

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Perkembangan industri atau *industrial relation* adalah sarana guna mencapai kerharmonisan antara pengusaha, karyawan, dan pemerintah agar tercapai ketenangan dalam dunia usaha atau dunia perindustrian. Hubungan industrial di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ayat (1) angka 16 dinyatakan sebagai suatu sistem hubungan yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja atau buruh dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai yang terkandung di dalam Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Industrial relation pada dasarnya sangatlah penting di dunia industri sebab perkembangan industri adalah sarana guna mewujudkan keharmonisan antara pengusaha dan pekerja, sehingga pelaksanaan dunia usaha akan mampu berjalan dengan baik sebagaimana yang telah diamanatkan oleh Pancasila dan Konstitusi negara Indonesia, yang kemudian bermuara pada dapat tercapainya pertumbuhan ekonomi dan kesejahteraan bangsa. Pada perkembangannya pertumbuhan ekonomi di suatu negara sejalan dengan pertumbuhan penduduk dan perkembangan fundamental struktur ekonomi yang ada.¹

¹Bambang Supriyanto, *Peranan Organisasi Pekerja/Organisasi Buruh Dan Organisasi Pengusaha Dalam Penciptaan Iklim Berusaha Yang Kondusif*, Forum Perkembangan industri, Yogyakarta, 2009, hal. 2

Pembangunan ekonomi pada perkembangannya dapat mempengaruhi sistem pertumbuhan ekonomi di masyarakat atau yang sering disebut dengan *economic growth* dengan kata lain pembangunan ekonomi akan mampu menunjang keberhasilan perkembangan ekonomi dan sebaliknya perkembangan ekonomi dapat memperlancar dan mempermudah tercapainya perkembangan ekonomi di masyarakat. Pembangunan serta pertumbuhan ekonomi di masyarakat sendiri dipengaruhi oleh faktor-faktor berupa Sumber Daya Alam, Sumber Daya Manusia, dan Keahlian serta Kewirausahaan.²

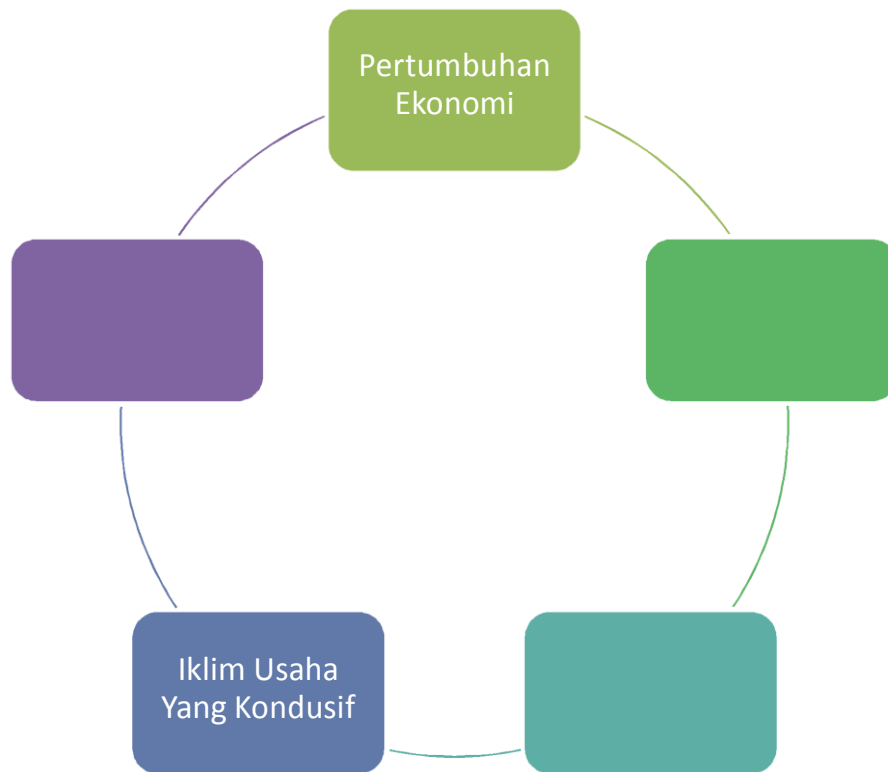
Faktor Sumber Daya Alam terkait erat dengan bahan baku dalam suatu proses produksi yang terdiri dari kekayaan alam berupa kesuburan tanah, iklim atau cuaca yang mendukung, hasil hutan, hasil tambang dan hasil laut. Sementara Sumber Daya Manusia yaitu tenaga kerja yang dilihat baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dan keahlian dan kewirausahaan yang dimaksud adalah kemampuan setiap Sumber Daya Manusia untuk mampu meningkatkan nilai ekonomis suatu barang melalui proses produksi, distribusi, dan perdagangan.³ Dari penjelasan akan faktor penting di dalam penyelenggaraan usaha di atas maka dapatlah disimpulkan faktor lain yang juga penting adalah upaya menciptakan perkembangan industri yang kondusif.

Perkembangan industri yang kondusif paada dasarnya membutuhkan sinkronisasi dari tiga lapisan yaitu lapisan pengusaha, pekerja, dan pemerintah. Lapisan-lapisan ini disebut juga dengan aspek Sumber Daya Manusia yang

²*Ibid*, hal. 2

³*Loc, cit*

tergabung dalam sistem perkembangan industri. Dengan sinkronisasi di bidang Sumber Daya Manusia pada sistem perkembangan industri tersebut ditujukan agar investasi dapat berkembang dengan baik, hal ini dikarenakan investasi akan berkembang apabila dunia industri di tanah air dapat berjalan dengan aman bagi kalangan investor baik dari luar dan dalam negeri, agar hal tersebut tercapai maka dibutuhkan perkembangan industri yang kondusif, sehingga investasi akan berkembang dan pertumbuhan ekonomi pun tercapai. Berikut adalah bagan terkait pandangan harmonisasi dunia investasi, ekonomi, dan perkembangan industri yang dimaksud:



(Bagan I: Hubungan Antara Perkembangan Ekonomi, Perkembangan Investasi, Dan Dunia Usaha Yang Kondusif)

Pandangan dunia usaha yang kondusif akan mampu terwujud ketika pemerintah, organisasi pekerja, dan organisasi pengusaha mampu bersinergis menekan persoalan sengketa di bidang perkembangan industri. Pandangan tersebut pada kenyatannya tidaklah berjalan dengan baik hal ini di tunjukan oleh data yang menyatakan bahwa terdapat 208 kasus PHK yang mengakibatkan 1.377 orang kehilangan pekerjaan dan jumlah terbanyak terdapat di wilayah DKI

Jakarta yaitu sejumlah 1.047 jiwa.⁴ Berdasarkan data Direktorat Jenderal Pembinaan Perkembangan industri dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Kemnaker, pada semester 1 tahun 2016 terdapat 1.494 kasus dengan jumlah pekerja yang terkena PHK sebanyak 7.954, hal ini menunjukkan penurunan angka PHK yang drastis bila dibandingkan dengan jumlah tenaga kerja yang di PHK di tahun 2015 dengan semester awal yang sama yaitu terdapat 8.575 jiwa pihak yang terkena PHK dari 126 kasus.⁵

Walaupun dianggap telah menurun, namun angka PHK tersebut masih dianggap besar bila dilihat dari segi dampak meningkatnya masyarakat miskin akibat pengangguran di masyarakat. Persoalan PHK tersebut menunjukkan secara tegas juga bahwa masih banyak terdapat persoalan ketidakharmonisan di dunia perkembangan industri. Ketidakharmonisan tersebut diakibatkan pula salah satunya persoalan kesejahteraan buruh.⁶

⁴ Tempo.co Edisi 11 Februari 2016, *Data Jumlah PHK Menurut Kementerian Tenaga Kerja*, Diunduh Pada 11 Mei 2017

