

RANCANGAN  
UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA  
NOMOR ... TAHUN ...  
TENTANG  
PERUBAHAN ATAS UNDANG-UNDANG NOMOR 2 TAHUN 2004 TENTANG  
PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang :
- a. bahwa negara berperan dalam menciptakan, memelihara, dan menjamin hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan antara pengusaha dan pekerja/buruh sesuai dengan nilai-nilai Pancasila;
  - b. bahwa seiring dengan perkembangan dinamika ekonomi dan industri, persoalan yang dihadapi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial semakin kompleks sehingga diperlukan institusi dan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang cepat, sederhana, dan biaya ringan, serta mampu memberikan jaminan kepastian hukum bagi pihak pengusaha dan pekerja/buruh;
  - c. bahwa pengaturan mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sudah tidak sesuai lagi dengan perkembangan, tuntutan, dan kebutuhan hukum dalam masyarakat sehingga perlu diubah;
  - d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c, perlu

membentuk Undang-Undang tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;

- Mengingat :
1. Pasal 20, Pasal 21, Pasal 27 ayat (2), Pasal 28, Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
  2. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356);

Dengan Persetujuan Bersama

DEWAN PERWAKILAN RAKYAT REPUBLIK INDONESIA

dan

PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA

MEMUTUSKAN:

- Menetapkan : UNDANG-UNDANG TENTANG PERUBAHAN ATAS UNDANG-UNDANG NOMOR 2 TAHUN 2004 TENTANG PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL.

#### Pasal I

Beberapa ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356) diubah sebagai berikut:

1. Ketentuan Pasal 1 diubah sehingga Pasal 1 berbunyi sebagai berikut:

#### Pasal 1

Dalam Undang-Undang ini yang dimaksud dengan:

1. Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang berdasarkan nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
2. Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.
3. Perselisihan Hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
4. Perselisihan Kepentingan adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian

kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

5. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.
6. Perselisihan Antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam Satu Perusahaan adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatpekerjaan.
7. Pengusaha adalah:
  - a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
  - b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
  - c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
8. Perusahaan adalah:
  - a. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang

- mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
- b. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
9. Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh, baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh, serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.
10. Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
11. Perundingan Bipartit adalah perundingan antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh atau serikat pekerja/serikat buruh untuk menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial.
12. Mediasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut Mediasi adalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih Mediator yang netral.
13. Mediator Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut Mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang

ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai Mediator yang ditetapkan oleh Menteri untuk melakukan Mediasi.

14. Konsiliasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut Konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih Konsiliator yang netral.
15. Konsiliator Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut Konsiliator adalah seorang atau lebih yang memenuhi syarat-syarat sebagai Konsiliator ditetapkan oleh Menteri untuk melakukan Konsiliasi.
16. Arbitrase Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut Arbitrase adalah penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada Arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.
17. Arbiter Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut Arbiter adalah seorang atau lebih yang dipilih oleh para pihak yang berselisih dari daftar Arbiter yang ditetapkan oleh Menteri untuk memberikan putusan mengenai Perselisihan Hubungan Industrial yang diserahkan penyelesaiannya melalui Arbitrase yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.
18. Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan

negeri yang berwenang memeriksa, mengadili, dan memutus Perselisihan Hubungan Industrial.

19. Hakim adalah Hakim karier pengadilan negeri yang ditugasi pada Pengadilan Hubungan Industrial.
20. Hakim *Ad Hoc* adalah Hakim *Ad Hoc* pada Pengadilan Hubungan Industrial dan Hakim *Ad Hoc* pada Mahkamah Agung yang pengangkatannya atas usul organisasi pengusaha dan pekerja/serikat buruh.
21. Hakim Kasasi adalah Hakim Agung dan Hakim *Ad Hoc* pada Mahkamah Agung yang berwenang memeriksa, mengadili, dan memutus Perselisihan Hubungan Industrial.
22. Menteri adalah Menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan.
23. Kementerian adalah kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan.

2. Di antara Pasal 1 dan Pasal 2 disisipkan 3 (tiga) pasal, yakni Pasal 1A, Pasal 1B, dan Pasal 1C sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 1A

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial berdasarkan pada asas:

- a. kesamaan kedudukan dalam hukum;
- b. kepastian hukum;
- c. perlindungan; dan
- d. musyawarah untuk mufakat.

Pasal 1B

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dilakukan secara sederhana, cepat, dan biaya ringan.

Pasal 1C

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial bertujuan untuk:

- a. mewujudkan Hubungan Industrial yang harmonis;
- b. memperlancar proses produksi barang dan/atau jasa; dan
- c. melindungi keberlangsungan usaha pengusaha dan meningkatkan kesejahteraan Pekerja/Buruh.

3. Ketentuan Pasal 2 diubah sehingga Pasal 2 berbunyi sebagai berikut:

Pasal 2

(1) Jenis Perselisihan Hubungan Industrial meliputi:

- a. Perselisihan Hak;
- b. Perselisihan Kepentingan;
- c. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja; dan
- d. Perselisihan Antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam Satu Perusahaan.

(2) Jenis Perselisihan Hubungan Industrial sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diselesaikan melalui Perundingan Bipartit.

(3) Dalam hal Perselisihan Hubungan Industrial melalui Perundingan Bipartit sebagaimana dimaksud pada ayat (2) belum dapat diselesaikan maka dapat diajukan untuk diselesaikan melalui Mediasi, Konsiliasi, atau Arbitrase.

