Arbitrase dalam penyelesaian perselisihan (sengketa) perburuhan mengenai izin belajar pegawai pada Perusahaan AJB Bumiputera 1912 Kantor Operasional Subang melalui Negosiasi).

Penelitian ini merupakan penelitian yang bersifat deskriptif analisis, membuat suatu gambaran atau deskripsi mengenai pokok permasalahan yang diteliti. Dalam penelitian ini penulis melakukannya dengan menggunakan metode pendekatan yuridis normatif yaitu dengan berpegang pada segi-segi yuridis, dimaksudkan untuk mendapatkan ketentuan yang relevan dengan masalah-masalah yang menjadi bahan penelitian.

Hasil akhir dari penulisan makalah ini adalah simpulan dan saran. Simpulannya antara lain: Negosiasi diatur oleh beberapa peraturan, antara lain UU No. 22/1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan; KKB Bumiputera dan UU No. 30/1999 tentang Alternatif Penyelesaian Sengketa dan Arbitrase. Namun dari ketiga peraturan di atas hanya UU No. 30/1999 tentang Alternatif Penyelesaian Sengketa dan Arbitrase yang paling efektif untuk diterapkan dalam sengketa izin belajar pegawai. Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (*izin belajar pegawai*) pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Operasional Subang melalui Negosiasi menurut UU No. 30/1999 tentang Alternatif Penyelesaian Sengketa dan Arbitrase dapat diselesaikan secara efektif. *Dan Saran yang disampaikan adalah UU No. 30/1999 tentang Alternatif Penyelesaian Sengketa dan Arbitrase, sepatutnya dijadikan pedoman dalam penyelesaian sengketa alternatif. Diharapkan setiap perselisihan perburuhan dapat diselesaikan melalui Negosiasi sesuai dengan UU No. 30/1999 tentang Alternatif Penyelesaian Sengketa dan Arbitrase.*

KATA PENGANTAR

Bismilahir rahmanirrahim,

Puji Syukur kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan makalah dengan judul “PENYELESAIAN SENGKETA PERSELISIHAN PERBURUHAN MELALUI NEGOSIASI MENURUT UU NO 30 TAHUN 1999 TENTANG ALTERNATIF PENYELESAIAN SENGKETA DAN ARBITRASE” (Study kasus mengenai penerapan UU No. 30/1999 tentang Alternatif Penyelesaian Sengketa dan Arbitrase dalam penyelesaian perselisihan (sengketa) perburuhan mengenai izin belajar pegawai pada Perusahaan AJB Bumiputera 1912 Kantor Operasional Subang melalui Negosiasi).

Semoga makalah ini dapat menemui sasarannya dan bermanfaat sebagai bahan kajian lebih lanjut. Makalah ini jauh dari sempurna, untuk itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran dari berbagai pihak, khususnya dari dosen pembimbing mata kuliah agar dapat lebih menyempurnakan tulisan ini.

Bandung, Juni 2018

Penulis,

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL.....	v
DAFTAR LAMPIRAN.....	vi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Kegunaan Penelitian	5
1.5 Kerangka Pemikiran.....	6
1.6 Metode Penelitian	8
1.7 Sistemetika Penulisan	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	10
2.1 Hakekat Hukum Perburuhan.....	10
2.1.1 Perjanjian Kerja.....	11
2.1.2 Hubungan Kerja.....	13
2.2 Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.....	15
2.2.1 Menurut UU No. 22/1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.....	15
2.2.2 Menurut KKB Bumiputera.....	18
2.3 Alternatif Penyelesaian Sengketa.....	15
2.3.1 Pengertian Negosiasi.....	22
2.3.2 Teknik Negosiasi.....	23
2.3.3 Proses Pelaksanaan Negosiasi.....	25

	2.3.4	Kendala yang dihadapi para Negosiator dalam Negosiasi.....	27
BAB III		PERSELISIHAN PERBURUHAN PADA AJB BUMI PUTERA 1912 KANTOR OPERASIONAL SUBANG.....	30
	3.1	Kasus Posisi: Sengketa izin belajar pegawai.....	30
	3.2	Penyelesaian Sengketa izin belajar pegawai.....	32
BAB IV		ANALISIS PENYELESAIAN SENGKETA PERSELISIHAN PERBURUHAN MELALUI NEGOSIASI MENURUT UU NO. 30 TAHUN 1999 TENTANG ALTERNATIF PENYELESAIAN SENGKETA DAN ARBITRASE.....	36
BAB V		PENUTUP.....	42
	5.1	Simpulan	42
	5.2	Saran	42
		LAMPIRAN.....	43
		DAFTAR PUSTAKA.....	46

DAFTAR TABEL

TABEL I. Perbedaan antara teknik negosiasi lunak dan keras.....	24
---	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I.	Masa Percobaan Saudara.....	43
Lampiran II	Pencabutan Skorsing/Pemberhentian Sementara Saudara Sebagai Pegawai Percobaan.....	44
Lampiran III	Izin Belajar Saudara, Pegawai Percobaan KC. Cirebon.....	45

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia usaha yang begitu cepat telah memberikan peluang dan kesempatan bagi setiap orang untuk mendapatkan pekerjaan, seiring dengan itu setiap orang berusaha keras dengan hasrat mereka yang telah cukup usia untuk bekerja dalam berbagai sektor dalam rangka pemenuhan kebutuhan hidupnya, mereka dituntut untuk lebih siap dalam persaingan yang lebih ketat serta diupayakan melalui perencanaan pembangunan nasional yang jelas dan terarah.

Pembangunan nasional pada hakikatnya adalah pembangunan manusia seutuhnya untuk mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur dan merata baik materiil maupun spirituil berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

UUD 1945 Pasal 27 ayat (2) menetapkan bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan”¹. Dengan demikian konstitusi menjamin setiap warga negara untuk dapat bekerja secara layak.

Dasar Konstitusional yang sifatnya masih umum tersebut, selanjutnya di dalam operasionalnya antara lain dijabarkan pada TAP MPR Nomor II/MPR/1988 tentang Garis-garis Besar Haluan Negara (GBHN), yang antara lain menetapkan:

“Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian dari upaya pembangunan sumber daya manusia diarahkan pada peningkatan martabat, harkat dan kemampuan serta kepercayaan pada diri sendiri. Pembangunan ketenagakerjaan merupakan upaya yang sifatnya menyeluruh di semua sektor dan daerah dan ditujukan pada perluasan lapangan kerja dan pemerataan kesempatan kerja, peningkatan mutu dan kemampuan serta perlindungan tenaga kerja”.

¹ **Indonesia**, *Undang-Undang Dasar 1945*, Bandung: CV Pustaka Setia. Lihat pula Undang-undang dasar 1945, Sekretariat Negara Republik Indonesia.

Sejalan dengan hal di atas, konstitusi pun menjamin warga negara untuk mendapatkan pengajaran (pendidikan, pen) sesuai dengan Pasal 31 ayat (1) UUD 1945 yaitu bahwa : “ Tiap-tiap warga negara berhak mendapat pengajaran”².

Kedua pasal di atas dalam pemenuhannya seiring sejalan, artinya tidak dipersoalkan mana yang lebih dulu harus dilaksanakan. Bahkan pada kenyataannya antara bekerja dan sekolah dapat dilakukan secara bersamaan (simultan).

Pemerintah RI menetapkan pembangunan untuk menegakkan hak asasi manusia dalam seluruh aspek kehidupan seperti tertera dalam Garis-Garis Besar Haluan Negara, bahwa :

“Garis-Garis Besar Haluan Negara ditetapkan dengan maksud meningkatkan pemahaman dan kesadaran, serta meningkatkan perlindungan, penghormatan dan penegakan Hak Asasi Manusia dalam seluruh aspek kehidupan”³.

Lebih jauh lagi di uraikan sebagai berikut :

"Pembangunan nasional yang dilaksanakan selama ini merupakan upaya pembangunan yang berkesinambungan dalam rangka mewujudkan masyarakat Indonesia yang damai, demokratis, berkeadilan, berdaya saing, maju dan sejahtera, dalam wadah Negara Kesatuan Republik Indonesia yang sehat, mandiri, beriman, bertakwa, berakhlak mulia, cinta tanah air, berkesadaran hukum dan lingkungan, menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi, memiliki etos kerja yang tinggi serta berdisiplin"⁴.

Dalam rangka melaksanakan program pembangunan yang berkesinambungan, pemerintah di tuntut untuk dapat menciptakan lapangan kerja seluas-luasnya bagi warga negara serta menciptakan iklim kerja yang kondusif sehingga melahirkan hubungan yang harmonis antara pihak buruh (pekerja) dengan pihak majikan (pengusaha).

² *Ibid.*

³ **Indonesia**, Ketetapan MPR No. IV/MPR/1999 Tentang *Garis-Garis Besar Haluan Negara*, Jakarta: Sinar Grafika, 1999.

⁴ *Ibid.* hal. 13.

Dalam hal ini Imam Soepomo memaparkan bahwa :

“Hubungan antara buruh dan majikan terjadi setelah diadakan perjanjian kerja oleh buruh dengan majikan, dimana majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah”⁵.

Didorong oleh kepentingan yang sama antara pengusaha dan tenaga kerja atas jalannya perusahaan, maka timbul hubungan kerja antara pengusaha dan tenaga kerja.

Kedudukan antara pengusaha dan tenaga kerja adalah seimbang, pengusaha mempunyai kepentingan untuk mendapatkan keuntungan dari proses produksi sedangkan tenaga kerja berkepentingan untuk mendapatkan sumber penghasilan atas prestasi yang telah dilakukan.

Berhubung kedua pihak sama-sama mempunyai kepentingan maka adanya perjanjian kerja pada umumnya adalah suatu kesepakatan antara pihak buruh yang akan bekerja atau mengerjakan pekerjaan dengan pihak majikan⁶.