⁵ Detik.com Edisi 26 Agustus 2016, *Kementerian Tenaga Kerja Klaim PHK Selama Semester I-2016 Menurun*, Diunduh Pada 11 Mei 2017

⁶ Persoalan ketenagakerjaan saat ini masih berkaitan erat dengan persoalan sempitnya lapangan kerja, rendahnya Sumber Daya Manusia Pekerja, upah yang murah dan jaminan sosial yang seadanya, penganiayaan, pelanggaran asusiala, penghinaan, intimidasi, hingga pelecehan seksual yang berujung pada persoalan maraknya pekerja yang menjadi tenaga kerja di luar negeri. Banyaknya buruh TKI di luar negeri juga memiliki persoalan berupa perlindungan hukum.wacana untuk mewujudkan amanat kesejahteraan sosial yang tertuang di dalam Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945 dan Pancasila bagi persoalan buruh terlihat hanya sebatas harapan yang tidak kunjung terwujudkan. Ketetapan Pemerintah tentang buruh yang tidak jarang merugikan kalangan buruh dikarenakan tindakan KKN antara pemerintah dan pengusaha masih sering terjadi di negara Indonesia. (Baca: Organisasi Pekerja Nasional, *Problematika Buruh Di Indonesia*, Diunduh Pada 12-01-2017 di Spn.Or.Id)

Persoalan kurang berhasil perkembangan industri tersebut yang berujung pada ketidakadilan bagi kalangan buruh dan masalah-masalah berupa:

1. Persoalan Upah⁷
2. Persoalan Pemenuhan Kebutuhan Dan Kesejahteraan Hidup
3. Persoalan Pemutusan Hubungan Kerja
4. Persoalan Tunjangan Sosial Dan Tunjangan Kerja
5. Persoalan Jumlah Lapangan Kerja

Bila melihat pada lima persoalan di atas persoalan yang sering menjadi tuntutan buruh adalah persoalan upah. Abdullah Sulaiman di dalam karyanya yang bertajuk “*Upah Buruh Di Indonesia*” dengan jelas menyatakan bahwa persoalan-persoalan buruh yang berakibat pada upah buruh sebagian besar dikarenakan persoalan masuknya perusahaan-perusahaan asing bermodal besar, persoalan stabilitas ekonomi negara, persoalan masuknya tenaga kerja asing, serta persoalan formulasi pemerintah terkait jaminan kelayakan upah buruh di Indonesia.⁸

Persoalan berupa masuknya perusahaan asing bermodal besar terjadi dipicu dari adanya budaya menghindari kenaikan biaya di negaranya serta untuk dapat memperoleh SDA yang melimpah dan upah buruh yang murah dan

⁷ Berita dari Liputan 6 menyatakan bahwa Presiden KSPI menyatrakan bahwa besaran upah buruh di Indonesia adalah terendah bila dibandingkan dengan upah buruh di beberapa wilayah di ASEAN, hal ini terlihat dengan data yang didapatkan KSPI yang menyatakan bahwa besaran upah buruh di Vietnam sebesar US\$ 181 per bulan, Malaysia sebesar US\$ 506 per bulan, Filipina sebesar US\$ 206 per bulan dan di Thailand sebesar US\$ 357 per bulan, sedang besaran upah buruh di Indonesia masih berkisar pada angka US\$ 174 per bulan. (Baca: Liputan6.com, *Upah Buruh Di Indonesia Masih Di Bawah Buruh Thailand Dan Vietnam*, Diunduh pada 12-01-2017 di Liputan6.com)

⁸ Abdullah Sulaiman, *Upah Buruh Di Indonesia*, Trisakti, Jakarta, 2008, hlm. 171-172

dapat ditekan.⁹ Hal ini sesuai dengan data terkait upah buruh di dunia sebagaimana yang telah dijelaskan di atas, dengan jumlah besaran upah buruh yang kecil membuat negara Indonesia juga termasuk negara yang sering diincar oleh banyak investor serta Indonesia juga terkenal sebagai negara pemasok tenaga kerja ke negara-negara lain. Persoalan dilematis ini dapat terjadi tentunya disebabkan oleh kualitas SDM Pekerja di Indonesia dan semakin besarnya pengambil alihan lahan untuk investasi pemodal besar dari luar negeri mengakibatkan kompetisi untuk mendapatkan pekerjaan semakin meningkat yang berujung pada kualifikasi pendidikan tidak begitu dibutuhkan namun pengalaman dan keahlian serta usia produktifitas pekerja, dengan jumlah penduduk Indonesia dengan kualifikasi pendidikan berbeda baik dari SD hingga Perguruan Tinggi mengakibatkan ledakan jumlah lulusan ditambah dengan penduduk tidak berpendidikan hal ini bermuara pada ledakan kalangan pencari kerja di tengah-tengah jumlah lapangan kerja yang kian menipis. Persoalan tersebut diperparah kembali dengan hadirnya kalangan tenaga kerja asing dalam bursa kalangan pencari kerja di Indonesia, pekerja asing tidak jarang memiliki kualitas *skill* di atas pekerja dalam negeri dan lebih mengutamakan kualitas kerja dari pada sekedar haknya dalam bekerja. Akibat hal tersebut pekerja Indonesia tidaklah mudah untuk mampu menuntut upah yang layak yang sebenarnya adalah haknya terutama bagi kalangan buruh tenaga tanpa keahlian. Selain persoalan-persoalan tersebut terdapat pula persoalan lain yaitu kegamangan

⁹*Loc, cit*

formulasi pemerintah dalam menjamin kelayakan upah buruh, sehingga jelaslah bahwa menuntut kelayakan upah buruh bagaikan “menegakan benang yang basah”. Persoalan-persoalan terkait kesejahteraan buruh yang dapat berimbas pada persoalan perkembangan industri antara buruh dan pengusaha tersebut ditunjukkan dengan adanya kerugian 190 Triliun Rupiah setiap adanya demo buruh yang menuntut kesejahteraan buruh.¹⁰

Persoalan mengenai kehidupan buruh juga termasuk didalamnya mengenai persoalan tentang perselisihan hubungan perindustrian. Pada perkembangannya dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dihubungkan dengan Peraturan Pelaksanaan Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial diperoleh suatu gambaran bahwa proses penyelesaian hubungan industri itu telah mengalami perkembangan yang cukup kompleks. Disebut sifat kompleks karena penanganan perselisihan itu saat dapat ditempuh dalam (2) dua jalur, yaitu: Pertama, Jalur Peradilan: Penyelesaian perselisihan melalui jalur peradilan telah diatur dalam sistim peradilan bahwa tenaga Hakim sudah ditambah dengan Hakim Ad-Hoc, yang proses litigasinya berjalan diperadilan umum. Sistim peradilan di peradilan umum hanya terdiri dari 2 (dua) tingkat yakni, penyelesaian perselisihan hubungan industrial di tingkat pertama dan tingkat kasasi, perubahan ini secara nyata adalah mengganti sistim peradilan semu yang

semula perselisihan perburuhan ditangani P4D atau P4P. Sistim ini diharapkan
¹⁰ www.kemenperin.go.id, *Demo Buruh Timbulkan Kerugian 190 Triliun*, Diunduh Pada 11 Mei 2017