(4) Dalam hal Perselisihan Hubungan Industrial melalui Mediasi atau Konsiliasi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) belum dapat diselesaikan, maka dapat diajukan untuk diselesaikan melalui Pengadilan Hubungan Industrial.

4. Di antara Pasal 2 dan Pasal 3 disisipkan 1 (satu) pasal yakni Pasal 2A sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 2A

- (1) Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Mediasi, Konsiliasi, atau Arbitrase dapat dilakukan secara tatap muka atau secara elektronik.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Mediasi, Konsiliasi, atau Arbitrase secara elektronik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Menteri.

5. Ketentuan Pasal 4 diubah sehingga Pasal 4 berbunyi sebagai berikut:

Pasal 4

- (1) Dalam hal Perundingan Bipartit gagal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (3), maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada dinas kabupaten/kota atau dinas provinsi yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan, atau Kementerian sesuai dengan kewenangannya dengan melampirkan bukti bahwa upaya penyelesaian melalui Perundingan Bipartit telah dilakukan.

- (2) Apabila bukti sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak dilampirkan, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mengembalikan berkas untuk dilengkapi paling lambat dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal diterimanya pengembalian berkas.
- (3) Setelah menerima pencatatan dari salah satu atau para pihak, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui Konsiliasi atau Arbitrase.
- (4) Dalam hal para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui Konsiliasi atau Arbitrase dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada Mediator.
- (5) Dalam keadaan tertentu, kepala dinas kabupaten/kota yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan, dapat melimpahkan permohonan penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial untuk diselesaikan oleh Konsiliator.

6. Ketentuan Pasal 8 diubah sehingga Pasal 8 berbunyi sebagai berikut:

Pasal 8

- (1) Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Mediasi dilakukan oleh Mediator pada dinas

yang berkedudukan di kabupaten/kota atau pada dinas yang berkedudukan di provinsi yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan, atau Kementerian sesuai dengan kewenangannya.

(2) Mediator pada dinas yang berkedudukan di kabupaten/kota sebagaimana dimaksud pada ayat (1) melakukan Mediasi terhadap:

- a. Perselisihan Hubungan Industrial yang terjadi di kabupaten/kota; dan
- b. Perselisihan Hubungan Industrial atas pelimpahan dari kementerian atau dinas provinsi yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan.

(3) Mediator pada dinas yang berkedudukan di provinsi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) melakukan Mediasi terhadap:

- a. Perselisihan Hubungan Industrial yang terjadi pada lebih dari 1 (satu) kabupaten/kota dalam 1 (satu) provinsi;
- b. Perselisihan Hubungan Industrial atas pelimpahan dari Kementerian atau dinas kabupaten/kota yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan; dan
- c. Perselisihan Hubungan Industrial atas permintaan dinas kabupaten/kota yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan yang tidak memiliki Mediator.

(4) Mediator yang berkedudukan di Kementerian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) melakukan

Mediasi terhadap Perselisihan Hubungan Industrial yang terjadi pada lebih dari 1 (satu) wilayah provinsi.

7. Di antara Pasal 9 dan Pasal 10 disisipkan 1 (satu) pasal, yakni Pasal 9A sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 9A

Mediator menyelesaikan tugasnya paling lambat 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (4).

8. Ketentuan Pasal 13 diubah sehingga Pasal 13 berbunyi sebagai berikut:

Pasal 13

(1) Dalam hal tercapai kesepakatan penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Mediasi, maka dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh Mediator serta didaftarkan oleh salah satu pihak di Pengadilan Hubungan Industrial pada pengadilan negeri di wilayah hukum para pihak mengadakan perjanjian bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

(2) Dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Mediasi, maka:

- a. Mediator wajib mengeluarkan anjuran tertulis dalam bentuk risalah penyelesaian melalui Mediasi;

- b. anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a dalam waktu paling lambat 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang Mediasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak;
  - c. para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada Mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a paling lambat 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis;
  - d. salah satu pihak atau para pihak yang tidak memberikan jawaban sebagaimana dimaksud pada huruf c dianggap menolak anjuran tertulis dalam bentuk risalah penyelesaian melalui Mediasi sebagaimana dimaksud pada huruf a;
  - e. dalam hal para pihak menyetujui anjuran tertulis dalam bentuk risalah penyelesaian melalui Mediasi sebagaimana dimaksud pada huruf a, maka dalam waktu paling lambat 3 (tiga) hari kerja sejak anjuran tertulis dalam bentuk risalah penyelesaian melalui Mediasi disetujui, Mediator harus sudah selesai membantu para pihak membuat perjanjian bersama untuk kemudian didaftarkan oleh salah satu pihak ke Pengadilan Hubungan Industrial pada pengadilan negeri di wilayah hukum para pihak mengadakan perjanjian bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.
- (3) Akta bukti pendaftaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) huruf e merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari perjanjian bersama.

9. Di antara Pasal 13 dan Pasal 14 disisipkan 2 (dua) pasal, yakni Pasal 13A dan Pasal 13B sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 13A

Mediator menyampaikan salinan perjanjian bersama dan akta bukti pendaftaran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (1) dan ayat (2) huruf e kepada para pihak dan kepala dinas kabupaten/kota atau kepala dinas provinsi yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan, atau Menteri.

