

PERSELISIHAN PERBURUHAN DAN PENYELESAIANNYA



Oleh : SF. Marbun¹⁾

Mengobarkan pihak pekerja, adalah cara yang paling sering digunakan untuk menyelesaikan konflik dan sengketa perburuhan.

Padahal, beberapa cara penyelesaian yang lebih baik sebenarnya bisa dilakukan. Menurut SF. Marbun, penyelesaian dengan secara bipartite, tripartite, yang dilakukan oleh arbitrator, mediator, P4D atau P4P, adalah merupakan penyelesaian yang dijiwai semangat kekeluargaan.

PENDAHULUAN

Tingginya peradaban dunia dewasa ini merupakan monumen historis yang menjadi saksi dari hasil cucuran keringat kaum buruh. Cucuran keringat itu tidak akan pernah kering, bahkan akan terus mengalir demi menopang kelanjutan perjalanan peradaban ini. Peradaban ini sesungguhnya dibangun di atas cucuran keringat buruh.

Namun seiring dengan itu, gemuruh kehidupan buruh turut bergulir mengikuti perjalanan sejarah. Tangis dan derita menjadi

noda hitam yang selalu mendominasi catatan panjang perjalanan sejarah kehidupan kaum buruh. Nasib buruh selalu dirundung malang, tidak pernah putus-putusnya. Gumpalan awan hitam pekat masih saja menggantung menyelimuti kehidupan kaum buruh. Hujan seakan-akan masih enggan turun menyirami bumi, menyuburkan kehidupan kaum buruh. Kemarau panjang yang kering-kerontang masih saja menghampiri kehidupan kaum buruh yang meranggas. Akhirnya rentetan pilu-duka dan

¹⁾ SF. Marbun, SH. H.Hum., adalah staf pengajar FH. UII. Saat ini menjabat sebagai pembantu Dekan I FH. UII.

tangis-derita kaum buruh itu akan semakin panjang lagi, manakala penafsiran terhadap nasib mereka tetap berkelanjutan, dan lebih tragis lagi jika kita tidak segera memberikan perhatian dan penghargaan yang layak dan manusiawi terhadap kehidupan mereka.

Meskipun hiruk-pikuk roda pembangunan sedang menggelinding dihadapan mereka, namun derasnya gemuruh pembangunan itu belum mampu menepis gumpalan awan pekat yang masih menggantung menyelimuti kehidupan mereka. Aktivitas pembangunan seperti tidak mampu menyentuh aktualitas kehidupan mereka. Kendati berbagai peraturan perundang-perundangan telah disusun rapi dan Hubungan Industrial Pancasila telah dirumuskan dengan begitu sejuk, sosok kehidupan buruh masih saja muram-kering-kerontang, bagaikan pohon yang meranggas. Salah satu indikatornya adalah masih banyaknya perselisihan perburuhan yang muncul, yang masih tetap merupakan bagian akrab dari kehidupan kaum buruh.

Dengan Hubungan Industrial Pancasila, secara filosofis dan normatif, buruh telah ditempatkan sebagai teman seperjuangan-seperkerjaan di dalam proses produksi yang harus saling bantu-membantu dan teman sejawat dalam keuntungan yang dinikmati bersama dengan bagian yang layak dan serasi.¹⁾

Namun demikian kendati Hubungan Industrial Pancasila telah dirumuskan secara filosofis, dan dijabarkan dalam berbagai peraturan perundang-undangan, perselisihan perburuhan dalam kehidupan buruh dan pengusaha selalu saja muncul mencuat deras ke permukaan.

Munculnya perselisihan itu mungkin saja bersumber dari pihak pengusaha ataupun dari pihak buruh. Persolannya bagaimanakah penyelesaian perselisihan perburuhan diatur dalam peraturan perundang-undangan Indonesia ?