akan lebih efektif agar dengan cara itu Hakim dalam peradilan hubungan industrial sudah menerapkan aspek keadilan hukum terhadap kaum buruh maupun pengusaha. Kedua, Penanganan Perselisihan di Luar Pengadilan, yaitu: (a) konsiliasi; (b) arbitrase; (c) mediasi. Tujuan kedua sistem penyelesaian perselisihan hubungan industrial itu adalah, untuk: (a) Menciptakan ketenangan atau ketentraman dalam kerja serta ketenangan usaha; (b) Meningkatkan produksi; (c) Meningkatkan kesejahteraan pekerja serta derajatnya sesuai dengan martabat manusia, oleh karena itu hubungan industrial Pancasila harus dilaksanakan sesuai dengan asas tri kemitraan (three partnership) yaitu partnership in responsibility, partnership in production, dan partnership in profit. Penyelesaian perselisihan perburuhan dahulu dilandaskan pada Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, yang selanjutnya disebut Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957. Namun seiring dengan perkembangan jaman, maka Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tidak sesuai lagi dengan perkembangan keadaan dan kebutuhan di atas, hal ini disebabkan oleh beberapa hal, pertama, Putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan yang selanjutnya disingkat dengan P4-Pusat yang semula final, pihak yang tidak menerima putusan tersebut dapat mengajukan gugatan pada pengadilan tingkat tinggi tata usaha negara, selanjutnya dapat dimohonkan kasasi pada Mahkamah Agung. Proses ini membutuhkan waktu yang relatif lama serta sangat tidak sesuai jika diterapkan dalam kasus ketenagakerjaan (hubungan industrial) yang memerlukan penyelesaian perkara

secara cepat, karena berkaitan dengan proses produksi dan hubungan kerja. Kedua, adanya kewenangan Menteri untuk menunda atau membatalkan putusan P4-Pusat atau yang biasa disebut hak veto. Hak veto dianggap merupakan campur tangan Pemerintah dan tidak sesuai dengan Paradigma yang berkembang di masyarakat, dimana peranan Pemerintah seharusnya harus dikurangi. Ketiga, dalam Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 yang dapat menjadi pihak dalam penyelesaian hubungan industrial hanyalah serikat pekerja atau serikat buruh.¹¹ Penyelesaian perselisihan yang terbaik adalah penyelesaian oleh para pihak yang berselisih, sehingga dapat diperoleh hasil yang menguntungkan bagi kedua belah pihak.¹² Namun demikian, pemerintah dalam upayanya untuk memberikan pelayanan masyarakat khususnya kepada masyarakat pekerja atau buruh dan pengusaha, berkewajiban memfasilitasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial tersebut. Upaya fasilitasi dilakukan dengan menyediakan tenaga mediator yang bertugas untuk mempertemukan kepentingan kedua belah pihak yang berselisih. Dengan adanya era demokrasi di segala bidang, maka perlu diakomodasi ketertiban masyarakat dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui negoisasi, konsiliasi, atau arbitrase. Penyelesaian perselisihan melalui arbitrase pada umumnya, telah diatur di dalam Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa, yang selanjutnya disebut Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999. Notabene pembentukan Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 ini merupakan suatu

¹¹ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm. 23.

¹² *Loc. cit.*

upaya untuk menjawab tuntutan akselerasi dan dinamika masyarakat dalam memajemen konflik komersial yang volume dan dentitasnya semakin kompleks. Namun demikian, meskipun arbitrase telah diatur dalam sebuah Undang-Undang tersendiri, tetapi di dalam Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 tersebut sama sekali tidak menetapkan lembaga arbitrase sebagai peradilan Negara. Arbitrase hanyalah menjadi sebuah cara yang dipilih oleh pihak yang bersengketa untuk memberikan putusan mengenai sengketa tertentu.¹³

Bahkan sengketa yang dapat diselesaikan melalui arbitrase itupun secara limitative disebutkan yaitu hanya sengketa perdata secara sempit dan sengketa dalam bidangperdagangan. Arbitrase yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 merupakan bentuk pengaturan khusus, sedangkan arbitrase untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan dan dibentuk secara khusus. Dengan adanya kebutuhan akan suatu pengaturan khusus mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang sesuai dengan keadaan jaman sekarang, maka pemerintah Republik Indonesia mensahkan dan memberlakukan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang kemudian disebut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 ini diakui sebagai pengaturan khusus bagi penyelesaian perselisihan hubungan industrial, sesuai dengan asas hukum *lex specialis derogad lex generali*. Ketentuan peralihan yang terdapat dalam Pasal 125 menyebutkan bahwa dengan

¹³ Bambang Supriyanto, *Peran Organisasi Pekerja/Buruh Dan Orgnisasi Pengusaha Di Dalam Penciptaan Iklim Berusaha Yang Kondusif*, Departemen Tenaga Kerja Dan Transmigrasi RI, Yogyakarta, 2009, hal. 10.

berlakunya Undang-Undang ini (Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004), maka Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dinyatakan tidak berlaku lagi. Di dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 ini diatur mengenai bentuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial, di antaranya dapat melalui jalur litigasi yaitu pada pengadilan hubungan industrial, kemudian dapat pula melalui jalur non litigasi yaitu meliputi penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan cara bipartite, mediasi, konsiliasi dan arbitrase. Perumusan mengenai Perselisihan hubungan industrial di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang selanjutnya disebut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, bahkan memperluas lingkup perselisihan perburuhan yang tidak semata-mata antara pekerja atau buruh dengan majikan dalam posisi yang bersebrangan akan tetapi juga perselisihan antar sesama pekerja atau buruh dalam satu perusahaan. Berikut adalah definisi perselisihan hubungan industrial menurut ketentuan Pasal 1 angka 22 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 disebutkan bahwa Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja atau buruh dan/atau serikat pekerja atau serikat buruh.¹⁴

Adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan permulaan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam suatu perusahaan. Pemberlakuan Undang-Undang

¹⁴*Loc, cit.*

Nomor 2 Tahun 2004 sebagai peraturan khusus yang mengatur mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial membuat penulis tertarik untuk melakukan penulisan mengenai suatu bentuk dan pelaksanaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Namun pada kesempatan ini penulis sangat tertarik memfokuskan pada penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase. Adapun alasan penulis tertarik pada pokok penulisan arbitrase hubungan industrial karena masih banyak masyarakat luas yang kurang tahu tentang arbitrase sebagai alternatif penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan sebenarnya selain melalui pengadilan hubungan industrial, sesungguhnya penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat diselesaikan melalui jalur diluar pengadilan yaitu salah satunya melalui arbitrae hubungan industrial.¹⁵

Berdasarkan berbagai macam persoalan hubungan industrial, terdapat suatu persoalan yang menarik yaitu persoalan mengenai pelanggaran pihak yang diputus bersalah oleh pengadilan dalam hal pelaksanaan kewajiban yang divoniskan oleh putusan hakim yang telah berkekuatan tetap. Hal tersebut akan berpengaruh pada kesejahteraan buruh di kala para kalangan pengusaha yang divonis oleh hakim untuk mengganti segala kerugian yang dialami oleh buruh harus menghadapi kenyataan bahwa putusan tidak dijalankan tanpa adanya daya paksa bagi pengusaha yang diputus bersalah.

Setiap perkara yang diajukan kepengadilan tentunya para pihak berharap agar ada putusan yang dapat menyelesaikan permasalahan tersebut, dan apa

¹⁵*Loc, cit.*

yang telah diputus oleh pengadilan itulah oleh pihak yang dimenangkan berharap agar putusan pengadilan tersebut dapat dilaksanakan. Untuk dapat dilaksanakan apabila putusan pengadilan tersebut telah berkekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*).¹⁶

Suatu putusan itu dapat dikatakan telah mempunyai kekuatan hukum tetap (*in cracht van gewijsde*) apabila di dalam putusan mengandung arti suatu wujud hubungan hukum yang telah dan pasti antara pihak yang berperkara, sebab hubungan hukum tersebut harus ditaati dan harus di penuhi oleh para pihak.¹⁷ Putusan yang sudah berkekuatan hukum tetap (*in cracht van gewijsde*) adalah putusan yang sudah tidak mungkin lagi dilawan dengan upaya hukum verzet, banding dan kasasi.¹⁸

Suatu putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap tersebut apabila dilaksanakan dengan secara sukarela oleh pihak yang dikalahkan maka tidak akan menimbulkan permasalahan, karena perkara tersebut telah selesai. Pada kenyataannya pihak yang dikalahkan merasa tidak puas, bahkan menganggap bahwa putusan pengadilan tersebut tidak adil, maka pihak yang dikalahkan tersebut tidak mau melaksanakan putusan pengadilan tersebut secara sukarela walaupun disadari bahwa segala upaya hukum telah dilakukan, sehingga keputusan pengadilan tersebut telah berkekuatan hukum tetap.