Namun dalam hubungan kerja seringkali terjadi perselisihan antara pekerja dengan pengusaha. Perselisihan dimaksud sudah barang tentu harus diselesaikan, karena jika tidak segera diselesaikan akan mengganggu mekanisme kerja yang sedang berjalan, sehingga kepentingan kedua pihak menjadi terganggu.

Penyelesaian perselisihan atau sengketa antara para pihak, pada umumnya dapat diselesaikan melalui dua cara, yang pertama melalui pengadilan (litigasi) dan yang kedua tidak melalui pengadilan (non litigasi) atau sering kita sebut sebagai Alternatif Dispute Resolution (ADR).

Pada kesempatan ini dalam penyelesaian perselisihan/segketa perburuhan akan diterapkan analisis melalui penyelesaian di luar pengadilan atau ADR. Tata cara penyelesaian sengketa di atur oleh peraturan khusus dan peraturan umum.

⁵ **Imam Soepomo**, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta : Djambatan, 1992, hlm. 52.

⁶ **G. Kartasapoetra**, *Pokok-pokok Hukum Perburuhan*, Bandung: Armoco, 1982, hlm. 14.

Peraturan yang khusus mengatur mengenai perselisihan perburuhan diatur oleh Undang-undang No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, dan peraturan umum adalah Undang-undang Nomor 30 tahun 1999 tentang Alternatif Penyelesaian Sengketa dan Arbitrase.

Penyelesaian sengketa diluar pengadilan sesuai dengan peraturan di atas dapat dilakukan dengan cara seperti konsultasi, negosiasi, mediasi, konsiliasi, penilaian ahli dan Arbitrase. Dalam penulisan makalah ini kita mencoba menganalisis penyelesaian sengketa perburuhan dengan cara negosiasi.

Dari uraian di atas, Tegasnya judul makalah ini adalah :

“PENYELESAIAN SENGKETA PERSELISIHAN PERBURUHAN MELALUI NEGOSIASI MENURUT UU NO 30 TAHUN 1999 TENTANG ALTERNATIF PENYELESAIAN SENGKETA DAN ARBITRASE”

(Study kasus mengenai penerapan UU No. 30/1999 tentang Alternatif Penyelesaian Sengketa dan Arbitrase dalam penyelesaian perselisihan (sengketa) perburuhan mengenai izin belajar pegawai pada Perusahaan AJB Bumiputera 1912 Kantor Operasional Subang melalui Negosiasi).

1.2. Identifikasi Masalah

Dalam makalah ini, penulis mengidentifikasi permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dengan cara negosiasi diatur oleh UU No. 22/1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan; KKB Bumiputera: dan UU No. 30/1999 tentang Alternatif Penyelesaian Sengketa dan Arbitrase? Apakah efektif apabila diterapkan ?
2. Bagaimana Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (*izin kuliah pegawai*) pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Operasional Subang melalui Negosiasi menurut UU No. 30/1999 tentang Alternatif Penyelesaian Sengketa dan Arbitrase ?

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Mengetahui pengaturan dan efektifitas proses negosiasi dalam penyelesaian sengketa menurut UU No. 22/1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan; menurut KKB Bumiputera; dan menurut UU No. 30/1999 tentang Alternatif Penyelesaian Sengketa dan Arbitrase.
2. Mengetahui bagaimana Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (*izin kuliah pegawai*) pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Operasional Subang melalui Negosiasi menurut UU No. 30/1999 tentang Alternatif Penyelesaian Sengketa dan Arbitrase.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk :

1. Secara teoritis, dimaksudkan sebagai upaya untuk lebih memahami mengenai pengaturan dan efektifitas UU No. 22/1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan; KKB Bumiputera (Kesepakatan Kerja Bersama) dan UU No. 30/1999 tentang Alternatif Penyelesaian Sengketa dan Arbitrase, khususnya melalui Negosiasi dalam penyelesaian perselisihan perburuhan.
2. Secara praktis, diharapkan berguna dalam rangka membantu baik pihak tenaga kerja maupun pihak pengusaha dalam penyelesaian perselisihan perburuhan melalui negosiasi sesuai UU No. 22/1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan; KKB Bumiputera (Kesepakatan Kerja Bersama) dan UU No. 30/1999 tentang Alternatif Penyelesaian Sengketa dan Arbitrase.

1.5 Kerangka Pemikiran

Sengketa atau dalam bahasa Inggris dikenal dengan istilah "*dispute*" yang mengandung pengertian tentang adanya perbedaan kepentingan di antara kedua pihak atau lebih. Sengketa merupakan pengembangan dari konflik yang dinyatakan oleh salah satu pihak yang merasa dirugikan dalam bentuk rasa tidak puas atau keprihatinannya, baik secara langsung kepada pihak yang dianggap sebagai penyebab kerugian atau kepada pihak lain⁷.

Sengketa dapat terjadi dalam berbagai aspek kehidupan, sebagai contoh misalnya dalam lapangan perburuhan, kita jumpai banyak sekali sengketa yang terjadi antara majikan di satu sisi dan buruh di sisi lain. Sengketa dalam sistem hukum perburuhan diistilahkan dengan Perselisihan Perburuhan.

Perselisihan Perburuhan adalah perselisihan antara pihak buruh dengan majikan karena tidak ada persesuaian paham diantara keduanya, secara jelas diuraikan dalam Pasal 1 ayat (1), poin (a) Undang-Undang No 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, yaitu sebagai berikut :

Perselisihan perburuhan, ialah pertentangan antara majikan atau perkumpulan majikan dengan serikat buruh atau gabungan serikat buruh berhubung dengan tidak adanya persesuaian paham mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan atau keadaan perburuhan.

Perselisihan perburuhan sudah tentu harus diselesaikan melalui cara-cara yang baik agar tidak menimbulkan dampak yang lebih buruk, dalam

⁷ Lihat **Rachmadi Usman**, *Pilihan Penyelesaian Sengketa di Luar Pengadilan*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2003, hlm. 1.

upaya penyelesaian perselisihan pemerintah mempunyai kepentingan untuk turut serta secara langsung melalui peraturan-peraturan dan lembaga-lembaga yang dibentuk. Dengan demikian sifatnya bukan hanya hukum perdata saja, tetapi sudah masuk dalam hukum publik (*dualistis*).

Dalam rangka menyelesaikan perselisihan perburuhan, pemerintah telah membentuk P4D dan P4P (Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah dan Pusat), sesuai dengan UU No. 22 tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan. Dengan demikian pelebagaan arbitrase dan *Alternative Dispute Resolution (ADR)* tercermin dalam undang-undang ini⁸.

Selain itu, pemerintah telah mengeluarkan UU No. 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa. Di keluarkannya undang-undang ini dimaksudkan untuk penyesuaian dan perubahan mendasar dari peraturan-peraturan yang sudah tidak sesuai lagi dengan kondisi Indonesia dewasa ini.

Salah satu cara Penyelesaian sengketa diluar peradilan menurut ketentuan di atas, adalah melalui negosiasi. Kata negosiasi sering kita dengar, dalam bahasa Indonesia sepadan dengan musyawarah, sedangkan dalam bahasa Inggris "*negotiation*" yang berarti perundingan. Orang yang melakukan perundingan dinamakan dengan negosiator. Lebih jauh dalam makalah ini akan ditinjau mengenai pengertian, teknik, proses atau tahapan dan kendala dalam negosiasi.

⁸ *Ibid.*, hlm. 34.

1.6 Metode Penelitian

a. Spesifikasi Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian yang bersifat deskriptif analisis, membuat suatu gambaran atau deskripsi mengenai pokok permasalahan yang diteliti.

b. Metode Pendekatan

Dalam penelitian ini penulis melakukannya dengan menggunakan metode pendekatan yuridis normatif yaitu dengan berpegang pada segi-segi yuridis, dimaksudkan untuk mendapatkan ketentuan yang relevan dengan masalah-masalah yang menjadi bahan penelitian.

c. Sampel

Sampel dalam penelitian ini adalah perusahaan AJB Bumiputera 1912.

d. Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini dilakukan melalui penelitian kepustakaan, dengan cara mempelajari buku-buku, koran, majalah, perundang-undangan dan sumber-sumber lainnya yang berhubungan dengan penelitian ini. Dimaksudkan untuk mendapatkan teori-teori.

e. Metode Analisa

Setelah data terkumpul dianalisis dengan menggunakan metode analisis yuridis normatif kualitatif, kemudian disusun secara sistematis.

1.7 Sistematika Penulisan

Penulisan makalah ini dilakukan secara sistematis yang terbagi dalam lima (5) Bab dan beberapa subbab, sistematika secara lengkap adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab I diuraikan hal-hal sebagai berikut: 1.1 Latar Belakang Masalah; 1.2. Identifikasi Masalah; 1.3 Tujuan Penelitian; 1.4 Kegunaan Penelitian; 1.5 Kerangka Pemikiran; 1.6 Metode Penelitian; dan 1.7 Sistematika Penulisan.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Bab II dibahas hal-hal sebagai berikut : 2.1 HAKEKAT HUKUM PERBURUHAN (al: 2.1.1 Perjanjian Kerja; 2.1.2 Hubungan Kerja); 2.2 PENYELESAIAN PERSELISIHAN PERBURUHAN (2.2.1 UU No. 22 tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan; 2.2.2 KKB Bumiputera); dan 2.3 ALTERNATIF PENYELESAIAN SENGKETA (al: 2.3.1 Pengertian Negosiasi; 2.3.2 Teknik Negosiasi; 2.3.3 Proses Pelaksanaan Negosiasi; dan 2.3.4 Kendala yang dihadapi para Negosiator dalam Negosiasi).

BAB III PERSELISIHAN PERBURUHAN PADA AJB BUMIPUTERA 1912 KANTOR OPERASIONAL SUBANG

Bab II membahas al: 3.1 Kasus Posisi: Sengketa izin belajar pegawai; dan 3.2 Penyelesaian Sengketa izin belajar pegawai.