Untuk penyelesaian perselisihan tersebut sesungguhnya telah disediakan sarana penyelesaiannya secara filosofis - yuridis, yang caranya dapat dilakukan sendiri oleh buruh dengan majikan melalui jalan musyawarah (bipartite)²⁾ atau dengan perantaraan (mediation) pihak ketiga (tripartite)³⁾ baik dengan bantuan Dewan/Juru Pemisah maupun dengan bantuan Pegawai Perantara atau P4 - D / P4 - P.⁴⁾ Bahkan terakhir melalui Peradilan Administrasi dengan cara Upaya Administratif ke Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara.⁵⁾

HUBUNGAN KERJA DAN HUBUNGAN INDUSTRIAL PANCASILA

Pengertian hubungan kerja secara yuridis adalah suatu hubungan antara seorang

¹⁾ G. Kartasapoetra, dkk., *Hukum Perburuhan di Indonesia Berdasarkan Pancasila*, Bina Aksara, Jakarta, 1986, hal.251-252. Lihat pula Tap.MPR No.II/MPR/1983 tentang GBHN, Bidang Tenaga Kerja dan Pedoman Pelaksanaan Hubungan Industrial Pancasila.

²⁾ Lihat Pasal 2 ayat (1) UU. No.22 tahun 1957.

³⁾ *Ibid* pasal 19, Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No:268/MEN/1985 tentang Penanganan Penyelesaian Masalah Pemutusan Hubungan Kerja Masal dan Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI. No.KEP.1108/MEN/1986 tentang Pedoman Pelaksanaan Penyelesaian Perselisihan Industrial dan PHK.

⁴⁾ *Ibid.*, pasal 5 ayat (1) jo. pasal 11.

⁵⁾ Lihat pasal 48 UU. No.5 tahun 1986. Selanjutnya pada penjelasan pasal itu disebutkan sebagai contoh banding administratif antara lain; Keputusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat berdasarkan UU. No.22 tahun 1957 tentang Penyelesaian Pereselisihan Perburuhan dan UU. No.12 tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta.

buruh dengan seorang majikan, sedangkan hubungan yang didalamnya tidak mengandung adanya buruh dan majikan tidak termasuk dalam kategori hubungan kerja.

Hubungan kerja baru terjadi apabila kedua belah pihak telah mengikatkan diri dalam suatu perjanjian kerja, di mana buruh mengikatkan diri dengan menerima upah dan majikan mengikatkan diri untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah,⁶⁾ sehingga dengan hubungan kerja ini melahirkan hak dan kewajiban timbal-balik antara buruh dan majikan.

Rumusan hubungan kerja di atas berbeda dengan rumusan Hubungan Industrial Pancasila, yang secara filosofis-konstitusional dibangun di atas landasan Pancasila dan UUD 1945. Inti hubungan perburuhan adalah menciptakan keserasian, keselarasan dan keseimbangan hubungan antara pihak-pihak yang tersangkut dalam keseluruhan proses produksi, baik buruh, pengusaha, pemerintah maupun masyarakat umum, dengan dijiwai oleh Pancasila dan UUD 1945.⁷⁾ Demikian pula dalam hal terjadi perbedaan atau perselisihan, hubungan perburuhan Pancasila menghendaki agar perselisihan itu hendaknya diselesaikan dengan musyawarah, dan tidak dilakukan dengan paksaan sepihak.⁸⁾

BATASAN PERSELISIHAN PERBURUHAN

Yang dimaksud dengan perselisihan perburuhan adalah perselisihan antara majikan

dengan buruh perorangan karena pemutusan hubungan kerja,⁹⁾ maupun perselisihan antara majikan dengan buruh kolektif (Serikat Buruh) karena tidak adanya persesuaian faham mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan keadaan perburuhan dalam suatu perusahaan.¹⁰⁾

Rumusan di atas memuat dua unsur penting yang perlu dibahas terlebih dahulu, yakni *pihak* (subjek) yang berselisih dan *sifat perselisihan* (objek) yang diperselisihkan. Kedua unsur tersebut yakni subjek yang berselisih dan objek yang diperselisihkan pada akhirnya akan turut menentukan cara penyelesaian perselisihan.