¹⁶ H. Syahrul Machmud, *Hukum Acara Khusus pada Pengadilan Hubungan Industrial*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2014, hal 229.

¹⁷ Muhammad Abdul Kadir, *Hukum Acara Perdata Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000, hal 173.

¹⁸ *Op, cit.*

Berdasarkan berbagai persoalan di atas, tentunya untuk menjawab kita lihat pada ketentuan peraturan perundang-undangan yang ada. Berkaitan dengan persoalan perkara perselisihan hubungan industrial bahwa Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sama sekali tidak membahas/mengatur tentang eksekusi. Akan tetapi merujuk pada berlakunya ketentuan hukum acara perdata di dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Dengan demikian maka dalam kaitannya dengan persoalan eksekusi atas putusan Pengadilan Hubungan Industrial mengacu pada ketentuan hukum acara perdata.

Terkait hal melaksanakan putusan hakim diatur dalam Bab Kesepuluh Bagian Kelima HIR atau Titel Keempat Rbg, yaitu Pasal 195 sampai Pasal 224 HIR, atau Stb. 1941 Nomor 44 yang berlaku untuk pulau Jawa dan Madura, sedangkan untuk daerah yang berada di luar pulau Jawa dan Madura berlaku Pasal-pasal 206 sampai dengan Pasal 258 Rbg atau Stb. 1927 Nomor 227. Namun pada saat sekarang ini tidak semua ketentuan pasal – pasal tadi berlaku secara efektif, yang masih berlaku secara efektif terutama Pasal 195 sampai Pasal 208 dan Pasal 224 HIR. Sedangkan Pasal 209 sampai Pasal 222 HIR yang mengatur tentang sandera tidak berlaku lagi berdasarkan Surat Edaran Mahkamah Agung (SEMA) Nomor 2 Tahun 1964 tanggal 22 Januari 1964 juncto SEMA Nomor 04 Tahun 1975 tanggal 1 Desember 1975 dan diperbaharui dengan Peraturan Mahkamah Agung Republik Indonesia (PERMA) Nomor 1 Tahun 2000 tentang lembaga paksa, yang menyatakan bahwa sandera sudah

tidak sesuai lagi dengan keadaan dan kebutuhan hukum dalam rangka penegakan hukum dan keadilan.

Putusan Hakim Pengadilan Hubungan Industrial mengenai perselisihan hak dan perselisihan PHK dapat dimintakan upaya hukum kasasi ke Mahkamah Agung dalam waktu selambat-lambatnya 14 hari kerja. Oleh sebab itu putusan ini belum dapat di eksekusi. Putusan seperti ini dapat dieksekusi bila:¹⁹

- a. Tidak dimintakan upaya hukum kasasi, karena dengan tidak dimintakan Kasasi maka putusan tersebut menjadi keputusan yang berkekuatan hukum tetap.
- b. Apabila dimintakan upaya hukum kasasi, maka menunggu adanya putusan Hakim Kasasi, karena putusan Kasasi adalah putusan yang sudah berkekuatan hukum tetap.

Terhadap putusan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap pihak yang kalah (Tergugat) tidak mau melaksanakan putusan secara sukarela maka eksekusi menjadi pilihan hukum. Eksekusi adalah tindakan paksa yang harus dilakukan apabila pihak yang kalah tidak mau melaksanakan putusan secara sukarela. Pada dasarnya pengertian eksekusi adalah pelaksanaan putusan pengadilan yang dilakukan oleh pihak pengadilan atas permohonan pihak yang dimenangkan, tentu saja hal itu dilakukan secara paksa, mengingat pihak tereksekusi tidak bersedia melaksanakannya secara sukarela.²⁰ Bahkan dapat

¹⁹ Ugo, pujiyo, *hukum acara penyelesaian perselisihan hubungan industrial (tata cara dan proses penyelesaian sengketa perburuhan)* Sinar Grafika, Jakarta, 2011, hal 186.

²⁰ Retnowulan Sutantio dan Iskandar Oeripkartawinata, *Hukum Acara Perdata dalam Teori dan Praktek*, CV Mandar Maju, Bandung, 2005, hal 111.

diperluas lagi dengan eksekusi terhadap sesuatu yang mengganggu hak dan kepentingan, hal ini menunjukkan bahwa eksekusi bukan saja merupakan pelaksanaan putusan hakim tetapi eksekusi merupakan suatu upaya realisasi hak.²¹

Pengadilan dalam menjalankan eksekusi atau pelaksanaan putusan secara paksa dapat menugaskan Panitera atau Jurusita untuk melakukan eksekusi, dan apabila diperlukan juga dapat meminta bantuan kekuatan umum (Kepolisian, Abri, Dll). Kewajiban yang harus di tanggung oleh Tergugat (tereksekusi) adalah harus membayar semua biaya eksekusi yang saat ini boleh dikatakan relatif mahal. Hal ini sering dilupakan oleh pihak tereksekusi, karena mereka terbawa oleh rasa emosi atau sengaja menunda-nunda pelaksanaan putusan sehingga membawa akibat yang fatal, yaitu akan terbebani untuk menanggung biaya eksekusi. Disamping menanggung biaya yang cukup besar tereksekusi juga akan menanggung kerugian moral, karena akan diketahui oleh orang banyak.

Putusan Pengadilan yang dapat dimintakan eksekusi pada dasarnya putusan yang telah berkekuatan hukum tetap dan bersifat *Condemnatoir*, yaitu putusan yang amarnya atau diktumnya mengandung unsur penghukuman terhadap diri tergugat (tereksekusi). Sebaliknya terhadap putusan yang bersifat komdemnator tidak dapat dimintakan eksekusi, karena putusannya hanya mengandung pernyataan hukum saja sehingga tidak membawa akibat hukum

²¹ H Syahrul machmud, *op cit*, hal 232.

sampai pada eksekusi. Adapun ciri – ciri suatu putusan bersifat komdemnator (penghukuman) adalah dapat dilihat pada amar putusan yang menghukum pihak yang kalah atau Tergugat, yang dirumuskan dengan kalimat :²²

- a. Menghukum atau memerintahkan menyerahkan suatu barang;
- b. Menghukum atau memerintahkan pengosongan sebidang tanah atau rumah;
- c. Menghukum atau memerintahkan melakukan suatu perbuatan tertentu;
- d. Menghukum atau memerintahkan penghentian suatu perbuatan atau keadaan;
- e. Menghukum atau memerintahkan melakukan pembayaran sejumlah uang.

Seperti yang telah dijelaskan diatas bahwa untuk dapat melaksanakan eksekusi tersebut membutuhkan biaya yang sangat besar (mahal), berkenaan dengan hal tersebut ada hal yang baru di dalam Pasal 58 Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 yang menyebutkan bahwa dalam proses beracara di Pengadilan Hubungan Industrial, pihak-pihak yang berperkara tidak dikenakan biaya termasuk biaya eksekusi yang nilai gugatannya di bawah Rp. 150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah). Dengan adanya hal tersebut maka biayanya dibebankan kepada negara c.q. Pengadilan Hubungan Industrial masing-masing.