Pasal 13B

- (1) Dalam hal perjanjian bersama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (1) dan ayat (2) huruf e tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak maka pihak yang dirugikan dapat:
- a. melaporkan kepada kepala dinas kabupaten/kota atau kepala dinas provinsi yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan, atau Menteri agar dilakukan pengawasan terhadap pelaksanaan perjanjian bersama;
  - b. mengumumkan pihak yang tidak melaksanakan perjanjian bersama dalam surat kabar berskala nasional; dan/atau
  - c. mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada pengadilan negeri di wilayah hukum para pihak mengadakan perjanjian bersama untuk mendapat penetapan eksekusi.

(2) Dalam hal pemohon eksekusi berdomisili di luar wilayah hukum Pengadilan Hubungan Industrial pada pengadilan negeri tempat pendaftaran Perjanjian Bersama, pemohon eksekusi dapat mengajukan permohonan eksekusi melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah domisili pemohon eksekusi untuk diteruskan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada pengadilan negeri yang berkompeten melaksanakan eksekusi.

10. Ketentuan Pasal 14 diubah sehingga Pasal 14 berbunyi sebagai berikut:

Pasal 14

(1) Dalam hal salah satu pihak atau para pihak menolak anjuran tertulis dalam bentuk risalah penyelesaian melalui Mediasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (2) huruf a maka salah satu pihak atau para pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada pengadilan negeri setempat.

(2) Penyelesaian perselisihan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilaksanakan dengan pengajuan gugatan oleh salah satu pihak di Pengadilan Hubungan Industrial pada pengadilan negeri setempat.

11. Ketentuan Pasal 15 diubah sehingga Pasal 15 berbunyi sebagai berikut:

Pasal 15

- (1) Dalam hal jangka waktu 30 (tiga puluh) hari kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9A terlewati, atas persetujuan kedua belah pihak, Mediator mengajukan permohonan perpanjangan waktu Mediasi disertai dengan alasannya kepada kepala dinas kabupaten/kota atau kepala dinas provinsi yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan, atau Menteri.
- (2) Kepala dinas kabupaten/kota atau kepala dinas provinsi yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan, atau Menteri sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memberikan persetujuan atau penolakan terhadap permohonan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling lambat 3 (tiga) hari kerja setelah permohonan diterima.
- (3) Perpanjangan waktu Mediasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diberikan kepada Mediator untuk jangka waktu paling lama 15 (lima belas) hari kerja sejak permohonan perpanjangan waktu Mediasi disetujui.

12. Ketentuan Pasal 16 diubah sehingga Pasal 16 berbunyi sebagai berikut:

Pasal 16

Ketentuan mengenai tata cara pengangkatan dan pemberhentian Mediator serta tata kerja Mediasi diatur dengan Peraturan Menteri.

13. Ketentuan Pasal 17 diubah sehingga Pasal 17 berbunyi sebagai berikut:

Pasal 17

- (1) Penyelesaian perselisihan melalui Konsiliasi dilakukan oleh Konsiliator yang terdaftar pada dinas kabupaten/kota yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan.
- (2) Berdasarkan permintaan para pihak yang berselisih, Konsiliator dapat melakukan Konsiliasi di luar wilayah Konsiliator terdaftar dengan seizin kepala dinas kabupaten/kota yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan di tempat Konsiliator terdaftar.

14. Ketentuan Pasal 18 diubah sehingga Pasal 18 berbunyi sebagai berikut:

Pasal 18

- (1) Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Konsiliasi dilakukan oleh Konsiliator yang wilayah kerjanya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja.
- (2) Penyelesaian oleh Konsiliator sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilaksanakan setelah para pihak mengajukan permintaan penyelesaian secara tertulis kepada Konsiliator yang ditunjuk dan disepakati oleh para pihak.
- (3) Para pihak dapat memilih dan menyepakati nama Konsiliator yang terdaftar pada dinas kabupaten/kota yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 ayat (1).

15. Pasal 19 diubah sehingga Pasal 19 berbunyi sebagai berikut:

Pasal 19

Konsiliator sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17, harus memenuhi syarat:

- a. beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
  - b. Warga Negara Indonesia;
  - c. berumur paling rendah 45 (empat puluh lima) tahun;
  - d. pendidikan minimal lulusan Strata Satu (S-1);
  - e. berbadan sehat menurut surat keterangan dokter;
  - f. berwibawa, jujur, adil, dan berkelakuan tidak tercela;
  - g. memiliki pengalaman di bidang hubungan industrial paling singkat 5 (lima) tahun;
  - h. menguasai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan; dan
  - i. syarat lain yang ditetapkan oleh Menteri.
- (2) Konsiliator yang telah terdaftar sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diberi legitimasi oleh Menteri atau Pejabat yang berwenang di bidang ketenagakerjaan.
- (3) Menteri atau Pejabat yang berwenang di bidang ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menyampaikan daftar nama konsiliator pada dinas kabupaten/kota dan dinas provinsi yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan.

16. Di antara Pasal 20 dan Pasal 21 disisipkan 1 (satu) pasal, yakni Pasal 20A sehingga berbunyi sebagai berikut:

#### Pasal 20A

Konsiliator menyelesaikan tugasnya paling lambat 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima permintaan penyelesaian perselisihan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 18 ayat (2).