Perselisihan yang ditimbulkan karena hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan keadaan perburuhan dalam perusahaan, hanya dapat diselesaikan terbatas pada buruh yang tergabung dalam serikat buruh. Jadi ketentuan ini mensyaratkan agar di setiap tempat buruh bekerja haruslah terbentuk terlebih dahulu serikat buruh. Artinya bagi buruh yang belum memiliki serikat buruh tidak dapat dikategorikan sebagai pihak (subjek) dalam perselisihan perburuhan seperti ini.

Yang menjadi persoalan berikutnya, bagaimana jika yang diperselisihkan itu seorang buruh atau hanya sekumpulan buruh saja, dapatkah buruh itu langsung sebagai pihak dalam perselisihan tersebut, ataukah harus melalui organisasi serikat buruh, dan bagaimana cara penyelesaiannya. ?

Untuk menjawab persoalan di atas

⁶⁾ Lihat pasal 41 Kitab Undang-Undang Hukum Perburuhan.

⁷⁾ Rumusan Industrial Pancasila semua disebut Hubungan Kerja/Perburuhan Pancasila. Rumusan ini merupakan Kesimpulan Seminar Nasional pada bulan Desember 1974 di Jakarta. Kemudian menemukan landasan yuridisnya dalam Tap.MPR No.IV/MPR/1978 tentang GBHN.

⁸⁾ Ibid.

⁹⁾ Lihat pasal 2 UU. No.12 tahun 1964.

¹⁰⁾ Lihat pasal 1 ayat (1) UU. No. 22 tahun 1957.

terdapat beberapa pendapat sebagai alternatif pemecahannya. Pendapat pertama menyatakan penyelesaian hanya mungkin diselesaikan pada tingkat perantara dengan jalan pemberian jasa oleh pegawai perantara dan tidak dapat dilanjutkan ke P4D atau P4P.¹¹⁾ Sedangkan pendapat kedua disampaikan oleh Prof. Iman Soepomo,¹²⁾ yang menyatakan bahwa penyelesaian perselisihan seperti ini dapat saja diajukan ke Pengadilan Negeri.

Persoalan pihak atau subjek dalam perselisihan perburuhan ini akan menjadi lebih rumit lagi, apabila dikaitkan dengan sifat perselisihan yang terdapat dalam istilah perburuhan, dan cara penyelesaiannya. Sebab dalam istilah perburuhan dikenal 2 (dua) sifat perselisihan, yakni :

- a. perselisihan hukum/hak (*rechtsgeschillen*)
- b. perselisihan kepentingan (*belangen-geschillen*).

Berkenaan dengan penyelesaian perselisihan hukum/hak (*rechtsgeschillen*) ini terdapat ketidakpastian hukum dalam cara penyelesaiannya, karena penyelesaian dapat dilakukan dengan 2 (dua) cara yakni,

melalui Pengadilan Negeri¹³⁾ dan/atau melalui Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan,¹⁴⁾ yang kemudian dapat dilanjutkan ke Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara.¹⁵⁾ Namun terdapat beberapa hal yang menarik dalam cara penyelesaian perselisihan hak yang dilakukan oleh ketiga badan ini, yakni:

1. Yang dapat bertindak sebagai pihak dihadapan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4) hanyalah organisasi buruh dan majikan (pengusaha). Demikian juga dihadapan PTUN. Sedangkan di muka Pengadilan Negeri buruh perseorangan dapat bertindak sebagai pihak.
2. Sanksi atau putusan Pengadilan Negeri hanya semata-mata berupa putusan yang bersifat keperdataan, sedangkan putusan P4 dapat berupa pidana, yakni berupa kurungan selama-lamanya tiga bulan atau denda setinggi-tingginya sepuluh ribu rupiah bagi pihak yang tidak mau tunduk terhadap putusan P4 tersebut.¹⁶⁾ Bagi Pengadilan Tinggi TUN putusan dapat berupa putusan pokok dan putusan tambahan. Putusan pokok berupa pembatalan terhadap putusan P4 dan putusan tambahan berupa ganti rugi.¹⁷⁾

¹¹⁾ Lihat Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dalam Tanya Jawab, Ditjen. Pembinaan Perburuhan dan Perlindungan Tenaga Kerja, hal. 1. Lihat pula SK. Menteri Tenaga Kerja RI. No.KEP.1108/MEN/1983 pada bagian B, angka 4.