BAB IV ANALISIS PENYELESAIAN SENGKETA PERSELISIHAN PERBURUHAN MELALUI NEGOSIASI MENURUT UU NO 30 TAHUN 1999 TENTANG ALTERNATIF PENYELESAIAN SENGKETA DAN ARBITRASE”(Study Kasus Penyelesaian Sengketa Melalui Negosiasi)

Bab IV membahas tentang 4.1 Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (izin kuliah pegawai) pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Operasional Subang dengan cara negosiasi (4.1.1 Menurut UU No. 22/1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan; 4.1.2 KKB Bumiputera; dan 4.1.3 Menurut UU No. 30/1999 tentang Alternatif Penyelesaian Sengketa dan Arbitrase) dan 4.2 Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (izin kuliah pegawai) pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Operasional Subang melalui Negosiasi menurut UU No. 30/1999 tentang Alternatif Penyelesaian Sengketa dan Arbitrase.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab V diuraikan mengenai Simpulan; dan Saran.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. HAKEKAT HUKUM PERBURUHAN

Pertanyaan mengenai apa sesungguhnya hakekat Hukum Perburuhan itu, setiap ahli dalam bidang ini mempunyai rumusan dan batasannya sendiri, pada tulisan ini akan diuraikan beberapa pandangan dari para sarjana, antara lain

Menurut Imam Soepomo,

"Hukum Perburuhan adalah himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak, yang berkenaan dengan kejadian di mana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah⁹.

Menurut Mr. A.H. Molenaar¹⁰, yang terkenal dari *Rijksuniversiteit Leiden*.

"Hukum Perburuhan adalah bagian dari hukum positif yang pada pokoknya mengatur hubungan-hubungan antara pekerja dengan pemberi-kerja, antara pekerja dengan sesama pekerja dan antara pekerja dengan pengusaha.

Sementara itu Mr. M.G. Levenbach¹¹, salah satu nestor Hukum Perburuhan yang terkenal dari Gemeentelijke Universiteit (GU) Amsterdam, memperkenalkan dengan lebih tajam lagi Hukum Perburuhan sebagai

"suatu yang meliputi hukum yang berkenaan dengan hubungan-kerja, di mana pekerjaan itu dilakukan di bawah pimpinan dan dengan keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan-paut dengan hubungan-kerja itu".

Selanjutnya menurut Prof. Mr. H L Bakels dari *Rijksuniversiteit Groningen*, merumuskan definisi dan pandangannya yang cukup berbobot.

⁹ Prof. Imam Soepomo, S.H., *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, cet kedua, 1976, hlm. 4.

¹⁰ Mr. A.H. Molenaar, *Arbeidsrecht I*, hlm. 374. dalam J. Pareira Mandalangi, S.H., *Dari Hukum Perburuhan ke Hukum Kerja dan Hukum Sosial, dalam Percikan Gagasan Tentang Hukum*, Redaksi oleh A. Yoyon, S.H, Bandung, FH UNPAR, tanpa tahun, hlm. 164.

¹¹ Lihat dalam J. Pareira Mandalangi, S.H., *Ibid.* hlm. 165.

Menurut beliau,

*"Hukum Perburuhan dapat dilukiskan sementara secara umum saja sebagai keseluruhan aturan-aturan hukum yang menyangkut hubungan-kerja dari golongan penduduk pekerja yang tidak-mandiri"*¹².

Dari beberapa definisi di atas, dapat diambil beberapa hal yang penting untuk diuraikan lebih jauh, antara lain:

- 1) Perjanjian Kerja; dan
- 2) Hubungan Kerja;

2.1.1. Perjanjian Kerja

Pasal 1601 a KUH Perdata, memberikan pengertian Perjanjian Kerja, sebagai berikut: "Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu si buruh, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintahnya pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah".

Sementara Prof. R. Iman Soepomo, S.H. memberikan pengertian mengenai hal ini sebagai berikut:

*Perjanjian Kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan, yang mengikatkan diri untuk mengerjakan buruh itu dengan membayar upah*¹³.

Pendapat lainnya adalah dari Prof. Subekti, S.H. beliau menyatakan bahwa Perjanjian Kerja adalah Perjanjian antara seorang "buruh" dengan seorang "majikan", perjanjian mana ditandai oleh ciri-ciri adanya upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan

¹² **J. Pareira Mandalangi, S.H.**, Ibid. hlm. 169.

¹³ **Prof. Imam Soepomo, S.H.**, *Op. Cit.* hlm. 57.

adanya suatu hubungan, yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak lain¹⁴.

Dari uraian di atas, dapatlah ditarik beberapa hal yang penting, antara lain:

1. Perjanjian tersebut menimbulkan suatu perikatan/hubungan kerja;
2. Pihak yang satu (majikan) berhak memerintah pihak lainnya dengan membayar upah;
3. Pihak buruh berkewajiban melakukan pekerjaan dengan menerima upah;
4. Pekerjaan tertentu; dan
5. Suatu waktu tertentu.

Dengan demikian, perjanjian kerja menimbulkan hubungan kerja antara pihak majikan dan pihak buruh, yang seimbang dan melahirkan hak dan kewajiban bagi para pihak.

Perjanjian kerja dianggap ada dan akan melahirkan suatu hubungan kerja yang seimbang, apabila perjanjian kerja tersebut memenuhi persyaratan yang ditentukan dalam Pasal 1320 KUH Perdata, bahwa untuk sahnya suatu perjanjian diperlukan empat syarat¹⁵:

- 1) Sepakat mereka yang mengkatkan dirinya;
- 2) Kecakapan untuk membuat suatu perikatan;
- 3) Suatu hal tertentu;
- 4) Suatu sebab yang halal.

¹⁴ **Prof. R. Subekti, S.H.**, *Aneka Perjanjian*, dalam **Djumadi, S.H.**, *Hukum Perburuhan, Perjanjian Kerja*, Jakarta, Raja Grafindo Persada, cet. ketiga, 1995, hlm. 23.

¹⁵ **Prof. R. Subekti, S.H. dan R. Tjitrosudibio**, *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*, Jakarta, Pradnya Paramita, cet. Ketigapuluh, 2003, hlm. 339.

Selain harus memenuhi ketentuan mengenai syarat sahnya suatu perjanjian. Perjanjian kerja harus memenuhi asas-asas dalam suatu perjanjian, antara lain¹⁶:

- a) Asas kebebasan berkontrak maksudnya bahwa setiap orang boleh mengadakan perjanjian apa saja dan dengan siapa saja, sesuai Pasal 1338 KUH Perdata;
- b) Asas konsensual artinya bahwa perjanjian itu ada sejak tercapainya kata sepakat, antara para pihak yang mengadakan perjanjian, seperti tercantum dalam Pasal 1458 KUH Perdata; dan
- c) Asas kelengkapan, tercantum dalam Pasal 1477 KUH Perdata, apabila para pihak yang mengadakan perjanjian, berkeinginan lain, mereka dapat menyingkirkan pasal-pasal yang ada pada undang-undang, namun apabila tidak secara tegas ditentukan dalam suatu perjanjian, maka ketentuan undang-undanglah yang dianggap berlaku.

2.1.2. Hubungan Kerja

Pada dasarnya hubungan-kerja, yaitu hubungan antara buruh dan majikan, terjadi setelah diadakan perjanjian oleh buruh dengan majikan, di mana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada majikan dengan menerima upah dan di mana majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah. Perjanjian yang sedemikian itu disebut *perjanjian-kerja*¹⁷.

Istilah perjanjian-kerja menyatakan bahwa perjanjian ini mengenai *kerja*, yakni dengan adanya perjanjian-kerja timbul kewajiban suatu pihak untuk bekerja. Jadi berlainan dengan *perjanjian-perburuhan*, yang tidak menimbulkan hak atas dan

¹⁶ Djumadi, S.H, *Op. Cit.* hlm. 16-18.

¹⁷ Prof. Imam Soepomo, S.H, *Loc. Cit.*

kewajiban untuk melakukan pekerjaan, tetapi memuat syarat-syarat tentang perburuhan.

Untuk perjanjian-kerja ini Mr. Wirjono Prodjodikoro menggunakan secara kurang tepat istilah persetujuan-perburuhan, sedang untuk perjanjian-perburuhan digunakannya istilah persetujuan-perburuhan-bersama¹⁸.

Adanya buruh ialah hanya jika ia bekerja *di bawah pimpinan pihak lainnya* dan adanya majikan hanya, jika *dia memimpin pekerjaan* yang dilakukan oleh pihak kesatu. Hubungan "buruh dan majikan" tidak juga terdapat pada *perjanjian-pemborongan-pekerjaan*, yang ditujukan kepada hasil *pekerjaan*.

Perjanjian-kerja pada dasarnya harus memuat pula ketentuan-ketentuan yang berkenaan dengan hubungan-kerja itu, yaitu hak dan kewajiban buruh. serta hak dan kewajiban majikan.

Menurut Sendjun H. Manulang¹⁹, hubungan kerja menimbulkan hak dan kewajiban antara kedua belah pihak, antara lain :

1. hak dan kewajiban Pekerja
 - a. hak-hak pekerja
 - berhak atas upah;
 - berhak atas pekerjaan; dan
 - berhak atas perlindungan
 - b. kewajiban pekerja
 - melakukan pekerjaan dengan baik dan
 - mengikuti perintah atasan.
2. Hak dan kewajiban pengusaha
 - a. hak pengusaha
 - berhak atas hasil pekerjaan dan
 - mengatur atau memerintah pekerja.
 - b. kewajiban pengusaha
 - membayar upah;
 - menyediakan pekerjaan dan
 - memberi perlindungan.

¹⁸ Mr. Wirjono Prodjodikoro, dalam Prof. Imam Soepomo, S.H, *Ibid*,

¹⁹ Sedjun H. Manulang, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jakarta: Rineka Cipta, 1992, hlm. 168.