17. Ketentuan Pasal 23 diubah sehingga Pasal 23 berbunyi sebagai berikut:

#### Pasal 23

- (1) Dalam hal tercapai kesepakatan dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Konsiliasi, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh Konsiliator serta didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada pengadilan negeri di wilayah hukum para pihak mengadakan perjanjian bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.
- (2) Dalam hal tidak tercapai kesepakatan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui konsiliasi, maka:
  - a. Konsiliator wajib mengeluarkan anjuran tertulis dalam bentuk risalah penyelesaian melalui Konsiliasi;
  - b. anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a dalam waktu paling lambat 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang Konsiliasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak;
  - c. para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada Konsiliator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis

sebagaimana dimaksud pada huruf a paling lambat 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis;

- d. salah satu pihak atau para pihak yang tidak memberikan jawaban sebagaimana dimaksud pada huruf c dianggap menolak anjuran tertulis dalam bentuk risalah penyelesaian melalui Konsiliasi sebagaimana dimaksud pada huruf a;
- e. dalam hal para pihak menyetujui anjuran tertulis dalam bentuk risalah penyelesaian melalui Konsiliasi sebagaimana dimaksud pada huruf a, maka dalam waktu paling lambat 3 (tiga) hari kerja sejak anjuran tertulis dalam bentuk risalah penyelesaian melalui Konsiliasi disetujui, Konsiliator harus sudah selesai membantu para pihak membuat perjanjian bersama untuk kemudian didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada pengadilan negeri di wilayah hukum para pihak mengadakan perjanjian bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

(3) Akta bukti pendaftaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) huruf e merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari perjanjian bersama.

18. Di antara Pasal 23 dan Pasal 24 disisipkan 2 (dua) pasal, yakni Pasal 23A dan 23B sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 23A

Konsiliator menyampaikan salinan perjanjian bersama dan akta bukti pendaftaran sebagaimana dimaksud

dalam Pasal 23 ayat (1) dan ayat (2) huruf e kepada para pihak dan kepala dinas kabupaten/kota atau kepala dinas provinsi yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan, atau Menteri.

#### Pasal 23B

(1) Dalam hal perjanjian bersama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 ayat (1) dan ayat (2) huruf e tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat:

- a. melaporkan kepada kepala dinas kabupaten/kota atau kepala dinas provinsi yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan, atau Menteri agar dilakukan pengawasan terhadap pelaksanaan perjanjian bersama;
- b. mengumumkan pihak yang tidak melaksanakan perjanjian bersama dalam surat kabar berskala nasional; dan/atau
- c. mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada pengadilan negeri di wilayah perjanjian bersama terdaftar untuk mendapat penetapan eksekusi.

(2) Dalam hal pemohon eksekusi berdomisili di luar wilayah hukum Pengadilan Hubungan Industrial, pada pengadilan negeri tempat pendaftaran Perjanjian Bersama, pemohon eksekusi dapat mengajukan permohonan eksekusi melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada pengadilan negeri di wilayah domisili pemohon eksekusi untuk

diteruskan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada pengadilan negeri yang berkompeten melaksanakan eksekusi.

19. Ketentuan Pasal 24 diubah sehingga Pasal 24 berbunyi sebagai berikut:

Pasal 24

- (1) Dalam hal salah satu pihak atau para pihak menolak anjuran tertulis dalam bentuk risalah penyelesaian melalui Konsiliasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 ayat (2) huruf a maka salah satu pihak atau para pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.
- (2) Penyelesaian perselisihan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilaksanakan dengan pengajuan gugatan oleh salah satu pihak di Pengadilan Hubungan Industrial pada pengadilan negeri setempat.

20. Ketentuan Pasal 25 diubah sehingga Pasal 25 berbunyi sebagai berikut:

Pasal 25

- (1) Dalam hal jangka waktu 30 (tiga puluh) hari kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20A tidak dapat diselesaikan, atas persetujuan salah satu pihak, Konsiliator mengajukan permohonan perpanjangan waktu Konsiliasi disertai dengan alasannya kepada kepala dinas kabupaten/kota atau kepala dinas provinsi yang menyelenggarakan

urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan atau Menteri.

- (2) Kepala dinas kabupaten/kota atau kepala dinas provinsi yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan, atau Menteri sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memberikan persetujuan atau penolakan terhadap permohonan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling lambat 3 (tiga) hari kerja setelah permohonan diterima.
- (3) Perpanjangan waktu Konsiliasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diberikan kepada Konsiliator dalam jangka waktu paling lama 15 (lima belas) hari kerja sejak permohonan perpanjangan waktu Konsiliasi disetujui.

21. Ketentuan Pasal 28 diubah sehingga Pasal 28 berbunyi sebagai berikut:

Pasal 28

Ketentuan mengenai tata cara pengangkatan dan pemberhentian Konsiliator serta tata kerja Konsiliasi diatur dengan Peraturan Menteri.

22. Ketentuan Pasal 29 dihapus.

23. Ketentuan Pasal 31 diubah sehingga Pasal 31 berbunyi sebagai berikut:

Pasal 31

- (1) Untuk dapat ditetapkan sebagai Arbiter sebagaimana dimaksud dalam Pasal 30 ayat (1) harus memenuhi syarat :

- a. warga negara Indonesia;
- b. beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
- c. berusia paling rendah 45 (empat puluh lima) tahun;
- d. berbadan sehat sesuai dengan surat keterangan dokter;
- e. berpendidikan paling rendah Strata Satu (S1);
- f. cakap melakukan tindakan hukum;
- g. menguasai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan yang dibuktikan dengan sertifikat atau bukti kelulusan telah mengikuti ujian arbitrase; dan
- h. memiliki pengalaman di bidang hubungan industrial paling singkat 5 (lima) tahun.

(2) Ketentuan mengenai pengujian dan tata cara pendaftaran Arbiter diatur dengan Peraturan Menteri.