¹²⁾ Iman Soepomo, Pengantar Hukum Perburuhan, Djambatan, Jakarta, 1985, hal. 97.

¹³⁾ Penyelesaian melalui Pengadilan Negeri bersumber dari pasal 116.9.RO.Stbl.1874. No.23, yang menyatakan, penagihan mengenai perjanjian kerja dan perjanjian perburuhan dengan tidak melihat jumlah uangnya dan tidak melihat golongan warga negara pihak-pihak yang bersangkutan, pada tingkat pertama diadili oleh Hakim Residensi (*Residentie Rechter*). Karena sekarang Hakim Residensi telah dihapus berdasarkan UU. Darurat No.1 tahun 1951 No.9 maka Penyelesaian Perselisihan Hak itu secara analogi dapat dimasukkan menjadi wewenang Pengadilan Negeri.

¹⁴⁾ Hal ini sesuai dengan ketentuan pasal 1 ayat (1) huruf c UU.No.22 tahun 1957, berbunyi: "tidak ada persesuaian faham mengenai hubungan kerja". Kalimat ini dapat diartikan sebagai hal yang menunjuk pada "perselisihan hak".

¹⁵⁾ Hal ini sesuai dengan ketentuan pasal 48 No.5 tahun 1986.

¹⁶⁾ Iman Soepomo, Pengantar *op. cit.*, hal. 97

¹⁷⁾ Lihat pasal 53 ayat (1) UU. No.5 tahun 1986.

Penyelesaikan perselisihan Kepentingan (*Belangengeschillen*) antara Serikat Buruh dengan Majikan, karena tidak terdapat persesuaian paham mengenai syarat-syarat kerja dan keadaan perburuhan dalam perusahaan, hanya dapat diajukan penyelesaiannya melalui Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.¹⁸⁾

PENYELESAIAN PERSELISIHAN PERBURUHAN

Timbulnya perselisihan antara buruh dan majikan, tidak saja berakibat menimbulkan kerugian bagi kedua belah pihak, tetapi lebih jauh dari itu juga dapat berakibat terganggunya kepentingan masyarakat, bangsa dan negara. Karena itu pemerintah sangat berkepentingan untuk turut serta dalam upaya penyelesaian perselisihan perburuhan ini. Untuk itu pemerintah menentukan berbagai cara dan berbagai peraturan perundang-undangan dalam penyelesaian perselisihan perburuhan tersebut. Bahkan bilamana perlu akan turut campurtangan membantu penyelesaiannya. Beberapa cara penyelesaian perselisihan perburuhan tersebut adalah :

PENYELESAIAN SECARA BIPARTITE

Salah satu cara penyelesaian perselisihan perburuhan yang dapat ditempuh adalah dengan cara bipartite, yakni cara penyelesaian yang dilakukan sendiri oleh pihak yang berselisih, dengan cara musyawarah tanpa dicampuri oleh pihak ketiga. Penyelesaian perselisihan dengan cara bipartite ini merupakan cara penyelesaian yang cukup baik dan

demokratis. Sebab dengan cara ini diharapkan dapat memuaskan kedua belah pihak, sehingga tidak ada pihak yang merasa kalah dan menang. Penyelesaian dilakukan dengan cara musyawarah dan cara seperti ini lebih sesuai dengan falsafah Pancasila, dan umumnya hasil musyawarah akan diterima dengan senang hati.