Ketentuan-ketentuan ini dapat pula ditetapkan dalam *peraturan-majikan*, yaitu peraturan yang secara sepihak ditetapkan oleh majikan, atau sekarang sering disebut dengan Peraturan Perusahaan. Selanjutnya dapat pula ditetapkan dalam suatu perjanjian antara organisasi buruh dengan pihak majikan melalui musyawarah dan menghasilkan Perjanjian Perburuhan.

Disamping itu negara mengadakan peraturan-peraturan mengenai hak dan kewajiban buruh dan majikan, yang harus diikuti oleh kedua belah pihak.

Namun dalam hubungan kerja seringkali terjadi perselisihan antara pekerja dengan majikan (pengusaha). Perselisihan dimaksud sudah barang tentu harus diselesaikan, karena jika tidak segera diselesaikan akan mengganggu mekanisme kerja yang sedang berjalan, sehingga kepentingan kedua pihak menjadi terganggu. Perselisihan dimaksud didalam UU No. 22/1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan disebut sebagai *perselisihan perburuhan*, sedangkan didalam UU No. 30/1999 tentang Alternatif Penyelesaian Sengketa dan Arbitrase disebut *sengketa*.

2.2. PENYELESAIAN PERSELISIHAN PERBURUHAN

2.2.1. Menurut UU No. 22 tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan

Sebagaimana telah diuraikan dalam bab terdahulu, bahwa perselisihan perburuhan merupakan perselisihan antara pihak buruh dengan majikan karena tidak ada persesuaian paham diantara keduanya.

Pengertian perselisihan diatur dalam Undang-Undang No 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan. Pasal 1 ayat (1), poin (a), memberikan pengertian sebagai berikut:

Perselisihan perburuhan, ialah pertentangan antara majikan atau perkumpulan majikan dengan serikat buruh atau gabungan serikat buruh berhubung dengan tidak adanya persesuaian paham mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan atau keadaan perburuhan.

Pengertian di atas menunjukkan bahwa perselisihan perburuhan antara pihak majikan dengan buruh disebabkan karena tidak ada persesuaian paham dalam hal:

- a. hubungan kerja;
- b. syarat-syarat kerja; dan
- c. keadaan perburuhan.

Perselisihan perburuhan yang disebabkan oleh ketiga hal di atas, kadang kala menyebabkan Pemutusan Hubungan Kerja, baik PHK oleh majikan maupun permohonan pengunduran diri oleh pihak buruh, harus memenuhi alasan yang jelas agar tidak merugikan kedua belah pihak. PHK harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Mengenai PHK ini diatur oleh UU No. 12 tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta (LN No. 93 tahun 1964).

Dalam Undang-undang tersebut tercermin semangat, bahwa PHK harus diupayakan jangan sampai terjadi, dan segala upaya harus dilakukan antara kedua belah pihak melalui jalan perundingan, atau sering diartikan sebagai upaya negosiasi.

Perselisihan perburuhan dibeda-bedakan antara perselisihan hak dan perselisihan kepentingan. Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena salah satu pihak pada perjanjian-kerja atau perjanjian perburuhan tidak memenuhi isi perjanjian itu ataupun menyalahi ketentuan hukum.

Mengenai hal ini dapat diselesaikan oleh pengadilan dan P4, baik Pusat maupun Daerah.

Perselisihan kepentingan adalah mengenai usaha mengadakan perubahan dalam syarat-syarat perburuhan yang oleh organisasi buruh dituntutkan kepada pihak majikan atau menurut perumusan di atas "pertentangan berhubung dengan tidak adanya persesuaian paham mengenai syarat-syarat kerja dan atau keadaan perburuhan.

Menurut ketentuan UU No. 22/1957 bahwa penyelesaian perselisihan perburuhan dapat dilakukan dengan tiga cara :

- 1) Menyelesaikan perselisihan dengan perundingan secara damai dan secara langsung oleh para pihak tanpa perantaraan.
- 2) Menyelesaikan perselisihan mereka secara sukarela kepada juru atau sebuah badan/dewan pemisah untuk diselesaikan dengan arbitrase atau
- 3) Menyerahkan perselisihan itu kepada pegawai Perburuhan.

Dalam penulisan makalah ini, akan dibahas lebih jauh mengenai penyelesaian perselisihan dengan perundingan secara damai dan secara langsung oleh para pihak tanpa perantaraan.

Ad.1). Penyelesaian Perselisihan dengan Perundingan

Menurut ketentuan UU No. 22/1957 dalam Pasal 2 disebutkan bahwa :

- 1). Bilamana terjadi perselisihan perburuhan, maka serikat buruh dan majikan mencari penyelesaian perselisihan itu secara damai dengan jalan perundingan;

- 2). Persetujuan yang tercapai karena perundingan itu dapat disusun menjadi perjanjian perburuhan menurut ketentuan-ketentuan yang tercantum dalam UU Perjanjian Perburuhan.

Pasal 2 ayat (1) di atas, mengandung pengertian bahwa UU mengenai Penyelesaian Perselisihan Perburuhan mengatur cara-cara penyelesaian dengan cara negosiasi, tercermin dalam kata-kata "*serikat buruh dan majikan mencari penyelesaian perselisihan itu secara damai dengan jalan perundingan*".

Akan tetapi perundingan atau negosiasi yang dilakukan oleh serikat buruh untuk kepentingan pihak buruh yang berselisih dengan pihak majikan tidak akan *efektif dan berkeadilan*, karena kadang kala kepentingan pihak buruh yang diwakili oleh serikat buruh, dimanipulasi oleh pihak *oknum anggota serikat buruh* untuk kepentingan sesaat (uang) dengan cara *disuap* oleh majikan agar dalam pembelaannya memihak untuk kepentingan majikan dan *cenderung berlarut-larut*.

2.2.2. Menurut KKB Bumiputera²⁰

Selain ketentuan di atas, AJB Bumiputera 1912 dalam rangka membina hubungan kerja dalam pengelolaan perusahaan, secara khusus telah membuat perjanjian *Kesepakatan Kerja Bersama* antara *AJB Bumiputera 1912* dengan *FSP NIBA UKK AJB Bumiputera 1912* (yang selanjutnya disebut KKB Bumiputera).

²⁰ Keputusan Dirjen Pembinaan Hubungan Industrial No. 72/PHI/PK/2004 tentang Kesepakatan Kerja Bersama Bumiputera.

Pasal 2 ayat (2) KKB Bumiputera menyebutkan bahwa perjanjian kerja bersama ini mengatur syarat-syarat kerja dan kondisi kerja serta penyelesaian adanya perbedaan pendapat antara Perusahaan dengan Pekerja/Serikat Pekerja.

Dalam KKB Bumiputera, Pasal 65 mengatur tentang Tata Cara Penyelesaian Keluh Kesah Pegawai, ayat (1), sebagai berikut :

Pada dasarnya setiap perselisihan kepentingan, diselesaikan secara musyawarah antara Perusahaan dengan Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Seluruh Indonesia setempat.

Ayat (2) menyebutkan bahwa, Apabila terjadi kekurangan dari pekerja atas keadaan tertentu, diselesaikan secara musyawarah melalui prosedur yang tertib dengan cara :

- a) Pekerja ybs, menyampaikan secara tertulis atau membicarakan dengan atasannya langsung;
- b) Apabila upaya sesuai poin (a) tidak tercapai, maka masalahnya diselesaikan dengan atasan yang lebih tinggi.

Lebih jauh lagi apabila upaya yang dilakukan tetap tidak menemukan penyelesaian, maka penyelesaian dilakukan melalui perantara/Kantor Ketenagakerjaan kota setempat bagi yang bukan anggota serikat pekerja. Sementara bagi anggota serikat pekerja, penyelesaiannya melalui serikat pekerja atau apabila tidak selesai maka penyelesaiannya melalui perantara/Kantor Ketenagakerjaan kota setempat. Apabila proses penyelesaian telah dilimpahkan kepada kantor ketenagakerjaan kota setempat maka wewenang dan tanggung jawab beralih kepada kantor ketenagakerjaan kota setempat.

Dari uraian di atas, nampak bahwa KKB Bumiputera menganut negosiasi sebagai suatu cara dalam penyelesaian perselisihan perburuhan sesuai dengan UU No. 22 Tahun 1957 Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan UU No. 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa.

Kekurangan dalam penyelesaian menurut KKB Bumiputera, yaitu tidak akan *efektif dan berkeadilan* bagi kepentingan buruh karena kepentingan majikan diwakili oleh pegawai perantara yang cenderung membela kepentingan majikan karena hubungan pegawai perantara dengan majikan adalah sebagai atasan-bawahan (lihat Pasal 65 KKB Bumiputera).

2.3. ALTERNATIF PENYELESAIAN SENGKETA

Penyelesaian sengketa dapat dilakukan melalui 2 (dua) proses. Proses pertama melalui proses litigasi di dalam pengadilan, proses ini merupakan penyelesaian sengketa tertua, kemudian berkembang penyelesaian sengketa melalui kerjasama di luar pengadilan. Dewasa ini penyelesaian sengketa sudah beralih dari penyelesaian melalui Pengadilan (litigasi) ke cara non-litigasi yang dikenal dengan Alternatif Penyelesaian Sengketa (APS) atau *Alternative Dispute Resolution (ADR)*.

Mengapa proses penyelesaian sengketa alternatif diminati dalam penyelesaian sengketa ? tentu karena berbagai alasan yang mungkin lebih dapat memberi keuntungan bagi para pihak yang sedang bersengketa.

Dalam hal ini, Christopher W. Moore²¹, mengemukakan sejumlah keuntungan atau kebaikan penyelesaian sengketa dengan menggunakan *Alternative Dispute Resolution (ADR)*, sebagai berikut :

1. sifat kesukarelaan dalam proses;
2. prosedur yang cepat;
3. keputusan *nonjudicial*;
4. kontrol oleh manajer yang paling tahu tentang kebutuhan organisasi;
5. prosedur rahasia (*confidential*);
6. fleksibilitas yang lebih besar dalam merancang syarat-syarat penyelesaian masalah;
7. hemat waktu dan biaya;
8. tinggi kemungkinan untuk melaksanakan kesepakatan;
9. tingkatan yang lebih tinggi untuk melakukan kontrol dan mudah memperkirakan hasil;
10. kesepakatan-kesepakatan yang lebih baik daripada sekadar kompromi;
11. keputusan yang bertahan sepanjang waktu;
12. adanya tuntutan dunia bisnis untuk menyelesaikan sengketa secara sederhana, cepat dan biaya ringan; dan
13. adanya pelbagai kritik umum yang dilontarkan terhadap dunia peradilan.