24. Ketentuan Pasal 64 diubah sehingga Pasal 64 berbunyi sebagai berikut:

#### Pasal 64

Untuk dapat diangkat menjadi Hakim *Ad Hoc* pada Pengadilan Hubungan Industrial dan Hakim *Ad Hoc* pada Mahkamah Agung, harus memenuhi syarat sebagai berikut:

- a. warga negara Indonesia;
- b. beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
- c. setia kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

- d. berusia paling rendah 30 (tiga puluh) tahun;
- e. berbadan sehat sesuai dengan keterangan dokter;
- f. berwibawa, jujur, adil, dan berkelakuan tidak tercela;
- g. berpendidikan paling rendah Sarjana Hukum atau sarjana lain yang bidang ilmunya terkait dengan hubungan industrial pada Hakim *Ad Hoc* di Pengadilan Hubungan Industrial;
- h. berpendidikan paling rendah Sarjana Hukum pada Hakim *Ad Hoc* di Mahkamah Agung; dan
- i. memiliki pengalaman di bidang hubungan industrial paling sedikit 5 (lima) tahun.

25. Ketentuan ayat (2) Pasal 67 diubah dan ditambahkan 1 (satu) ayat sehingga Pasal 67 berbunyi sebagai berikut:

Pasal 67

- (1) Hakim *Ad Hoc* Pengadilan Hubungan Industrial dan Hakim *Ad Hoc* Hubungan Industrial pada Mahkamah Agung diberhentikan dengan hormat dari jabatannya karena:
  - a. meninggal dunia;
  - b. permintaan sendiri;
  - c. sakit jasmani atau rohani terus menerus selama 12 (dua belas) bulan;
  - d. telah berusia 62 (enam puluh dua) tahun bagi Hakim *Ad Hoc* pada Pengadilan Hubungan Industrial dan telah berusia 67 (enam puluh tujuh) tahun bagi Hakim *Ad Hoc* pada Mahkamah Agung;
  - e. tidak cakap dalam menjalankan tugas;

f. atas permintaan organisasi pengusaha atau organisasi pekerja/organisasi buruh yang mengusulkan; atau

g. telah selesai masa tugasnya.

(2) Masa tugas Hakim *Ad Hoc* untuk jangka waktu 5 (lima) tahun dan dapat diangkat kembali setiap 5 (lima) tahun.

(3) Pengangkatan kembali Hakim *Ad Hoc* sebagaimana dimaksud pada ayat (2), diusulkan oleh Ketua Mahkamah Agung dengan terlebih dahulu memperoleh persetujuan dari lembaga pengusul yang prosesnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

26. Ketentuan Pasal 72 diubah sehingga Pasal 72 berbunyi sebagai berikut:

Pasal 72

Ketentuan mengenai tata cara pengangkatan, pengangkatan kembali, pemberhentian dengan hormat, pemberhentian dengan tidak hormat, dan pemberhentian sementara Hakim *Ad Hoc* sebagaimana dimaksud dalam Pasal 67, Pasal 68, dan Pasal 69 diatur dengan Peraturan Pemerintah.

27. Ketentuan Pasal 83 diubah sehingga Pasal 83 berbunyi sebagai berikut:

Pasal 83

(1) Pengajuan gugatan yang tidak dilampiri anjuran tertulis dalam bentuk risalah penyelesaian melalui Mediasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 atau Konsiliasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal

24, Hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada pengugat untuk dilengkapi dengan melampirkan anjuran tertulis dalam bentuk risalah dalam gugatannya.

- (2) Dalam hal penggugat tidak dapat melengkapi gugatan dengan anjuran tertulis dalam bentuk risalah sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Hakim menjatuhkan putusan bahwa gugatan tidak dapat diterima.
- (3) Terhadap putusan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak dapat diajukan upaya hukum, dan penggugat dapat mengajukan gugatan baru.

28. Di antara Pasal 83 dan Pasal 84 disisipkan 1 (satu) pasal, yakni Pasal 83A sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 83A

- (1) Sebelum pemeriksaan pokok perkara dimulai, Hakim wajib memeriksa isi gugatan penggugat.
- (2) Dalam hal isi gugatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) kurang jelas, Hakim meminta kepada penggugat untuk memperbaiki isi gugatan.

29. Di antara Pasal 94 dan Pasal 95 disisipkan 1 (satu) pasal, yakni Pasal 94A sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 94A

- (1) Ketentuan mengenai tidak dikenakannya biaya termasuk biaya eksekusi sebagaimana diatur dalam Pasal 58, tidak berlaku dalam hal penggugat atau

kuasa hukumnya yang sah tidak menghadiri sidang penundaan terakhir setelah dipanggil secara patut sebagaimana dimaksud dalam Pasal 94 ayat (1).

(2) Penggugat atau kuasa hukumnya yang sah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dihukum membayar biaya perkara.

30. Ketentuan Pasal 100 diubah sehingga Pasal 100 berbunyi sebagai berikut:

Pasal 100

Dalam mengambil putusan, Majelis Hakim mempertimbangkan hukum, alat bukti, perjanjian kerja, Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama, anjuran tertulis dalam bentuk risalah, kebiasaan, dan keadilan.

31. Ketentuan Pasal 103 diubah sehingga Pasal 103 berbunyi sebagai berikut:

Pasal 103

(1) Majelis Hakim wajib memberikan putusan penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dalam waktu paling lambat 50 (lima puluh) hari kerja terhitung sejak sidang pertama.

(2) Majelis Hakim dapat mengajukan permohonan perpanjangan waktu dalam hal jangka waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak dapat dipenuhi, disertai dengan alasannya kepada ketua pengadilan negeri.