Karena itu sarana penyelesaian dengan cara bipartite ini hendaklah dipergunakan dengan maksimal, sebab disediakannya forum bipartite justeru untuk mendorong agar antara buruh dengan majikan terjadi dialog dan saling keterbukaan, sehingga sejak dini campur tangan pihak ketiga dapat dihindari. Dan campur tangan pihak ketiga baru diperlukan apabila penyelesaian melalui musyawarah benar-benar sudah tidak mungkin untuk dicapai. Penyelesaian dengan cara langsung menyerahkan ke Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan hendaknya dikurangi atau bahkan jika mungkin dihindari.

PENYELESAIAN SECARA TRIPARTITE

Penyelesaian perselisihan perburuhan secara tripartite adalah penyelesaian perselisihan dengan bantuan pihak ketiga. Penyelesaian perselisihan dengan cara tripartite dapat berbentuk :

1. Penyelesaian oleh dewan/juru pemisah (arbitrase)
2. Penyelesaian oleh pegawai perantara (mediation)
3. Penyelesaian oleh P4D dan P4P

Cara penyelesaian perselisihan perburuhan seperti ini oleh Prof. Iman Soepomo dibedakan antara cara penyelesaian sukarela dan cara penyelesaian wajib.

¹⁸⁾ Lihat pasal 1 ayat (1.c) UU. No.22 tahun 1957.

¹⁹⁾ Iman Soepomo, Pengantar *op. cit.*, hal.98-102

Pihak yang berselisih dapat menempuh 2 (dua) cara untuk menyelesaikan perselisihan yakni :

a. Menyerahkan penyelesaian perselisihan secara sukarela kepada seorang juru atau sebuah badan/dewan pemisah. Penyelesaian dengan cara seperti ini lazim disebut dengan cara arbitrase, yang sebelumnya harus dituangkan oleh kedua belah pihak dalam suatu surat perjanjian yang dibuat dihadapan pegawai Depnaker atau panitera P4D.²⁰⁾ Dalam surat perjanjian itu dimuat antara lain: pokok perselisihan yang akan dimintakan penyelesaiannya kepada juru pemisah, nama pengurus serikat buruh dan pengusaha serta domisilinya, mereka yang ditunjuk sebagai juru pemisah, kesediaan untuk tunduk kepada putusan juru pemisah tersebut setelah putusan mempunyai kekuatan hukum tetap.²¹⁾ Putusan dewan/juru pemisah baru dapat dinyatakan mempunyai kekuatan hukum tetap setelah memperoleh pengesahan dari P4P.²²⁾ Kecuali memberikan pengesahan, P4P berwenang pula melakukan penolakan untuk memberikan pengesahan, dengan alasan karena putusan itu telah melampaui batas wewenang yang diberikan kepadanya atau karena di dalam putusan itu terdapat iktikad buruk, atau karena bertentangan dengan Undang-Undang ketertiban umum dan susila.²³⁾ Bagi putusan yang sudah disahkan oleh P4P itu dapat dimohonkan bantuan Pengadilan Negeri untuk melaksanakan putusan itu (eksekusi), sesuai dengan

wilayah hukum pihak-pihak yang akan melaksanakan putusan.²⁴⁾

b. Menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada pegawai perburuhan. Penyelesaian melalui pegawai perantara, merupakan alternatif lain dari cara penyelesaian melalui juru pemisah. Inisiatif menyerahkan penyelesaian kepada pegawai perantara haruslah datang sendiri dari kedua belah pihak, dan atas permohonan itu baru kemudian pegawai perantara melakukan penyelidikan mengenai duduk perkara/perselisihannya. Kemahiran pegawai perantara dalam mengarahkan dan mencari titik temu diantara para pihak yang berselisih, sangat menentukan jalannya dan berhasilnya musyawarah. Pegawai perantara hanya bertindak sebagai mediator dan tidak boleh mengambil keputusan, sebab keputusan akhir tetap berada pada masing-masing pihak. Apabila perdamaian telah dicapai, maka perdamaian itu dituangkan dalam bentuk persetujuan tertulis dan berlaku serta mengikat kedua belah pihak.