Pasal 1 Ayat 10 UU No. 30/1999 tentang Alternatif Penyelesaian Sengketa dan Arbitrase menyebutkan,

Alternatif Penyelesaian sengketa adalah lembaga penyelesaian sengketa atau beda pendapat melalui prosedur yang disepakati para pihak, yakni penyelesaian di luar pengadilan dengan cara konsultasi, negosiasi, mediasi, konsiliasi, atau penilaian ahli.

Dengan demikian, negosiasi merupakan salah satu cara yang dapat dilakukan dalam penyelesaian sengketa alternative menurut ketentuan UU Arbitrase.

²¹ Christopher W. Moore dalam Rachmadi Usman, Ibid, hlm. 12-17, bandingkan dengan halaman 20, Ibid.

2.3.1. Pengertian Negosiasi

Kata negosiasi sering kita dengar, dalam bahasa Indonesia sepadan dengan musyawarah, sedangkan dalam bahasa Inggris “*negotiation*” yang berarti perundingan. Orang yang melakukan perundingan dinamakan dengan negosiator.

*Kamus Hukum Ekonomi ELIPS*²², mengartikan Negosiasi sebagai suatu proses perundingan atau tawar menawar suatu konsesi dst. Sementara Kamus Besar Bahasa Indonesia²³, menjelaskan arti negosiasi dalam dua arti: *pertama*, proses tawar menawar dengan jalan berunding untuk memberi atau menerima guna mencapai kesepakatan bersama antara satu pihak (kelompok atau organisasi) dan (kelompok atau organisasi) pihak lain; *kedua*, Penyelesaian sengketa secara damai melalui perundingan antara pihak-pihak yang bersengketa.

Prof. Garry Goodpaster, dalam bukunya yang berjudul panduan Negosiasi dan Mediasi, mengatakan bahwa negosiasi adalah proses bekerja untuk mencapai suatu perjanjian dengan pihak lain, suatu proses interaksi yang dinamis dan bervariasi, serta bernuansa sebagaimana keadaan atau yang dapat dicapai orang²⁴.

Dasar hukum dari Negosiasi diatur dalam UU Arbitrase, dalam Pasal 6 ayat (2) menguraikan bahwa :

“penyelesaian sengketa atau beda pendapat melalui alternatif penyelesaian sengketa sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diselesaikan secara langsung oleh para pihak dalam waktu paling lama 14 (empat belas) hari dan hasilnya dituangkan dalam suatu kesepakatan tertulis”.

Beberapa definisi di atas, menunjukkan bahwa negosiasi adalah salah satu cara penyelesaian sengketa di luar pengadilan yang dilakukan oleh pihak-pihak yang

²² Tim Penyunting Kamus Hukum Ekonomi ELIPS. 1997. *Kamus Hukum Ekonomi ELIPS*. Jakarta: ELIPS Project, hlm. 116.

²³ Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa. 1988. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, hlm. 611.

²⁴ Joni Emirzon, Alternatif penyelesaian sengketa Diluar pengadilan, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2001, hlm. 44

bersengketa atau kuasanya secara langsung pada saat negosiasi dilakukan, tanpa keterlibatan pihak ketiga sebagai penengah.

2.3.2. Teknik Negosiasi

Negosiasi merupakan komunikasi dua arah yang dirancang untuk mencapai kesepakatan pada saat kedua belah pihak memiliki berbagai kepentingan yang sama maupun yang berbeda²⁵.

Secara umum terdapat beberapa teknik negosiasi yang sering digunakan dalam penyelesaian sengketa, yaitu :

- 1) teknik negosiasi kompetitif; Teknik negosiasi kompetitif diistilahkan sebagai sebagai negosiasi yang bersifat alot.
- 2) teknik negosiasi kooperatif; Teknik negosiasi kooperatif menganggap pihak negosiator lawan (*oppesing Party*) bukan sebagai musuh, melainkan sebagai mitra kerja untuk Mencari *comman ground*.
- 3) teknik negosiasi yang bertumpu pada *posisi (positional based)*;
- 4) teknik negosiasi yang bertumpu pada kepentingan (*interest based*); Teknik ini merupakan jalan tengah yang ditawarkan atas pertentangan teknik keras-lunak. Teknik ini dipilih karena pemilihan teknik keras berpotensi menemui kebuntuan (*dead lock*) dalam negosiasi, terlebih apabila bertemu dengan sesama perunding yang bersifat keras, sedangkan perundingan lunak berpotensi sebagai pecundang (*Loser*).

²⁵ **Suyud Margono**, ADR Dan Arbitrase, Ghalia Indonesia, 2000, hlm. 49

- 5) teknik negosiasi yang bersifat lunak (*soft*) , teknik ini menekankan pentingnya membangun serta menjaga hubungan baik antarmanusia. Pembinaan hubungan baik menjadi tujuan dari penggunaan teknik negosiasi ini.
- 6) teknik negosiasi yang bersifat keras (*hard*). Negosiator keras dalam menghadapi negosiator lunak sangat bersikap dominan²⁶.

Tabel 1.
Perbedaan antara teknik negosiasi lunak dan keras²⁷

Lunak (<i>soft</i>)	Keras (<i>hard</i>)
<ul style="list-style-type: none"> • Negosiator adalah teman • Tujuan perundingan adalah kesepakatan • Memberi konsensi untuk menjaga hubungan baik • Lunak terhadap orang dan juga masalah • Mempercayai perunding lawan • Mudah mengubah posisi • Mengemukakan penawaran • <i>Disclose your bottom line</i> • Mengalah untuk mencapai kesepakatan (<i>win-win</i>) • Mencari jawaban yang dapat diterima secara menyenangkan oleh pihak lawan • Bersikeras terhadap perlunya kesepakatan • Mencegah untuk berlomba kehendak (<i>contest of will</i>) • Menerima untuk ditekan. 	<ul style="list-style-type: none"> • Negosiator dipandang sebagai musuh/lawan • Tujuan untuk kemenangan • Menuntut konsesi sebagai sebagai prasarat dari pembinaan hubungan • Keras terhadap orang maupun masalah • Tidak percaya perundingan lawan dn memperkuat posisi • Membuat ancaman • <i>Mislead as to your bottom line</i> • Menuntut perolehan sepihak sebagai harga kesepakatan (<i>win-lose</i>) • Mencari satu jawaban yang harus diterima perunding lawan • Bersikeras terhadap posisi • Sedapat mungkin memenangkan keinginan(<i>contest of will</i>) • Menerapkan tekanan.

²⁶ Diringkas dari **Roger Fisher dan William Ury**. 1991. *Getting to Yes: Negotiating an Agreement Without Giving in*. London Business Book Ltd. dan Gerald R. Williams. 1983. *Legal Negotiation and Settlement*. St. Paul: West Publishing Co. Demikian dapat dilihat dalam *Rancangan Materi Pengajaran Alternative Dispute Resolution (ADR)*, yang dipersiapkan **Tim Fakultas Hukum Universitas Indonesia dan Indonesian Center for Environmental Law** dan juga dalam **Suyud Margono**. *op.cit.*, film. 49 - 52.

²⁷ **Rachmadi Usman**, *Op. Cit*, hlm. 61.

James G. Patterson²⁸, menjelaskan ada lima strategi dalam melakukan negosiasi, yaitu :

1. *Withdrawal* atau *Avoidance*, yaitu strategi menghindar atau melarikan diri;
2. *Smoothing* atau *Acommodation*, pengikut strategi ini merasa lebih peduli terhadap orang dan mereka mencoba menyelesaikan konflik dengan menjaga agar setiap orang senang;
3. *Compromise*, para pihak percaya bahwa setiap orang akan mendapatkan hak yang sama untuk mengekspresikan pendapat. Strategi ini sering digunakan untuk menemukan solusi, seperti menggunakan voting sebagai cara untuk menghindari konflik langsung;
4. *Force* atau *Competition*, para pihak hanya melihat konflik sebagai suatu keadaan menang – kalah (win-lose), di mana pihak lawan mereka harus kalah, dan;
5. *Problem solving*, strategi ini memberikan dasar pertimbangan bahwa dengan strategi ini akan dapat dihasilkan keuntungan bila diselesaikan dengan cara terbuka. Keterbukaan dan kejujuran komunikasi merupakan karakteristik strategi ini. Para pihak berusaha mencari consensus untuk memecahkan masalah dan ini membutuhkan banyak waktu.

2.3.3. Proses Pelaksanaan Negosiasi

Gerald Williams²⁹, berdasarkan hasil pengamatannya terhadap proses negosiasi yang berlangsung di antara pengacara atau kuasa hukum, menyimpulkan bahwa proses pelaksanaan negosiasi melalui penahapan sebagai berikut :

²⁸ **James G. Patterson** dalam bukunya “*How to Become a Better Negotiator*” , sebagaimana dikutip Joni Emirzon. Op.cit., hlm. 57-59.

²⁹ **Rachmadi Usman**, op.cit., hlm. 65.

1). Tahap Orientasi dan Mengatur Posisi

Dalam tahap ini para negosiator mulai membuka komunikasi 1 (satu) dengan yang lainnya, sehingga hubungan antara para pihak mulai terdefinisi dan terbina (*established*). Dalam mengatur posisi, biasanya negosiator berbicara secara umum mengenai kekuatan (*strengths*) dari kasus mereka. Dalam tahap ini negosiator mencanangkan serta mengembangkan proses membuka (*opening positions*) mereka.