(3) Perpanjangan waktu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja.

32. Di antara Pasal 107 dan Pasal 108 disisipkan 1 (satu) pasal, yakni Pasal 107A sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 107A

- (1) Putusan penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 103 dilaksanakan atas perintah dan di bawah pimpinan ketua pengadilan negeri.
- (2) Pelaksanaan putusan penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

33. Dalam Bab III ditambahkan 1 (satu) bagian baru, yakni Bagian Ketiga sehingga berbunyi sebagai berikut:

Bagian Ketiga

Administrasi Perkara dan Persidangan Secara  
Elektronik

34. Di antara Pasal 115 dan Pasal 116 disisipkan 1 (satu) pasal, yakni Pasal 115A sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 115A

- (1) Proses pemeriksaan administrasi perkara dan persidangan di Pengadilan Hubungan Industrial dapat dilakukan secara elektronik.
- (2) Proses pemeriksaan administrasi perkara dan persidangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1)

dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

35. Ketentuan Pasal 116 diubah sehingga Pasal 116 berbunyi sebagai berikut:

Pasal 116

- (1) Mediator yang tidak dapat menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial dalam waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9A dan Pasal 15 tanpa alasan yang sah dapat dikenakan sanksi administratif berupa hukuman disiplin sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku bagi pegawai negeri sipil.
- (2) Panitera muda yang tidak menerbitkan salinan putusan dalam waktu paling lambat 14 (empat belas) hari kerja setelah putusan ditandatangani sebagaimana dimaksud dalam Pasal 106 dan panitera yang tidak mengirimkan salinan kepada para pihak paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 107 dapat dikenakan sanksi administratif sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

36. Di antara Pasal 124 dan Pasal 125 disisipkan 3 (tiga) pasal yakni Pasal 124A, Pasal 124B, dan Pasal 124C sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 124A

Hakim Ad-Hoc pada Pengadilan Hubungan Industrial dan Hakim Ad-Hoc pada Mahkamah Agung yang saat ini menjabat tetap menjabat sampai dengan berakhir

masa jabatannya sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Pasal 124B

Hakim Ad-Hoc pada Pengadilan Hubungan Industrial dan Hakim Ad-Hoc pada Mahkamah Agung yang saat ini sedang dalam proses pengangkatan kembali tetap dilaksanakan sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Pasal 124C

- (1) Perselisihan Hubungan Industrial yang masih dalam proses penyelesaian melalui Mediasi, Konsiliasi, Arbitrase, atau Pengadilan Hubungan Industrial, tetap dilanjutkan proses penyelesaiannya sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- (2) Dalam hal proses penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Mediasi atau Konsiliasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) belum dapat diselesaikan, pengajuan penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial dilaksanakan sesuai dengan ketentuan dalam Undang-Undang ini.

37. Di antara Pasal 125 dan Pasal 126 disisipkan 1 (satu) pasal yakni Pasal 125A sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 125A

Peraturan pelaksanaan Undang-Undang ini harus telah ditetapkan paling lama 2 (dua) tahun sejak Undang-Undang ini diundangkan.

Pasal II

Undang-Undang ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Undang-Undang ini dengan penempatannya dalam Lembaran Negara Republik Indonesia.

Disahkan di Jakarta  
pada tanggal ...

PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

JOKO WIDODO

Diundangkan di Jakarta  
pada tanggal ...

MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA  
REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

YASONNA H LAOLY

LEMBARAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN ... NOMOR ...

PENJELASAN  
ATAS  
RANCANGAN  
UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA  
NOMOR ... TAHUN ...  
TENTANG  
PERUBAHAN ATAS UNDANG-UNDANG NOMOR 2 TAHUN 2004 TENTANG  
PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

II. UMUM

Hubungan industrial diartikan sebagai suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur Pengusaha, Pekerja/Buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Tujuan akhir pengaturan hubungan industrial adalah meningkatkan produktivitas atau kinerja, serta tercapainya kesejahteraan bagi Pengusaha dan Pekerja/Buruh dan secara adil. Perwujudan kesejahteraan dan keadilan tercermin dari Pekerja/Buruh memperoleh hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak, mendapat imbalan atas pekerjaannya, serta perlakuan yang adil dalam hubungan kerja. Bagi Pengusaha, perwujudan kesejahteraan dan keadilan tercermin dengan adanya jaminan untuk menjalankan kelangsungan usahanya dan adanya iklim usaha yang kondusif. Untuk itu, Negara turut berperan dalam menciptakan, memelihara, dan menjamin hubungan industrial yang

harmonis, dinamis, dan berkeadilan antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh sesuai dengan nilai-nilai Pancasila.

Pada kenyataannya, dalam hubungan industrial dapat terjadi pelanggaran dalam pemenuhan hak dan kewajiban antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh, sehingga menimbulkan perselisihan. Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara Pengusaha atau gabungan pengusaha dengan Pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh karena adanya Perselisihan Hak, Perselisihan Kepentingan, Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja dan Perselisihan Antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam Satu Perusahaan. Seiring dengan perkembangan dinamika ekonomi dan industri, persoalan yang dihadapi dalam penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial juga semakin kompleks. Dengan demikian, diperlukan institusi dan mekanisme penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang cepat, sederhana, dan biaya ringan, serta mampu memberikan jaminan kepastian hukum bagi pihak Pengusaha dan Pekerja/Buruh.