Dikarenakan apabila nilai gugatannya kurang dari Rp. 150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah) biayanya dibebankan kepada negara, maka hal ini akan menghambat pelaksanaan dari pada eksekusi. Sebagaimana kita ketahui

²² M. Yahya Harahap, *Ruang Lingkup Permasalahan Eksekusi Bidang Perdata*, Edisi Kedu, Sinar Grafika, Jakarta, 2005, hal 10.

anggaran dari negara kepada masing-masing Pengadilan Hubungan Industrial sangat terbatas, sedangkan yang mengajukan gugatan sangat banyak, sehingga mengakibatkan bagi putusan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap harus menunggu giliran untuk dapat di eksekusi apabila pihak yang kalah (Tergugat) tidak mau melaksanakan putusan tersebut secara sukarela. Bahkan bisa saja putusan tersebut baru bisa dieksekusi setelah bertahun – tahun menunggu, sehingga mengakibatkan nilai nominal yang diterima oleh Penggugat (Tenagakerja) sudah tidak seimbang lagi dengan pada waktu gugatan diajukan. Bahkan keadaan seperti ini dipakai oleh Tergugat untuk menunda-nunda pelaksanaan eksekusi, karena mereka beranggapan bahwa apa yang diterima nanti nilai ekonomisnya sudah jauh menurun bila dibandingkan dengan pada waktu mengajukan gugatan. Dengan keadaan seperti ini maka bisa mempengaruhi pola pikir bagi tenagakerja (buruh) yang mencari keadilan, yaitu mereka akan menerima apa yang ditawarkan oleh Tergugat bila dibandingkan dengan mereka harus bersusah payah mencari keadilan lewat Pengadilan Hubungan Industrial.

Keadaan demikian pada dasarnya telah mengakibatkan persoalan perlindungan hukum dan keadilan hukum bagi buruh. Selanjutnya keadaan demikian telah mengakibatkan buruh secara langsung atau tidak langsung memerlukan peran serta dari Organisasi-Organisasi Buruh secara optimal baik di tingkat pusat maupun di tingkat daerah. Kebebasan berorganisasi dan berkumpul sebagaimana yang diamanatkan dalam Konstitusi Undang-Undang Negara

Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 28I ayat (1) dan persamaan di depan hukum sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 28D ayat (1) telah mengakibatkan tumbuh dan berkembangnya organisasi pekerja/buruh di hampir seluruh dunia usaha selanjutnya disebut organisasi pekerja/ organisasi buruh. Keberadaan organisasi pekerja ini juga merupakan imbas dari diratifikasinya Konvensi ILO No. 87 tentang kebebasan berorganisasi dan dengan telah diundangkannya Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Organisasi Pekerja.

Namun demikian adanya pluralisme organisasi buruh baik di tingkat pusat hingga pusat basis di perusahaan-perusahaan yang ada, telah mengakibatkan persoalan berupa keterwakilan organisasi buruh dalam perundingan tripartite yang mana pihak pemerintah dan pihak pengusaha sulit menentukan organisasi buruh yang memenuhi kualifikasi untuk mengikuti perundingan tripartite akibat adanya pluralisme organisasi buruh dengan berbagai kepentingan, pada dasarnya keterwakilan organisasi buruh dalam perundingan tripartite haruslah memenuhi persyaratan terkait sistem keorganisasian berjenjang dari kepengurusan nasional hingga daerah. Selain itu adanya pluralisme organisasi buruh dalam hal perselisihan hubungan perindustrian juga rentan untuk saling terpecah dan mementingkan kepentingan suatu individu dalam hal ini anggota-anggotanya saja serta kelompoknya saja yang pada akhirnya telah memarjinalkan kepentingan buruh, termasuk didalamnya terkait mendesak kalangan pengusaha yang enggan untuk

menjalankan putusan pengadilan perselisihan hubungan perindustrian yang semata-mata untuk mengembalikan kerugian buruh. Hal tersebut jelas telah melanggar amanat dari Sila Kelima Pancasila yang menyatakan bahwa keadilan sosial adalah milik seluruh masyarakat Indonesia termasuk didalamnya kalangan buruh. Selain itu persoalan yang hadir akibat adanya Pasal 58 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 juga dapat mengakibatkan terlanggarnya amanat dari Pasal 27 angka 2 Undang-Undang Dasar Tahun 1945 yang menyatakan bahwa “tiap-tiap warga negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Hal tersebut pada akhirnya juga akan melanggar amanat dari alinea keempat dari Pembukaan UUD NRI 1945 yang menyatakan bahwa:

Negara Indonesia melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia berdasarkan kemerdekaan perdamaian abadi dan keadilan sosial berdasarkan Pancasila.

Hal tersebut di atas jelas juga bertentangan dengan Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa “setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.”

Berbeda dengan sistem penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia yang masih memiliki berbagai faktor termasuk didalamnya persoalan eksekusi terhadap putusan pengadilan mengenai perselisihan hubungan industrial, di negara Jepang penyelesaian perselisihan hubungan perindustrian

seringkali menggunakan konsiliasi atau *chotei*. *Chotei* atau konsiliasi pertama kali diatur dalam undang-undang di negara Jepang pada tahun 1920, sistem konsiliasi terbukti telah mampu menyelesaikan 42.485 kasus perdata pada tahun 1961 di negara Jepang.²³ Pada *Black's Law Dictionary* dinyatakan bahwa:²⁴

Conciliation is the adjustment and settlement of a dispute in a friendly, unantagistic manner used in courts before trial with a view towards avoiding trial and in labor disputes before arbitration. Court of Conciliation is a court which porposes ter of adjustment, so as to avoid litigation.

Berdasarkan berbagai penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan melalui jalur di luar peradilan dengan jalan damai dan bantuan pihak ketiga yang dinamai dengan konsiliator. Seanjutnya sistem konsiliasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial juga dilakukan di negara Amerika Serikat. Konsiliasi di Amerika Serikat merupakan langkah awal sebelum dilakukannya mediasi, konsiliasi dapat terjadi apabila pihak penggugat atau yang disebut dengan *claimant* dan pihak tergugat atau yang disebut responden sepakat untuk tidak melanjutkan ke jalur mediasi, artinya sepakat diselesaikan dengan jalur damai dengan etika baik atau *goodwill*. Namun ketika para pihak merasa tidak puas melalui jalur konsiliasi maka perselisihan hubungan industrial dapat diselesaikan dengan jalur mediasi

²³ A. A. G. Peters dan Koesrini Siswosoebroto, *Hukum Dan Perkembangan Sosial*, Sinar Harapan, Jakarta, 1988, hlm. 95-123. Lihat juga: Dan Feno Handerson, *Conciliation an Japanese Law*, Volume 2, University of Washington, Washington, 1965, hlm. 191-208.

²⁴ Adi Sulitoyo, *Mengembangkan Paradigma Non-Litigasi Di Indonesia*, Universitas Sebelas Maret, Surakarta, 2007, hlm. 37-38.

dan/atau peradilan. Perbedaan dengan konsiliasi antara Amerika Serikat dan negara Jepang adalah inisiatif pelaksanaan konsiliasi, bila di Jepang pelaksanaan konsiliasi berdasar pada undang-undang dan negara, di Amerika Serikat inisiatif dilaksanakannya konsiliasi berada di tangan para pihak.²⁵

Pada perkembangannya di Indonesia juga menganut sistem konsiliasi, hal tersebut dapat teramati dalam Pasal 1 angka 13 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menyatakan bahwa:

Konsiliasi hubungan industrial yang selanjutnya disebut konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral.

Pada kenyataannya ketentuan sebagaimana yang terdapat dalam Pasal 1 angka 13 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial jarang dilakukan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Selanjutnya dengan semakin banyak penyelesaian perselisihan hubungan perindustrian di pengadilan maka semakin banyak pula persoalan perihal eksekusi putusan hakim terkait perselisihan hubungan industrial sebagaimana yang terdapat pada Pasal 58 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004.

Berkaitan dengan berbagai macam penjelasan di atas, maka perlulah dilakukan pembahsana lebih mendalam pada disertasi ini terkait “Rekontruksi

²⁵ M. Yahya Harahap, *Alternative Dispute Resolution (ADR) Merupakan Jawab Sengketa Perdagangan Internasional Masa Depan*, Seminar Hukum Nasional, Fakultas Hukum UKSW, Semarang, 1996.

Regulasi Eksekusi Pengadilan Hubungan Industrial Yang Berbasis Nilai Keadilan.”