Posisi pembuka antara lain :

- a. *maximalist*, meminta sesuatu dari yang sesungguhnya diharapkan;
- b. *equitable*, posisi yang dipandang bersifat *fair* bagi kedua belah pihak;
- c. *integrative*, melalui penyajian atau pencarian solusi piluhan terhadap permasalahan sebagai suatu cara untuk mencapai kesepakatan yang mencerminkan kepentingan dan kepedulian mereka bersama.

2). Tahap Argumentasi

Tahap pengajuan argumentasi sambil meletakkan posisi yang sesungguhnya (*real positions*) dari negosiator lawan, seraya mencoba menghindarkan diri dalam membuka posisi mereka yang sesungguhnya. Masalah-masalah pokok mulai terdefinisi secara jelas dan juga kekuatan serta kelemahan masing-masing pihak sudah terlihat. Konsesi dalam tahap ini dilakukan oleh 1 (satu) pihak saja ataupun masing-masing pihak.

3). Tahap keadaan darurat dan krisis

Negosiator biasanya berada di bawah tekanan apabila mendekati (batas waktu). Sehingga, kesadaran salah satu atau keduanya untuk membuat konsesi, menyajikan

pilihan-pilihan baru ataupun menerima keadaan *deadlock* mulai terlihat pada tahap ini. Dalam proses ini keduanya saling memberikan jejak atau isyarat mengenai konsesi seperti apa dan yang bagaimana yang perlu dikembangkan oleh para negosiator.

4). Tahap kesepakatan atau upaya pilihan

Apabila para pihak berhasil mencapai kesepakatan, maka pihak-pihak tersebut mempersiapkan rincian akhir kesepakatan, serta meyakinkan masing-masing pihak dari atau pihak yang diwakilinya (*clients*) tentang *desirability* dari kesepakatan tersebut. Kemudian sebagaimana layaknya sebuah perundingan hukum, maka formalisasi kesepakatan juga merupakan hal penting.

Sebagai perbandingan **Howard Raiffia**³⁰, mengadakan penahapan sebagai berikut :

- a. Tahap persiapan
- b. Tahap tawar awal (*Opening Gambits*)
- c. Tahap pemberian konsesi (*The Negotiated Dance*)
- d. Tahap Akhir permainan (*end play*)

2.3.4. Kendala yang dihadapi para Negosiator dalam Negosiasi

Negosiasi tidak harus menghasilkan kesepakatan, bisa saja mengalami “kebuntuan”. Hal ini bisa saja terjadi disebabkan masing-masing pihak tetap bertahan pada posisi tawaran pertama dengan bersikap saling kompetitif. Hal ini dilakukan dalam rangka mempertahankan kepentingan (*interest*), hak-hak (*rights*) dan status kekuasaan (*power*) yang dimiliki para pihak. Para pihak yang bersengketa ingin kepentingannya tercapai, hak-haknya dipenuhi serta ingin status kekuasaannya diperlihatkan, dimanfaatkan dan

³⁰ Ibid., hlm. 67-69.

dipertahankan. Ketiga hal ini merupakan faktor penentu berhasil tidaknya para negosiator dalam mencapai titik temu sebagai akhir dalam proses negosiasi.

William Ury³¹, mengemukakan 5 (lima) kendala utama menuju kerja sama yang sering dihadapi para negosiator dan cara mengatasinya, antara lain :

- 1) Reaksi Kita (*Your Reaction*), apabila dari pihak kita terpropokasi oleh mereka sehingga kita akan bereaksi negatif yang akan merugikan kepentingan kita, maka untuk mengatasi agar kita tidak bereaksi secara negatif adalah dengan “tidak bereaksi”, atau memisahkan diri kita dengan emosi (*mental attitude of detachment*).
- 2) Emosi mereka (*Their Emotions*), jika pihak mereka bersikap emosi, maka cara mengatasi emosi mereka adalah jangan berargumentasi dan lakukan taktik “*step to their side*” .
- 3) Posisi Mereka (*Their Positions*), dalam hal pihak lawan bersikukuh pada posisi yang ditawarkannya. Lawan dengan strategi “*reframe*” yaitu mencegah sifat menggurui dan biarkan persoalan menjadi guru mereka.
- 4) Ketidakpuasan Mereka (*Their Satisfactions*), apabila mereka tidak puas maka dapat diatasi dengan mengidentifikasi dan penuhi kepentingan serta kebutuhan mereka; membantu menyelamatkan rasa malu mereka dan ciptakan hasil yang dapat mencerminkan keberhasilan dan kemenangan mereka.
- 5) Kekuatan Mereka (*Their Powers*), seringkali pihak lawan melihat negosiasi sebagai suatu proses yang bertujuan menciptakan *win-lose*, sehingga mereka berkepentingan mengalahkan kita. Prinsipnya adalah apabila mereka bisa mendapatkan yang diinginkan dengan *power plays*, mengapa mereka perlu

³¹ Ibid., hlm. 73-77.

kerjasama dengan kita. Pemecahannya adalah dengan *Best Alternative To A Negotiated Agreement*, yaitu dengan strategi "*use power to educated*".

BAB III
PERSELISIHAN PERBURUHAN
PADA AJB BUMIPUTER 1912 KANTOR OPERASIONAL SUBANG

3.1. Kasus Posisi: Sengketa izin belajar pegawai.

Pada tanggal 1 April 2002, telah diadakan perjanjian ikatan kerja, Nomor 418/PC.Crb/SPIK/IV/2002, untuk jangka waktu tertentu antara AJB Bumiputera Cirebon dengan *Pegawai ybs.* Kemudian dengan surat nomor 426/PC.Crb/SPIK/IV/2002 tanggal 2 April 2002, *pegawai ybs* ditempatkan pada Kantor Operasional Subang. Sesuai kebutuhan perusahaan serta sesuai dengan persyaratan tertentu *pegawai ybs.* mengajukan lamaran kerja untuk dapat bekerja sebagai pegawai tetap. Dalam perkembangannya melalui Surat Keputusan Direktur SDM No. 103-4/DSDM/2004/Peg. *Pegawai ybs,* ditetapkan sebagai Pegawai Percobaan berlaku efektif per 1 Januari 2004 (*sampai dengan perselisihan terjadi pegawai ybs sudah bekerja selama hampir 7 bulan dan belum diangkat sebagai pegawai tetap*).

Sesuai dengan Permenaker Nomor: Per-03/MEN/1999, Pasal 5 ayat (2) mengatur bahwa lamanya masa percobaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) paling lama 3 (tiga) bulan dan hanya boleh diadakan untuk satu kali masa percobaan. Jadi secara *de jure pegawai ybs* sudah menjadi pegawai tetap pada perusahaan tersebut.

Pada saat proses penyerahan SK Pegawai percobaan, Pemimpin Cabang Cirebon dalam sambutannya menyarankan pegawai dibawah kepemimpinannya untuk mengembangkan diri kearah yang lebih baik, misalnya melanjutkan pendidikan formal atau profesi.

Untuk merealisasikan saran Pemimpin Cabang di atas, *Pegawai ybs*, mengambil inisiatif untuk mendaftarkan diri pada Program Pascasarjana Universitas Padjadjaran bersama-sama dengan saudara Ayub Chandra Sentosa, SE (pemegang kas KO Subang).

Bahwa untuk memenuhi persyaratan formal pendaftaran kuliah, setiap calon mahasiswa membuat Surat Pernyataan bermaterai. Kemudian *pegawai ybs* membuat surat pernyataan dan ditanda tangani oleh *pegawai ybs* dan Kepada Unit Administrasi dan Keuangan, Bapak Dedy Supradja sebagai pihak mengetahui serta oleh Kepala Operasional, Bapak Drs. Masdi AT sebagai pihak yang mengesahkan. Inti dari surat pernyataan tersebut adalah dukungan kepada calon ke-arrah berhasilnya, sebagai pegawai tugas belajar/izin belajar secara penuh dan dibebaskan dari segala tugas yang lain.

Ternyata *Pegawai ybs*, diterima pada Program Pascasarjana UNPAD pada Program Ilmu Hukum BKU Hukum Bisnis. Sesuai dengan ketentuan calon mahasiswa diwajibkan mengikuti kegiatan Pra-Pascasarjana (matrikulasi) selama kurang lebih satu bulan setengah. Untuk keperluan itu *Pegawai ybs* mengajukan permohonan cuti dan izin belajar kepada Pemimpin Cabang melalui surat No. 623/Sub/VII/2004 tertanggal 28 Juli 2004 .

Pemimpin Cabang memberikan jawaban dengan surat bernomor 1166/CRB/BU/VII/2004 tanggal 30 Juli 2004. Dalam suratnya Pemimpin Cabang tidak memberikan izin dengan alasan status pegawai masih sebagai pegawai percobaan; serta belum mempunyai hak cuti yang memadai. Malah

pada poin kedua surat tersebut mengancam akan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja tanpa syarat.

Sehingga muncul Perselisihan Perburuhan antara *Pegawai ybs* dengan pihak manajemen perusahaan dalam hal ini Pemimpin Cabang Cirebon, Bapak Tuter Madya, AAIJ (*sebagai pegawai perantara*).

3.2. Penyelesaian Sengketa izin belajar pegawai.

Pokok sengketa Perselisihan Perburuhan antara *Pegawai ybs* dengan pihak manajemen perusahaan dalam hal ini Pemimpin Cabang Cirebon, Bapak Tuter Madya, AAIJ, adalah *Sengketa izin belajar pegawai*.

Kedua belah pihak dalam sengketa *izin kuliah pegawai* mengungkapkan alasan-alasan sebagai berikut :

Pihak pertama (Tuter Madya, AAIJ/Managemen) mengungkapkan antara lain :

“ Pemimpin Cabang tidak memberikan izin belajar, dengan alasan bahwa status pegawai masih sebagai pegawai percobaan; serta belum mempunyai hak cuti yang memadai. Sehingga Ia beranggapan dapat melakukan Pemutusan Hubungan Kerja tanpa syarat. Sebagaimana surat Pemimpin Cabang bernomor 1166/CRB/BU/VII/2004 tanggal 30 Juli 2004.