Jika perselisihan tidak dapat diselesaikan oleh pegawai perantara, maka harus segera diserahkan penyelesaiannya kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan. Bahkan lebih maju dari itu, apabila menyangkut kepentingan regional, P4D dapat segera mengambil inisiatif dan secara aktif mengambil alih penyelesaian perselisihan tersebut. Akhirnya penyelesaian beralih ke tangan P4D dan diselesaikan sesuai dengan prosedur yang berlaku di P4D.

²⁰⁾ Lihat pasal 2 ayat (1) dan pasal 19 ayat (2) UU No.22 tahun 1957 dan Iman Soepomo, Pengantar op. cit., hal.57.

²¹⁾ Lihat pasal 19 ayat (2) huruf d. UU.No.22 tahun 1957.

²²⁾ Lihat pasal 19 ayat (4) UU.No.22 tahun 1957.

²³⁾ Lihat pasal 19 ayat (5) UU.No.22 tahun 1957.

²⁴⁾ Semula menurut pasal 16 UU. No.22 tahun 1957 fiat eksekusi putusan P4P dimintakan ke Pengadilan Negeri Jakarta Pusat, kemudian berdasarkan Surat edaran MA. RI. No.1 tahun 1980 dilakukan perubahan.

PENYELESAIAN OLEH P4D

Institusi ini diberi nama Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.²⁵⁾ Pemberian nama Panitia pada instansi ini oleh banyak pihak banyak dipersoalkan, misalnya lokakarya yang diselenggarakan pada tahun 1981 di Jakarta memberikan rekomendasi agar istilah Panitia diganti dengan istilah Badan, dengan alasan karena badan ini bersifat tetap dan permanen, sedangkan panitia seharusnya sementara sifatnya.²⁶⁾ Usulan perubahan itu tentunya akan menimbulkan konsekuensi perubahan terhadap hukum positip, karena istilah itu berasal dari ketentuan hukum positip.²⁷⁾

Salah satu prinsip utama cara kerja panitia adalah dengan tetap mengedepankan prinsip perdamaian (*conciliation*), karena lebih sesuai dengan falsafah Pancasila dan nilai-nilai budaya masyarakat Indonesia. Dengan cara penyelesaian perdamaian diharapkan memberikan kepuasan kepada kedua belah pihak.

Putusan P4D tidak dapat dimintakan untuk diperiksa ulang, namun bagi yang tidak puas dapat mengajukan banding ke P4P. Dalam usahanya memeriksa dan menyelesaikan suatu sengketa perburuhan, panitia harus memperhatikan dan mempertimbangkan berbagai aspek, hukum, perjanjian, kebiasaan dan keadilan.²⁸⁾

Kecuali itu, P4D dapat membentuk suatu Panitia Ad-hoc apabila perselisihan itu dinilai membahayakan kepentingan umum/negara.²⁹⁾

PENYELESAIAN OLEH P4P

Meskipun beberapa peraturan perundang-undangan telah mengatur secara garis besar ketentuan mengenai pedoman tata cara penyelesaian perselisihan perburuhan, namun peraturan perundang-undangan tersebut masih tetap dirasakan kurang lengkap, atau meminjam istilah yang lajim digunakan di lingkungan P4P, hukum acara tersebut **tidak selengkap HIR**.³⁰⁾ Untuk melengkapi dan menyempurnakan hukum acara yang masih dirasakan kurang lengkap itu, P4P diberi wewenang untuk memberikan petunjuk teknis kepada P4D dalam penanganan dan penyelesaian sengketa perburuhan.³¹⁾ Hal demikian ini sejalan dengan Instruksi Mahkamah Agung kepada P4P agar dalam menghadapi hukum acara yang tidak lengkap, dapat dilengkapi sendiri sesuai dengan ketentuan hukum acara yang terdapat pada peradilan umum.³²⁾

Pada masa sekarang di P4P sedang dikembangkan suatu asas "**separtak**," yaitu akronim dari sederhana, cepat dan rapi, tepat, adil serta konsisten dalam proses pemeriksaan dan penyelesaian perselisihan

²⁵⁾ Lihat pasal 5 ayat (1) UU. No.22 tahun 1957.