B. PERMASALAHAN.

Berdasarkan pada latar belakang sebagaimana diatas, maka rumusan permasalahan yang akan di analisis adalah :

1. Benarkah regulasi eksekusi putusan Pengadilan Hubungan Industrial belum berkeadilan?
2. Apasajakahfaktor-factoryang mempengaruhi pelaksanaan regulasi eksekusi putusan Pengdilan Hubungan Industrial saat ini?
3. Bagaimana rekontruksi pengaturan tentang regulasi eksekusi putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang berbasis nilai keadilan?

C. TUJUAN PENELITIAN

Penelitian ini mempunyai beberapa tujuan sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis benarkahregulasi eksekusi putusan Pengadilan Hubungan Industrial belum berkeadilan.
2. Untuk menganalisis Apasajakahfaktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan regulasi eksekusi putusan Pengdilan Hubungan Industrial saat ini.
3. Untuk merekontruksi pengaturan tentang regulasi eksekusi putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang berbasis nilai keadilan.

D. MANFAAT PENELITIAN

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baik pada tataran teoritis maupun praktis.

A. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menemukan teori baru di dalam ilmu hukum khususnya dalam pengayakan konsep-konsep hukum yang berkaitan dengan konstruksi pelaksanaan pengaturan tentang regulasi eksekusi putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang berbasis keadilan.

B. Manfaat Praktis

1. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi sebagai data permulaan yang bisa digunakan sebagai tindak lanjut di dalam bidang kajian yang sama.
2. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi untuk pembuatan Undang-undang yang berhubungan dengan konstruksi pelaksanaan eksekusi putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang berbasis keadilan.
3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi terhadap masyarakat yang berhubungan dengan permasalahan penemuan hukum yang berkaitan dengan pelaksanaan eksekusi putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang berbasis keadilan.

E. KERANGKA PEMIKIRAN DISERTASI

A. Kerangka Konseptual

1. Pengertian Keadilan

Berhubungan dengan pandangan berbagai mazhab-mazhab yang ada, mulai dari mazhab teori hukum alam sampai dengan mazhab teori hukum pembangunan, progresif dan integratif semuanya menitik beratkan pada bahwa hukum harus bertumpu pada keadilan. Keadaan seperti itu sudah dimulai sejak adanya teori Hukum Alam yang disampaikan oleh Socrates. Romli berpandangan bahwa hukum harus dijalankan dengan sistem birokrasi yang baik, serta pembentukan hukum itu sendiri harus sesuai dengan nilai, norma, budaya, karakter, lingkungan serta pandangan hidup masyarakat. Secara tegas Romli menghendaki pengaturan hukum yang disesuaikan dengan ideologi bangsa Indonesia yang telah diwujudkan dalam Pancasila. Romli menuntut keselarasan antara birokrasi dan masyarakat dalam penerapan hukum yang berlaku, sehingga terlihat jelas bahwa teori hukum integratif adalah panduan pemikiran teori hukum pembangunan dan teori hukum progresif dalam konteks Indonesia.²⁶

Dalam konsep keadilan berpandangan bahwa keadilan adalah suatu penerapan/pemberian hak persamaan dimuka hukum, dalam artian bahwa semua orang mempunyai kedudukan yang sama di muka umum, tanpa ada

²⁶ Marwan Effendy, *Teori Hukum*, Materi Perkuliahan Program Doktor (S 3) Dalam Bidang hukum Fakultas Hukum Universitas Airlangga Surabaya, 2014.

perbedaan antara satu dengan yang lainnya. Dalam konsep keadilan bahwa pemberian keadilan berdasarkan proporsional, yaitu bukan pemberian keadilan samarata, akan tetapi berdasarkan proporsional masing-masing orang berbeda, tergantung dalam penerapan yang berkaitan dengan keadilan.

Menurut para pengikut teori etis, bahwa hakikat keadilan itu terletak pada penilaian terhadap suatu perlakuan atau tindakan. Dalam hal ini ada dua yang terlibat, yaitu pihak yang memperlakukan dan pihak yang menerima perlakuan. Misalnya antara orang tuan dengan anak, majikan dengan buruh, hakim dan yustisiabel, pemerintah dan warganya serta buruh. Secara ideal hakikat keadilan itu tidak hanya dilihat dari satu pihak saja tetapi harus dilihat dari dua pihak²⁷. Dengan demikian untuk memberikan keadilan tersebut tidak hanya melihat pada pihak yang diperlakukan, akan tetapi juga melihat pada pihak yang memperlakukan, hal ini diperlukan agar keadilan tersebut dapat memenuhi rasa keadilan bagi kedua belah pihak, karena biasanya rasa keadilan tersebut hanya dilihat terhadap pihak yang menerima perlakuan saja.

Aristoteles menyatakan bahwa keadilan berdasarkan proporsional, semua orang dihadapan hukum mempunyai kedudukan yang sama. Proporsional disini adalah memberikan kepada setiap orang atau warga negara berdasarkan kemampuan yang dimiliki dan dilakukan. Aristoteles membedakan keadilan menjadi 2 (dua), yang pertama adalah keadilan

²⁷ Esmi wirasih, *Pranata Hukum sebuah Telaah Sosiologis*, Universitas Diponegoro, Semarang 2011, hal 22.

Komutatif atau keadilan *Commutatif* yaitu keadilan memberikan sama rata antara orang yang satu dengan yang lainnya tanpa melihat seberapa besar prestasi yang telah diberikan atau diperbuat. Yang kedua adalah keadilan Distributif atau keadilan *Distributief* yaitu keadilan yang diberikan kepada setiap orang berdasarkan prestasi yang telah diberikan atau diperbuat. Sebagai contoh keadilan distributif yaitu pemberian upah tenagakerja (buruh), yang mana upah tersebut besar kecilnya tergantung seberapa besar prestasi yang telah dilakukan. Dengan demikian nilai keadilan Distributif pendistribusian keadilan kepada semua orang sesuai dengan rasa keadilan yang ada di dalam masyarakat.

2. Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial

Dalam bidang ketenagakerjaan Indonesia mengalami suatu kemajuan sejak tahun 2005, karena pada tahun tersebut Undang – undang nomor 2 Tahun 2004 tentang pengadilan hubungan industrial mulai berlaku. Peradilan hubungan industrial merupakan suatu peradilan yang bersifat khusus yang berada di pengadilan negeri, karena secara khusus menangani perkara perselisihan hubungan industrial, yaitu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan antar serikat pekerja.

Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tidak mengatur tentang hukum acara yang digunakan dalam peradilan hubungan industrial, akan tetapi tidak mengatur tentang eksekusi, namun secara jelas mengacu pada peradilan umum, seperti HIR untuk Jawa dan Madura dan Rbg untuk luar

Jawa dan Madura. Dalam penyelesaian sengketa hubungan industrial sebagaimana yang diatur di dalam Undang-Undang Nomer 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial terdapat beberapa hukum acara khusus yang tidak ada di dalam HIR, Rbg maupun Rv. Beberapa hukum acara yang bersifat khusus tersebut antara lain apabila nilai sengketa kurang dari Rp. 150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah) maka dapat berperkara secara gratis baik panjar maupun pelaksanaan eksekusinya, sebagaimana diatur dalam Pasal 58. Demikian pula sebelum penyelesaian sengketa hubungan industrial diajukan ke pengadilan hubungan industrial (penyelesaian secara litigasi) wajib terlebih dahulu diselesaikan secara non litigasi, baik melalui konsiliasi, arbitrase atau melalui mediasi.

Pelaksanaan eksekusi atas putusan pengadilan hubungan industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap, khususnya yang nilai sengketanya kurang dari Rp. 150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah) biaya eksekusinya gratis, dalam arti ditanggung oleh negara lewat pengadilan hubungan industrial masing-masing. Keadaan seperti inilah sebagai celah yang dipergunakan bagi Tergugat untuk menunda – nunda pelaksanaan eksekusi, karena untuk dapat mengeksekusi harus menunggu giliran dalam jangka waktu yang lumayan lama. Kenapa harus menunggu ? karena anggaran yang ada di pengadilan hubungan industrial sangat terbatas, sedangkan perkara yang masuk banyak, sehingga anggaran yang disediakan oleh pemerintah tidak bisa mencukupi untuk pelaksanaan eksekusi dari

semua sengketa yang ada, dengan demikian para pencari keadilan tidak bisa mendapatkan suatu keadilan.