Rancangan Undang-Undang tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mencakup beberapa aspek yang terkait dengan penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial secara komprehensif. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial bertujuan untuk mewujudkan hubungan industrial yang harmonis antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh. Dengan hubungan industrial yang harmonis, maka proses produksi barang dan/atau jasa akan berjalan dengan lancar sehingga akan mendatangkan keuntungan bagi Pengusaha, serta Perusahaan dapat berkembang yang pada akhirnya akan mendatangkan kesejahteraan bagi para Pekerja/Buruhnya.

Penyusunan Rancangan Undang-Undang tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dimaksudkan untuk penyempurnaan dan pembenahan tatanan hukum serta membangun mekanisme penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang lebih efektif. Pengaturan yang paling utama

berkaitan dengan substansi yang mengakomodasi berbagai hal yang selaras dengan kebutuhan hukum dan perkembangan zaman, mulai dari penyempurnaan definisi atau batasan pengertian dalam ketentuan umum, penambahan asas/prinsip, penempatan Mediator tidak hanya di kabupaten/kota, persyaratan Hakim *Ad Hoc*, sampai dengan penyempurnaan hukum acara dalam berperkara di Pengadilan Hubungan Industrial.

Materi muatan yang tetap dipertahankan untuk diatur adalah mekanisme penyelesaian perkara secara bipatrit dan tripatrit, baik melalui jalur litigasi dan non-litigasi (Mediasi, Konsiliasi, dan Arbitrase). Jarang digunakannya proses penyelesaian sengketa melalui Konsiliasi dan Arbitrase menjadikan tidak efektifnya pilihan penyelesaian perselisihan melalui Konsiliasi dan Arbitrase yang jika dibiarkan pada akhirnya Konsiliasi dan Arbitrase tidak berjalan secara optimal karena tidak dipilih oleh Pengusaha dan Pekerja/Buruh untuk menyelesaikan perselisihan. Di sisi lain, baik Pekerja/Buruh maupun Pengusaha yang terlibat dalam Perselisihan Hubungan Industrial lebih sering memilih untuk menyelesaikan kasusnya melalui Mediasi. Hal ini dikarenakan apabila dalam Mediasi tidak tercapai kesepakatan, masih terdapat kesempatan untuk mengajukan perselisihan tersebut ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Selain itu, Rancangan Undang-Undang tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial juga memformulasikan materi muatan baru, yaitu penerapan administrasi perkara dan persidangan secara elektronik untuk Pengadilan Hubungan Industrial yang sebelumnya tidak diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Pengaturan mengenai administrasi perkara dan persidangan secara elektronik ini disesuaikan dengan perkembangan teknologi dan merupakan bagian dari Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) yang diatur dalam Peraturan Mahkamah Agung Nomor 1 Tahun 2019 tentang Administrasi Perkara dan Persidangan Di Pengadilan Secara Elektronik. Penerapan administrasi perkara dan persidangan secara

elektronik dipertimbangkan sangat ideal digunakan untuk reformasi layanan perkara dan manfaat terbesarnya adalah mempermudah administrasi perkara dan persidangan secara elektronik, sehingga akan efektif, efisien, dan meringankan biaya. Dengan demikian prinsip penyelesaian perkara di Pengadilan Hubungan Industrial yang cepat, sederhana, dan biaya ringan akan terlaksana.

### III. PASAL DEMI PASAL

#### Pasal I

##### Angka 1

##### Pasal 1

Cukup jelas.

##### Angka 2

##### Pasal 1A

##### Huruf a

Yang dimaksud dengan “asas kesamaan kedudukan dalam hukum” adalah bahwa setiap penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial harus menjamin para pihak yang berselisih memiliki kedudukan yang sama dalam hukum, serta tidak boleh ada perbedaan perlakuan.

##### Huruf b

Yang dimaksud dengan “asas kepastian hukum” adalah bahwa setiap penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial harus berdasar atas ketentuan peraturan perundang-undangan, Perjanjian Bersama, atau Putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap harus ditaati dan dilaksanakan.

##### Huruf c

Yang dimaksud dengan “asas perlindungan” adalah bahwa setiap penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial harus melindungi hak, harkat, dan martabat para pihak yang berselisih.

#### Huruf d

Yang dimaksud dengan “asas musyawarah untuk mufakat” adalah bahwa setiap penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengutamakan penyelesaian secara kekeluargaan melalui musyawarah mufakat yang merupakan nilai fundamental masyarakat Indonesia, yaitu Pancasila.

#### Pasal 1B

Yang dimaksud dengan “sederhana” adalah penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dilakukan dengan cara yang jelas, mudah dipahami, efektif, efisien, tidak berbelit-belit, yang dapat menghambat upaya penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Yang dimaksud dengan “cepat” adalah penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dilakukan dengan cepat, tidak berlarut-larut, dan tidak banyak penundaan penyelesaiannya.

Yang dimaksud dengan “biaya ringan” adalah biaya untuk menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial harus dapat dijangkau oleh para pihak yang berselisih.

#### Pasal 1C

Cukup jelas.

#### Angka 3

#### Pasal 2

Cukup jelas.

Angka 4

Pasal 2A

Ayat (1)

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial secara tatap muka dihadiri secara langsung oleh para pihak atau kuasa hukumnya.