²⁶⁾ Hasil Seminar Nasional Hubungan Perburuhan di Jakarta, 1980.

²⁷⁾ Lihat pasal 5 ayat (1) UU. No.22 tahun 1957.

²⁸⁾ Lihat pasal 7 UU. No.22 tahun 1957.

²⁹⁾ Lihat pasal 18 UU. No.22 tahun 1957.

³⁰⁾ Hasil wawancara dengan Panitia P4P Jakarta, 24 November 1992. Dalam SF. Marbun, Eksistensi dan Pola Upaya Administratif dalam Sistem Peradilan Administrasi di Indonesia, tesis, Unpad, Bandung, 1993, hal. 83.

³¹⁾ Lihat pasal 5 ayat (1) UU. No.22 tahun 1957.

³²⁾ Lihat pasal 5 ayat (1) UU. No.22 tahun 1957.

perburuhan.³³⁾ Asas ini selalu diusahakan agar tertuang dalam berbagai peraturan yang dikeluarkan Menteri Tenaga Kerja RI dan dalam berbagai kebijaksanaan lainnya.³⁴⁾

P4P DAN PTUN

Karena P4P berwenang melakukan pemeriksaan ulang terhadap putusan P4D sebagai instansi bawahan yang mempunyai hubungan vertikal dengan P4P, maka P4P dapat disebut sebagai instansi banding. Instansi seperti ini menurut WF.Prins³⁵⁾ disebut **quasi rechtspraak** atau **peradilan semu** atau menurut Rochmat Soeminto³⁶⁾ **peradilan administrasi tak resmi**, sedangkan menurut A.M.Donner sebagaimana dikutip oleh Sjachran Basah³⁷⁾ menyebutkan **administratieve beroep**. Adapun Sjachran Basah sendiri menyebutkan **peradilan administrasi semu** atau **quasi administratieve rechtspraak**.³⁸⁾

Adapun ciri-ciri **administratieve beroep** menurut Rochmat Soemito,³⁹⁾ adalah :

- a. Yang memeriksa dan memutus sengketa adalah instansi yang secara hirarkis lebih tinggi atau instansi lain di luar instansi yang telah memberikan putusan pertama.
- b. Kecuali memeriksa segi **rechtsmatigheid** juga memeriksa aspek **doelmatigheid**.

- c. Dapat mengganti, merubah atau meniadakan keputusan administrasi yang pertama.

Apabila ciri-ciri **administratieve beroep** di atas dihubungkan dengan lembaga P4, maka dapat disimpulkan bahwa lembaga P4 memenuhi ciri-ciri sebagai **administrasi beroep**. Karena itu terhadap putusan P4 ini dapat dilakukan upaya administratif ke Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara, seperti pengasilan tingkat pertama. Dengan demikian terjadi peralihan dari jalur **administratieve beroep** ke jalur **administratieve recspraaak**. Atau dari jalur peradilan administrasi tak murni (quasi/semu) ke jalur peradilan administrasi murni.

Jika selama ini Pengadilan Negeri hanya dimohon untuk melakukan fiat eksekusi terhadap putusan P4P dengan ketentuan tidak berwenang melakukan penilain terhadap isi (materi) dan hanya berwenang memeriksa segi-segi formal saja, maka berbeda halnya dengan kompetensi Peradilan Tinggi Usaha. Pengadilan Tinggi TUN dalam hal ini bertindak sebagai pengadilan tingkat pertama, sehingga berwenang memeriksa fakta dan hukum serta memutuskan pokok perselisihan. Bahkan bagi pihak-pihak yang tidak puas terhadap putusan Pengadilan Tinggi TUN tersebut, dapat mengajukan Kasasi ke Mahkamah Agung.