Pihak Kedua (*Pegawai ybs*) mengungkapkan antara lain :

“ Pegawai merasa telah diberikan izin belajar, sesuai dengan Surat Pernyataan bermaterai tertanggal 26 Februari 2004 dari calon mahasiswa, yang ditanda tangani oleh Kepada Unit Administrasi dan Keuangan, Bapak Dedy Supradja sebagai pihak mengetahui dan Kepala Operasional, Bapak Drs. Masdi AT sebagai pihak yang mengesahkan. Inti dari surat pernyataan tersebut adalah dukungan kepada calon ke arah berhasilnya, sebagai pegawai tugas belajar/izin belajar secara penuh dan dibebaskan dari segala tugas yang lain.

Pegawai ybs, merasa tidak perlu tunduk kepada Pemimpin Cabang karena menurut Struktur Organisasi bukanlah atasan langsung, sehingga yang patut untuk ikuti adalah Pemimpin Operasional Subang sebagai atasan langsung.

Sengketa perselisihan perburuhan meruncing ketika para pihak melakukan perbuatan hukum sebagai berikut :

“ Sekitar Bulan Agustus 2004, Pemimpin Cabang mengeluarkan Surat Skorsing untuk jangka waktu yang tidak ditentukan sebagaimana alasan yang telah diuraikan di atas. (Isi skorsing secara lengkap tidak diketahui pegawai, sampai dengan makalah ini dibuat surat skorsing tidak diterima pegawai karena ditahan oleh Kepala Keuangan dan Administrasi KO Subang, cq. Dedy Supradja).

“ Pegawai ybs, melakukan perlawanan dengan menunjuk kuasa hukumnya Bapak Adhitama Rustanto, S.H. (Kantor Advokat Adhitama Rustanto, S.H. dan Rekan) dengan Surat Kuasa tertanggal Bandung 04 September 2004, ditandatangani para pihak dan bermaterai cukup.

Berdasarkan Surat Kuasa yang diberikan, Bapak Adhitama Rustanto, S.H Men-Somasi Pemimpin Cabang Cirebon (Somasi I No, 003/KAAR/IX/2004, tertanggal Bandung, 11 September) dengan tuntutan agar Pemimpin Cabang tetap mengizinkan pegawai bersangkutan untuk melanjutkan pendidikannya serta secara pro-logis mengembalikan dalam posisi semula dalam keadaan sebagaimana awal.

Alasan dari tuntutan diajukan hal-hal sebagai berikut :

- 1. Sesuai dengan Surat Keputusan Direksi No. 271-4 /SDM/PSM/KP/I/2004 jo Surat Keputusan Direksi No. 103-4 /DSDM/2004/Peg. Tertanggal 30 Januari 2004 tentang Pengangkatan Pegawai Percobaan yang ditanda tangani Direktur SDM. Sehingga Pemimpin Cabang Cirebon tidak mempunyai kewenangan untuk melakukan skorsing dan atau melakukan PHK.*
- 2. Sesuai surat pernyataan pegawai sebagai calon mahasiswa S2 UNPAD yang ditandatangani oleh Pejabat Kantor Operasional Subang. Memberikan bukti tidak cukup alasan untuk dilakukan pem-PHK-an Pegawai.*

Apabila somasi ini tidak diindahkan atau pihak yang disomasi tidak punya itikad baik untuk menyelesaikan perselisihan dimaksud maka pihak yang memberi somasi akan melakukan penyelesaian melalui pengadilan (Litigasi), baik secara pidana maupun secara perdata.

Para pihak mempunyai kepentingan untuk segera menyelesaikan perselisihan tersebut. Dengan demikian sebelum penyelesaian itu dilakukan melalui pengadilan atau badan arbitrase baik menurut UU No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, maupun menurut UU Arbitrase atau melalui perantaraan pihak Serikat Pekerja/Kantor ketenagakerjaan Kota Setempat sesuai Keputusan Dirjen Pembinaan Hubungan Industrial No. 72/PHI/PK/2004 tentang Kesepakatan Kerja Bersama.

Pihak pegawai memberikan kuasa penuh kepada Bapak Adhitama Rustanto, S.H. untuk melakukan negosiasi dengan Pemimpin Cabang Cirebon cq Bapak Tuter Madya, AAIJ.

Pada hari Kamis, tanggal 14 Oktober 2004, Jam 15.00 WIB. Telah dilakukan Negosiasi secara langsung melalui telepon (selular vs konvensional) antara keduanya. Dalam negosiasi tersebut dihasilkan hal-hal sebagai berikut :

“ Pemimpin Cabang mencabut Surat Skorsing Pegawai dan mengizinkan pegawai kembali bekerja (setelah Pra Pascasarjana selesai) seperti sedia kala dengan status sebagai pegawai percobaan beserta hak-haknya. Dengan demikian proses penyelesaian melalui pengadilan tidak dilakukan.

Hasil negosiasi dilaksanakan oleh para pihak, antara lain sebagai berikut :

Pemimpin Cabang melalui surat No.1542/PC.Crb/BU/X/2004 tanggal 8 Oktober 2004 tentang pencabutan skorsing pegawai terhitung mulai tanggal 28 September 2004.

Dengan pencabutan skorsing tersebut, pegawai yang bersangkutan masuk kembali bekerja secara efektif mulai tanggal 28 September 2004, sebagai wujud melaksanakan hasil negosiasi.

Kemudian *Pegawai ybs*, mengirimkan surat nomor 842/Sub/Izin Belajar/X/2004, tertanggal 27 Oktober 2004, ditujukan kepada direksi, yang pada intinya *Pegawai ybs*, mengajukan permohonan agar diijinkan untuk dapat melanjutkan kuliah pada Program Pascasarjana UNPAD BKU Hukum Bisnis.

Direksi cq Departemen SDM menjawab surat tersebut pada tanggal 15 Desember 2004 melalui Bapak Pemimpin Cabang Cirebon (Tutur Madya, AAIJ). Nomor surat 3465/SDM/PSM/KP/XII/2004 yang ditandatangani oleh Nirwan Daud (Kepala Departemen Hukum).

*Pokok surat tersebut pada intinya **memberikan izin belajar kepada Pegawai ybs, Pegawai Percobaan Kantor Operasional Subang Cabang Cirebon untuk **dibebaskan tugas sementara dengan status tidak dipekerjakan** selama mengikuti studi pada Program Pascasarjana UNPAD BKU Hukum Bisnis, **terhitung sejak tanggal 1 Desember 2004 dengan tidak membayar Upah.** dan tidak dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja terhadap Pegawai ybs.***

Kemudian pegawai ybs, membuat surat pernyataan "menerima surat direksi tersebut".

BAB IV

ANALISIS PENYELESAIAN SENGKETA PERSELISIHAN PERBURUHAN MELALUI NEGOSIASI MENURUT UU NO 30 TAHUN 1999 TENTANG ALTERNATIF PENYELESAIAN SENGKETA DAN ARBITRASE” (Study Kasus Penyelesaian Sengketa Melalui Negosiasi)

4.1 Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (izin kuliah pegawai) pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Operasional Subang dengan cara negosiasi

Perselisihan atau sengketa perburuhan dapat dilakukan melalui beberapa cara, baik melalui pengadilan maupun tidak (non litigasi). Dalam persoalan ini, proses penyelesaian dilakukan tidak melalui pengadilan atau dilakukan melalui alternatif penyelesaian sengketa, khususnya melalui negosiasi oleh para pihak baik secara langsung maupun tidak.

Alternatif penyelesaian sengketa melalui negosiasi ini ternyata di atur oleh beberapa peraturan, antara lain : UU No. 22/1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan; KKB Bumiputera dan UU No. 30/1999 tentang Alternatif Penyelesaian Sengketa dan Arbitrase. Dalam hal ini para pihak dapat memilih salah satu cara yang di anggap paling efektif.

Ternyata peraturan yang dipergunakan adalah UU No. 30/1999 tentang Alternatif Penyelesaian Sengketa dan Arbitrase karena dianggap paling efektif.

4.1.1 Menurut UU No. 22/1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan

UU No. 22/1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan merupakan peraturan khusus dalam lapangan kerja (hukum perburuhan) dan biasa dipergunakan oleh tenaga kerja dan pengusaha dalam menyelesaikan perselisihan-perselisihan antara pihak buruh di satu sisi dan pengusaha (majikan) di sisi lainnya.

Dalam Undang-undang ini penyelesaian perselisihan melalui perundingan (negosiasi) di atur dalam Pasal 2, antara lain berbunyi :

- 1). *Bilamana terjadi perselisihan perburuhan, maka serikat buruh dan majikan mencari penyelesaian perselisihan itu secara damai dengan jalan perundingan;*
- 2). *Persetujuan yang tercapai karena perundingan itu dapat disusun menjadi perjanjian perburuhan menurut ketentuan-ketentuan yang tercantum dalam UU Perjanjian Perburuhan.*

Pasal 2 ayat (1) di atas, mengandung pengertian bahwa UU mengenai Penyelesaian Perselisihan Perburuhan mengatur cara-cara penyelesaian dengan cara negosiasi, tercermin dalam kata-kata "*serikat buruh dan majikan mencari penyelesaian perselisihan itu secara damai dengan jalan perundingan*".

Akan tetapi perundingan atau negosiasi yang dilakukan oleh serikat buruh untuk kepentingan pihak buruh yang berselisih dengan pihak majikan tidak akan *efektif dan berkeadilan*, hal ini disebabkan karena:

1. Kadang kala kepentingan pihak buruh yang diwakili oleh serikat buruh, dimanipulasi oleh pihak *oknum anggota serikat buruh* untuk kepentingan sesaat (uang) dengan cara *disuap* oleh majikan.
2. Dalam pembelaannya *oknum anggota serikat buruh* memihak untuk kepentingan majikan dan
3. Prosesnya *cenderung berlarut-larut*.
4. Karena penyesaiannya berlarut-larut maka biaya menjadi mahal
5. Hasil yang dicapai cenderung merugikan pihak buruh karena posisi buruh lemah.