Terkait upaya mewujudkan konsep negara hukum dan akses terhadap keadilan harus ditunjang dengan keberadaan konsep yang jelas serta menyeluruh. Karena apabila tidak ada suatu konsep yang jelas dan menyeluruh dalam pengadilan hubungan industrial, maka putusannya tidak bisa membawa rasa keadilan bagi pencari keadilan. Fokus konsep tersebut dalam rangka untuk melindungi pencari keadilan yang miskin dan terpinggirkan. Sekarang ini tentang konsep akses untuk memperoleh keadilan telah diperluas secara progresif dengan memasukkan bentuk – bentuk keadilan yang lain. Hazel Genn (1999) dalam karyanya mengenai sistim hukum di Inggris “*Paths to Justice*” tidak hanya menggambarkan akses terhadap pengadilan dan bagaimana kasus-kasus tersebut di proses, tetapi juga membahas mengenai akses terhadap mekanisme alternatif dalam menghadapi ketidak adilan, seperti mediasi²⁸. Capelletti dan Garth (1978 : 6) berpendapat bahwa :²⁹

Akses terhadap keadilan memiliki fungsi untuk menggarisbawahi dua tujuan besar dari sistem hukum-sistem hukum yang diakses oleh masyarakat untuk mempertahankan haknya dan/atau menyelesaikan sengketa dibawah supervisi umum negara. Pertama, sistem hukum harus dapat diakses secara seimbang oleh setiap

²⁸ Penelitian sosio-ligal yang telah berlangsung lebih setengah abad, membuktikan bahwa peran pengadilan-pengadilan negara dalam menyelesaikan sengketa telah dinilai terlalu tinggi. Meskipun demikian sistem hukum negara biasanya juga mempengaruhi mekanisme dari alternatif penyelesaian sengketa, karena orang-orang yang bersangkutan memperhitungkan kedudukan hukum mereka. Pengaruh ini secara umum disebut sebagai banyangan dari hukum.

²⁹ Sulistyowati Irianto, *op cit*, hal 84.

orang. Kedua sistem hukum tersebut harus mengarah kepada hasil yang adil, baik untuk individu maupun masyarakat.

Berdasarkan gambaran tersebut diatas, maka dapat dikatakan bahwa sistem hukum tidak hanya terdiri dari peradilan semata, namun ada cara di luar pengadilan untuk menyelesaikan suatu sengketa. Indonesia sebagai negara berkembang wajar apabila mengikuti alur berpikir dari negara yang dianut konsepnya. Alasannya adalah karena berbagai pengadilan dan lembaga negara dalam proses penanganan sengketa tidak memiliki peran sepenting institusi serupa di negara-negara tempat asal konsep akses terhadap keadilan.

3. Jenis-Jenis Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Sesuai dengan tata hukum di Indonesia Pasal 1 angka I Nomor 2 Tahun 2004 memberikan pengertian tentang perselisihan hubungan industrial. 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. Dari pengertian di atas maka semakin jelas bahwa perselisihan hubungan industrial meliputi perselisihan hak, perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan. Berikut ini adalah beberapa pengertian perselisihan di atas: Pertama, Perselisihan Hak. Perselisihan hak

merupakan perselisihan hukum karena perselisihan ini terjadi akibat pelanggaran kesepakatan yang telah dibuat oleh para pihak. Pelanggaran tersebut termasuk didalamnya hal-hal yang sudah ditentukan dalam peraturan perusahaan serta peraturan perundang-undangan yang berlaku.³⁰ Karena itu, menurut Imam Soepomo, perselisihan hak terjadi karena tidak adanya persesuaian paham mengenai pelaksanaan hubungan kerja; Kedua, Perselisihan Kepentingan. Perselisihan kepentingan disebut juga *belangen geschil*, menurut Imam Soepomo terjadi karena ketidak sesuaian paham dalam perubahan syarat-syarat kerja atau keadaan perburuhan. Dari pengertian di atas jelaslah perbedaan antara kedua jenis perselisihan tersebut, yakni perselisihan hak objek sengketa adalah tidak dipenuhinya hak yang telah ditetapkan karena adanya perbedaan dalam implementasi atau penafsiran ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang melandasi hak yang disengketakan. Sedangkan dalam perselisihan kepentingan, objek sengketa karena tidak adanya kesesuaian paham/pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perselisihan, atau perjanjian kerja bersama.

(i) Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja; Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah perselisihan yang timbul adanya kesesuaian

³⁰ Lalu Husni, *Pengantar: Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, RajaGrafindo, Jakarta, 2007, hlm. 29.

pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak (Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004).³¹

Perselisihan mengenai PHK selama ini paling banyak terjadi karena tindakan PHK yang dilakukan oleh satu pihak dan pihak lain tidak dapat menerimanya. (ii) Perselisihan antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam Satu Perusahaan Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan. Perselisihan tersebut terjadi karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikat pekerjaan (Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004). Sejalan dengan era keterbukaan dan demokratisasi dalam dunia industri yang diwujudkan dengan kebebasan untuk berserikat bagi pekerja/buruh sehingga jumlah serikat pekerja/buruh disuatu perusahaan tidak dapat dibatasi. Kebebasan berserikat bagi pekerja/buruh merupakan hak dasar yang dilindungi dan dijamin secara konstitusional. Untuk mewujudkan hak tersebut, pekerja/buruh harus diberi kesempatan yang seluas-luasnya untuk mendirikan dan menjadi anggota serikat pekerja/ buruh. Pendirian serikat pekerja/buruh berfungsi sebagai sarana untuk memperjuangkan, melindungi, dan membela kepentingan dan meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya. Pembentukan organisasi serikat pekerja harus dilakukan secara demokratis, bebas, mandiri

³¹ Bambang Yunarko, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Lembaga Arbitrase Hubungan Industrial*, Diakses melalui digilib.uin-suka.ac.id, Pada 12 Mei 2018.

dan bertanggung jawab tanpa campur tangan atau pengaruh pihak manapun.³²

B. Kerangka Teoritik

a. *Grand Theory*:

1. Teori Keadilan

John Rawls memberikan arti keadilan adalah kebajikan utama dari hadirnya institusi-institusi sosial. Akan tetapi kebajikan bagi seluruh masyarakat tidak dapat mengesampingkan atau menggugat rasa keadilan setiap orang yang telah memperoleh rasa keadilan. Khususnya masyarakat lemah pencari keadilan.³³ Selanjutnya John Rawls pada dasarnya melihat keadilan masyarakat lebih pada aspek bentuk pendistribusian keadilan dalam masyarakat. Keadilan diterjemahkan sebagai *fairness* dimana prinsip tersebut dikembangkan dari prinsip utilitarian. Teori tersebut diadopsi dari prinsip maksimin, yaitu proses pemaksimalan dari sebuah hal yang minimum dalam suatu masyarakat yang dilakukan oleh setiap individu yang berada pada posisi awal di mana pada posisi tersebut belum terdapat tawar-menawar akan peran dan status seorang anggota masyarakat. Prinsip ini berusaha menjawab sejauh mungkin tentang pemaksimalan suatu hal yang minimum yang

³² *Loc. cit.*

³³ Pan Muhammad Fais, *Teori Keadilan John Rawls*, Jurnal Konstitusi, 2009, hal 135.