³³⁾ Lihat pasal 5 ayat (1) UU. No.22 tahun 1957.

³⁴⁾ Lihat pasal 5 ayat (1) UU. No.22 tahun 1957.

³⁵⁾ WF. Prins, **Pengantar Hukum Administrasi Indonesia**, Andalusia, Jakarta, 1975, hal.108.

³⁶⁾ Rochmat Soemito, **Masalah Peradilan Administrasi dalam Hukum Pajak di Indonesia**, Eresco, Bandung, 1976, hal.49. Yang termasuk Peradilan Administrasi tak murni adalah; Ketetapan administrasi, Quasi peradilan (peradilan semu), ketetapan semi dan semi peradilan.

³⁷⁾ Sjachran Basah, **Eksistensi dan Tolok Ukur Badan Peradilan Administrasi di Indonesia**, Alumni, Bandung, 1975, hal.60.

³⁸⁾ Ibid., hal.63.

³⁹⁾ Rochmat Soemito, Naskah singkat tentang Peradilan Administrasi di Indonesia, BPHN, Jakarta, 1977, hal.255 dan Rochmat Soemito, **Masalah op. cit.**, hal.260. Lihat pula SF. Marbun, **Peradilan Tata Usaha Negara**, Liberty, Yogyakarta, 1988, hal.6.

PENUTUP

Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dapat dilakukan secara bipartite maupun tripartite yang dilakukan oleh dewan/juru pemisah (Arbitrase) atau pegawai perantara (mediation) atau P4D atau P4-P. Subtansi penyelesaian dengan cara demikian ini bermuara pada perdamaian yang dijiwai semangat kekeluargaan yang ditempuh dengan musyawarah.

Khususnya penyelesaian oleh P4D dan P4P, masih banyak ditemukan kekurangannya dalam hukum acara yang perlu untuk dilengkapi dan disempurnakan. Penyelesaian seperti ini dilihat dari optik Hukum Administrasi disebut penyelesaian secara *administratieve beroep*, dan bagi pihak-pihak yang tidak puas dengan cara penyelesaian *administratieve beroep* ini, dapat melanjutkan penyelesaiannya secara *administratieve rechtspraak*.

DAFTAR PUSTAKA

G. Kartasapoetra, dkk, *Hukum Perburuhan di Indonesia Berdasarkan Pancasila*, Bina Aksara, Jakarta, 1986

Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 1985.

Rochmat Soemitro, *Masalah Peradilan Administrasi Dalam Hukum Pajak di Indonesia*, Erosco, Bandung, 1976.

-----, *Naskah Singkat tentang Peradilan Administrasi di Indonesia*, BPHN, Jakarta, 1977.

SF. Marbun, *Peradilan Tata Usaha Negara Liberty*, Yogyakarta, 1988.

Eksistensi dan Pola Upaya Administratif dalam Sistem Peradilan Administrasi di Indonesia, tesis, Unpad, 1993.

Sjachran Basah, *Eksistensi dan Tolok Ukur Badan Peradilan Administrasi di Indonesia*, Alumni, Bandung, 1975.

WF. Prins, *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*, Andalusia, Jakarta, 1975.

LAIN-LAIN

Ketetapan MPR.No.IV/MPR/1978

Ketetapan MPR.No.II/MPR/1983

Kitab Undang-Undang Hukum Perburuhan Undang-Undang No.22 Tahun 1957

Undang-Undang Darurat No.1 Tahun 1951

Undang-Undang No.12 Tahun 1964

Undang-Undang No.5 Tahun 1986

Surat Edaran Mahkamah Agung R.I.No.1 Tahun 1980

SK. Menteri Tenaga Kerja RI.No.KEP.1108/MEN/1983

SK. Menteri Tenaga Kerja RI.No.KEP. 243/MEN/1986

SK. Menteri Tenaga Kerja RI.No. 268/MEN/1985

Hasil Seminar Nasional Hubungan Perburuhan Pancasila, di Jakarta, 4-7 Desember 1974. ■