4.1.2 KKB Bumiputera

Selain melalui UU di atas, perselisihan perburuhan melalui negosiasi lazim menggunakan ketentuan intern para pihak, misalnya KKB (Kesepakatan Kerja Bersama), dalam kasus ini, KKB Bumiputera mengatur tata cara penyelesaian perselisihan antara buruh dengan majikan, seperti tercantum dalam Pasal 65, antara lain :

ayat (1), Pada dasarnya setiap perselisihan kepentingan, diselesaikan secara musyawarah antara Perusahaan dengan Pimpinan Unit Kerja Serikat Pekerja Seluruh Indonesia setempat.

Ayat (2), menyebutkan bahwa, Apabila terjadi kekurangan dari pekerja atas keadaan tertentu, diselesaikan secara musyawarah melalui prosedur yang tertib dengan cara :

- a). Pekerja ybs, menyampaikan secara tertulis atau membicarakan dengan atasannya langsung;*
- b). Apabila upaya sesuai poin (a) tidak tercapai, maka masalahnya diselesaikan dengan atasan yang lebih tinggi. Dst.*

Kata-kata “musyawarah” antara kedua pihak dalam penyelesaian perselisihan menunjukkan bahwa KKB Bumiputera menganut cara-cara negosiasi dalam penyelesaian perselisihan.

Akan tetapi penyelesaian melalui KKB Bumiputera tidak akan *efektif dan berkeadilan*. Khususnya bagi kepentingan buruh, karena kepentingan majikan diwakili oleh pegawai perantara yang cenderung membela kepentingan majikan karena hubungan pegawai perantara dengan majikan adalah sebagai atasan-bawahan (lihat Pasal 65 KKB Bumiputera).

Dengan demikian KKB Bumiputera menganut cara negosiasi, namun apabila digunakan tidak efektif dan memenuhi keadilan bagi salah satu pihak (buruh) serta tidak ada kepastian hukum.

4.1.3 Menurut UU No. 30/1999 tentang Alternatif Penyelesaian Sengketa dan Arbitrase

selain dua ketentuan yang sudah dijelaskan di atas, perselisihan/sengketa perburuhan melalui negosiasi pun di atur oleh UU No. 30/1999 tentang Alternatif Penyelesaian Sengketa dan Arbitrase,

Pasal 1 Ayat 10 UU Arbitrase menyebutkan,

Alternatif Penyelesaian sengketa adalah lembaga penyelesaian sengketa atau beda pendapat melalui prosedur yang disepakati para pihak, yakni penyelesaian di luar pengadilan dengan cara konsultasi, negosiasi, mediasi, konsiliasi, atau penilaian ahli.

Dasar hukum dari Negosiasi lebih jauh diatur dalam UU tersebut, Pasal 6 ayat (2) menguraikan bahwa :

“penyelesaian sengketa atau beda pendapat melalui alternatif penyelesaian sengketa sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diselesaikan secara langsung oleh para pihak dalam waktu paling lama 14 (empat belas) hari dan hasilnya dituangkan dalam suatu kesepakatan tertulis”.

Dengan demikian UU ini mengatur secara jelas tentang prosedur negosiasi, sebagaimana tertuang dalam Pasal 1 ayat (10) di atas. Dan lebih menjamin kepastian hukum karena adanya pembatasan waktu dalam penyelesaiannya. Lebih jauh lagi dapat dilaksanakan lebih efektif dan adil karena bersifat *win-win solution* bagi kedua pihak yang bersengketa.

4.2 Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (izin kuliah pegawai) pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Operasional Subang melalui Negosiasi menurut UU No. 30/1999 tentang Alternatif Penyelesaian Sengketa dan Arbitrase

Seperti yang telah di uraikan dalam bab III di atas, Pokok sengketa/perselisihan perburuhan di **Perusahaan AJB Bumiputera 1912 Kantor Operasional Subang adalah sengketa izin kuliah pegawai** antara *Pegawai ybs* dengan pihak

managemen perusahaan dalam hal ini Pemimpin Cabang Cirebon, Bapak Tuter Madya, AAIJ,.

Kedua belah pihak sepakat untuk menyelesaikan dengan cara perundingan atau negosiasi sesuai ketentuan UU No. 30/1999 tentang Alternatif Penyelesaian Sengketa dan Arbitrase, karena undang-undang tersebut di anggap paling efektif, tidak kaku (tidak terlalu formal) dan bersifat *win-win solution*.

Hasil perundingan / negosiasi antara lain :

1. Pemimpin Cabang melalui surat No.1542/PC.Crb/BU/X/2004 tanggal 8 Oktober 2004 tentang pencabutan skorsing pegawai terhitung mulai tanggal 28 September 2004.
2. *Pegawai ybs* masuk kembali bekerja secara efektif mulai tanggal 28 September 2004, sebagai wujud melaksanakan hasil negosiasi.
3. Direksi cq Departemen SDM menjawab melalui surat tanggal 15 Desember 2004 melalui Bapak Pemimpin Cabang Cirebon (Tuter Madya, AAIJ). Nomor surat 3465/SDM/PSM/KP/XII/2004 yang ditandatangani oleh Nirwan Daud (Kepala Departemen Hukum). Pokok surat tersebut pada intinya *memberikan izin* belajar kepada *Pegawai ybs*, **dibebaskan tugas sementara dengan status tidak dipekerjakan** selama mengikuti studi pada Program Pascasarjana UNPAD BKU Hukum Bisnis, **terhitung sejak tanggal 1 Desember 2004 dengan tidak membayar Upah**.
4. Pegawai ybs, menerima surat direksi di atas dengan membuat surat pernyataan menerima.

Dengan demikian, simpulan yang dapat diambil adalah Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (*izin belajar pegawai*) pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Operasional Subang melalui Negosiasi menurut UU No. 30/1999 tentang Alternatif Penyelesaian Sengketa dan Arbitrase dapat diselesaikan secara efektif.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

- 5.1.1 Negosiasi diatur oleh beberapa peraturan, antara lain UU No. 22/1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan; KKB Bumiputera dan UU No. 30/1999 tentang Alternatif Penyelesaian Sengketa dan Arbitrase. Namun dari ketiga peraturan di atas hanya UU No. 30/1999 tentang Alternatif Penyelesaian Sengketa dan Arbitrase yang paling efektif untuk diterapkan dalam sengketa izin belajar pegawai.
- 5.1.2 Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (*izin belajar pegawai*) pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Operasional Subang melalui Negosiasi menurut UU No. 30/1999 tentang Alternatif Penyelesaian Sengketa dan Arbitrase dapat diselesaikan secara efektif.

5.2 Saran

- 5.2.1. UU No. 30/1999 tentang Alternatif Penyelesaian Sengketa dan Arbitrase, sepatutnya dijadikan pedoman dalam penyelesaian sengketa alternatif.
- 5.2.2. Diharapkan setiap perselisihan perburuhan dapat diselesaikan melalui Negosiasi sesuai dengan UU No. 30/1999 tentang Alternatif Penyelesaian Sengketa dan Arbitrase.

DAFTAR PUSTAKA

Buku-Buku :

- Djumadi. 1995. *Hukum Perburuhan, Hukum Kerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Emirzon, Joni. 2001. *Alternatif Penyelesaian Sengketa Diluar Pengadilan*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Kartasaputra, G. 1982, *Pokok-Pokok Hukum Perburuhan*. Bandung: Armiko.
- Mandalangi, J. Paraeira. (tanpa tahun). *Dari Hukum Perburuhan ke Hukum Kerja dan Hukum Sosial*. Dalam Yoyon, A. (redaksi). *Percikan Gagasan Tentang Hukum*, hlm. 161-179. Bandung: FH Universitas Katolik Parahyangan.
- Margono, Suyud. 2000. *Alternatif Dispute Resolution dan Arbitrase*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Manulang, Sedjun. H. 1992. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Soepomo, I. 1992. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambatan.
- Subekti, R. 2003. *Kitab Undang-Undang Hukum Perdata*. Jakarta: Pradnya Paramita.
- Tim Penyunting ELIPS. 1997. *Kamus Hukum Ekonomi ELIPS*. Jakarta: ELIPS Project.
- Tim Penyusun Kamus P3B. 1988. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Departemen Pendidikan dan Kebudayaan.
- Usman, Rachmadi. 2003. *Pilihan Penyelesaian Sengketa di Luar Pengadilan*. Bandung: Citra Aditya Bakti.

Sumber Lain :

Peraturan Perundang-undangan

- Indonesia, Undang-Undang Dasar 1945, Sekertaruat Negara Republik Indonesia.
- Indonesia, Undang-Undang Dasar 1945, Bandung: CV Pustaka Setia.
- Indonesia, Tap MPR No. II/MPR/1988 Tentang Garis-Garis Besar Haluan Negara.

Indonesia, Tap MPR No. IV/MPR/1999 Tentang Garis-Garis Besar Haluan Negara, Jakarta: Sinar Grafika, 1999..

Indonesia, Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan. UU No. 22 tahun 1957, LN NO. 42 Tahun 1957, TLN No. 1227.

Indonesia, Undang-Undang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta. UU No. 12 tahun 1964, LN NO. 93 Tahun 1964, TLN No. 2686.

Indonesia, Undang-Undang Alternatif Penyelesaian Sengketa dan Arbitrase. UU No. 30 tahun 1999, LN NO. 138 Tahun 1999, TLN No. 3872.

Keputusan Dirjen Pembinaan Hubungan Industrial No. 72/PHI/PK/2004 tentang *Kesepakatan Kerja Bersama antara AJB Bumiputera 1912 dengan FSP NIBA UKK AJB Bumiputera 1912*. Periode 2004-2005..