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial secara elektronik dilakukan melalui penggunaan berbagai media teknologi, informasi, dan komunikasi. Penerapan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial secara elektronik dilakukan dalam keadaan antara lain terjadinya wabah, bencana alam, kondisi geografis, atau keterbatasan tempat Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Angka 5

Pasal 4

Ayat (1)

Bukti bahwa upaya penyelesaian melalui Perundingan Bipartit telah dilakukan, antara lain undangan untuk melakukan Perundingan Bipartit yang dikirim secara tercatat, foto pada saat melakukan Perundingan Bipartit, risalah Perundingan Bipartit yang ditandatangani oleh para pihak, dan/atau daftar hadir para pihak yang melakukan Perundingan Bipartit.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Ayat (4)

Cukup jelas.

Ayat (5)

Permohonan penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang dapat dilimpahkan untuk diselesaikan oleh Konsiliator adalah perkara yang tidak berkaitan antara lain dengan rahasia negara, melibatkan banyak pihak (misalnya PHK massal), atau nilai gugatannya besar.

Angka 6

Pasal 8

Cukup jelas.

Angka 7

Pasal 9A

Cukup jelas.

Angka 8

Pasal 13

Cukup jelas.

Angka 9

Pasal 13A

Cukup jelas.

Pasal 13B

Cukup jelas.

Angka 10

Pasal 14

Cukup jelas.

Angka 11

Pasal 15

Cukup jelas.

Angka 12

Pasal 16

Cukup jelas.

Angka 13

Pasal 17

Cukup jelas.

Angka 14

Pasal 18

Cukup jelas.

Angka 15

Pasal 19

Cukup jelas.

Angka 16

Pasal 20A

Cukup jelas.

Angka 17

Pasal 23

Cukup jelas.

Angka 18

Pasal 23A

Cukup jelas.

Pasal 23B

Cukup jelas.

Angka 19

Pasal 24

Cukup jelas.

Angka 20

Pasal 25

Cukup jelas.

Angka 21

Pasal 28

Cukup jelas.

Angka 22

PUSAT PERANCANGAN UNDANG-UNDANG BADAN KEAHLIAN DPR RI

Cukup jelas.

Angka 23

Pasal 31

Cukup jelas.

Angka 24

Pasal 64

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Cukup jelas.

Huruf c

Cukup jelas.

Huruf d

Cukup jelas.

Huruf e

Cukup jelas.

Huruf f

Berkelakuan tidak tercela dibuktikan dengan surat keterangan dari instansi yang berwenang.

Huruf g

Bidang ilmunya terkait dengan hubungan industrial misalnya manajemen dan sumber daya manusia.

Huruf h

Cukup jelas.

Huruf i

Cukup jelas.

Angka 25

Pasal 67

Ayat (1)

Huruf a

Cukup jelas.

Huruf b

Cukup jelas.

Huruf c

Yang dimaksud dengan “sakit jasmani atau rohani terus menerus” adalah sakit yang menyebabkan penderita tidak mampu lagi melakukan tugasnya dengan baik.

Huruf d

Cukup jelas.

Huruf e

Tidak cakap dalam menjalankan tugas, misalnya sering melakukan kesalahan dalam menjalankan tugas dan fungsi sebagai seorang hakim.

Huruf f

Cukup jelas.

Huruf g

Cukup jelas.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Ayat (3)

Cukup jelas.

Angka 26

Pasal 72

Cukup jelas.

Angka 27

Pasal 83

Cukup jelas.

Angka 28

Pasal 83A

Ayat (1)

Cukup jelas.

Ayat (2)

Dalam memperbaiki gugatan, Hakim dapat meminta panitera atau panitera pengganti untuk dapat membantu penggugat menyusun atau menyempurnakan gugatan.

Angka 29

Pasal 94A

Cukup jelas.

Angka 30

Pasal 100

Cukup jelas.

Angka 31

Pasal 103

Cukup jelas.

Angka 32

Pasal 107A

Cukup jelas.

Angka 33

Cukup jelas.

Angka 34

Pasal 115A

Ayat (1)

Administrasi perkara yang dilakukan secara elektronik merupakan serangkaian proses penerimaan gugatan/ permohonan/ keberatan/ bantahan/ perlawanan/ intervensi, penerimaan pembayaran, penyampaian panggilan/ pemberitahuan, jawaban, replik, duplik, kesimpulan, penerimaan upaya hukum, serta

pengelolaan, penyampaian dan penyimpanan dokumen perkara dengan menggunakan sistem elektronik.

Persidangan yang dilakukan secara elektronik merupakan serangkaian proses memeriksa dan mengadili Perselisihan Hubungan Industrial oleh Pengadilan Hubungan Industrial yang dilaksanakan dengan dukungan teknologi informasi dan komunikasi.

Ayat (2)

Ketentuan peraturan perundang-undangan yang dimaksud adalah peraturan mengenai administrasi perkara dan persidangan di pengadilan secara elektronik.

Angka 35

Pasal 116

Cukup jelas.

Angka 36

Pasal 124A

Cukup jelas.

Pasal 124B

Cukup jelas.

Pasal 124C

Ayat (1)

Perselisihan Hubungan Industrial yang masih dalam proses penyelesaian meliputi:

- a. perkara Perselisihan Hubungan Industrial yang telah didaftarkan dan telah memperoleh bukti registrasi perkara; atau
- b. perkara Perselisihan Hubungan Industrial yang sedang ditangani oleh Mediator,

Konsiliator, Arbitrator, atau Pengadilan  
Hubungan Industrial.

Ayat (2)

Cukup jelas.

Angka 37

Pasal 125A

Cukup jelas.

Pasal II

Cukup jelas.

TAMBAHAN LEMBARAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA NOMOR ..

PUSAT PERANCANGAN UNDANG-UNDANG BADAN KEAHLIAN DPR RI