berkaitan erat dengan keuntungan kalangan masyarakat bawah yang lemah.³⁴

Berdasarkan Teori Keadilan John Rawls terdapat dua tujuan utama yang hendak disampaikan yakni: *Pertama*, teori ini ingin mengartikulasikan sederet prinsip umum keadilan yang mendasari dan menerangkan kondisi tertentu seseorang secara khusus untuk mendapatkan keadilan dilihat dari tindakan sosial yang dilakukan seseorang. *Kedua*, konsep keadilan distributif pada dasarnya dikembangkan dari konsep utilitarianisme dengan memberikan batasan yang lebih sesuai terhadap individu. Bahwa keadilan dipandang sebagai cara yang lebih tepat dan etis untuk memberikan keuntungan bagi individu sesuai dengan keputusan moral etis.³⁵

Pola pemberian konsep keadilan menurut Rawls harus diinisiasi berdasarkan posisi asli seseorang bukan karena status dan kedudukannya di ruang sosial. Cara untuk memperoleh sifat asli tersebut, seseorang harus mencapai posisi aslinya yang disebut dengan kerudung ketidaktahuan (*veil of ignorance*). Kondisi *veil of ignorance* tersebut bermaksud mendudukan seseorang dalam kondisi yang sama satu dengan lainnya sebagai anggota masyarakat dalam kondisi ketidaktahuan. Sehingga dengan situasi demikian, orang lain tidak

³⁴ John Rawls, *Teori Keadilan*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2011, diterjemahkan oleh Uzair Fauzan dan Heru Prasetyo, hlm.12-40.

³⁵ John Rawls, *A Theory of Justice*, Oxford University, London, 1973, hlm.50-57.

mengetahui keuntungan terhadap pemberian sesuatu kepada seseorang yang telah mencapai titik “kerudung ketidaktahuan”.³⁶

Lebih lanjut, dalam kondisi “kerudung ketidaktahuan” masyarakat bertugas untuk membagikan hal-hal utama yang ingin dimiliki oleh setiap orang (*primary good*). *Primary good* merupakan kebutuhan dasar manusia sebagai hak yang harus dipenuhi. Dengan demikian cara masyarakat untuk membagikan hak adalah dengan menerapkan prinsip keadilan yang terdiri dari: a) kebebasan untuk berperan dalam kehidupan politik; b) kebebasan untuk berbicara; c) kebebasan untuk berkeyakinan; d) kebebasan untuk menjadi dirinya sendiri; e) kebebasan dari penangkapan dan penahanan sewenang-wenang; f) Hak untuk mempertahankan milik pribadi.³⁷

Pada kesimpulannya, keadilan John Rawls berusaha menempatkan hak setiap individu sebagaimana mestinya dengan cara melepaskan atribut kedudukan yang dimiliki dalam struktur sosial. Sehingga pendistribusian hak dilakukan secara sama rata.

2. Teori Negara Hukum

Pelopop yang melahirkan pemikiran tentang paham negara hukum adalah Plato, beliau adalah seorang filosof Yunani, yang terkenal dengan bukunya “*nomoi*”. Dari pemikiran Plato tersebut yang akhirnya

³⁶John Rawls yang disarikan oleh Damanhuri Fattah, *Teori Keadilan Menurut John Rawls*, Jurnal TAPIs Volume 9 No.2 Juli-Desember 2013, hlm.42.

³⁷*Ibid.*, hlm.43.

berkembang menjadi konsep *kontinental* dengan *rechtsstaat*, konsep Anglo Saxon dengan *the rule of law* dan konsep-konsep lainnya.³⁸

Konsep negara hukum yang dikemukakan oleh Friedrich Julius Stahl sampai saat ini masih terkenal atau masih sangat berpengaruh, yang mana konsepnya adalah tugas negara tidak sekedar penjaga malam, tetapi berkembang lebih luas dan aktif campur tangan dalam bidang ekonomi, sosial, dan budaya. Konsep semacam ini dikenal dengan istilah *Welvaarstaat* oleh empat unsur pokok, yaitu :

1. Pengakuan dan perlindungan terhadap hak – hak dasar manusia;
2. Negara didasarkan pada teori Trias Politika (pemisahan kekuasaan);
3. Pemerintahan diselenggarakan berdasarkan aturan hukum atau Undang-undang (*wetmatig bestuur*)
4. Adanya peradilan administrasi negara yang bertugas menangani kasus perbuatan melanggar hukum oleh pemerintah³⁹.

Pemikiran A.V Dicey adalah bahwa negara hukum adalah negara yang mempunyai *the rule of law*. Konsep ini menekankan pada tiga tolok ukur atau unsur utama dari negara hukum, yaitu:

1. Supremasi hukum (*supremacy of law*);
2. Persamaan di muka hukum (*equality before the law*);
3. Konstitusi yang didasarkan atas hak-hak perseorangan (*the constitution based on individual rights*).⁴⁰

³⁸ Marwan Effendy, *op cit*, hal 32-33.

³⁹ Bambang Sutuyoso dkk, *Aspek – aspek Perkembangan Kekuasaan Kehakiman di Indonesia*, UII Press, Yogyakarta, 2005, hal 7.

Dalam perkembangannya konsep negara hukum menurut Aristoteles adalah negara yang berdiri diatas hukum yang menjamin keadilan warga negaranya. Jadi disini keadilan merupakan tujuan yang hendak dicapai oleh negara di dalam menyelenggarakan negara tersebut, karena keadilan merupakan syarat bagi tercapainya kebahagiaan hidup untuk warga negaranya. Untuk mencapai keadilan tersebut maka perlu ditanamkan kepada setiap warga negaranya tentang saling menghormati kepada setiap warga negara, hal ini diperlukan agar terjadi ketentraman dan kemakmuran. Di Indonesia, istilah negara hukum sering diartikan *rechtstaats* atau *the rule of law*. penggunaan istilah tersebut juga terdapat dalam penjelasan UUD 1945.

b. *Middle Ranged Theory:*

Teori Bekerjanya Hukum di Masyarakat Chambliss dan Seidman

Teori ini menyatakan bahwa tindakan apa pun yang akan diambil oleh pemegang peran, lembaga-lembaga pelaksana maupun pembuat undang-undang selalu berada dalam lingkup kompleksitas kekuatan-kekuatan sosial, budaya, ekonomi dan politik dan lain sebagainya. Seluruh kekuatan-kekuatan sosial selalu ikut bekerja dalam setiap upaya untuk memfungsikan peraturan-peraturan yang berlaku, menerapkan sanksi-sanksinya, dan dalam seluruh aktivitas lembaga-lembaga pelaksanaannya. Akhirnya peran yang dijalankan oleh lembaga dan pranata hukum itu

⁴⁰ H. Juhaya S. Praja, *Teori Hukum dan Aplikasinya*, CV Pustaka Setia, Bandung, 2011 hal 135.

merupakan hasil dari bekerjanya berbagai macam faktor.⁴¹ Adanya pengaruh kekuatan-kekuatan sosial dalam bekerjanya hukum ini, secara jelas Seidman menggambarkannya berikut ini:⁴²



(Bagan II: Bekerjanya Kekuatan-Kekuatan Personal Dan Sosial)

Teori ini digunakan untuk menganalisis dan menguraikan berbagai macam faktor penyebab terjadinya persoalan “Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial”.

⁴¹ William J. Chambliss dan Robert B. Seidman dalam Esmi Warassih, *Pranata Hukum Sebuah Telaah Sosiologis*, UNDIP Press, Semarang, 2011, hlm. 10.

⁴²*Ibid.*, hlm. 11.

c. *Applied Theory:*

Teori Hukum Pembangunan Tokoh dari teori hukum pembangunan adalah Mochtar Kusumaatmadja, yang mana konsep hukumnya dipengaruhi oleh Myres MC Dougal dan F.S.C Northop, yang mana keduanya berpendapat bahwa di dalam hukum disisipkan pendekatan orientasi politik serta dasar-dasar filosofi dan sosiologi hukum. Hukum menurut Mochtar Kusumaatmadja tidak hanya merupakan keseluruhan asas dan kaidah yang mengatur kehidupan manusia dalam masyarakat, tetapi meliputi lembaga-lembaga (*institutions*) dan proses-proses yang mewujudkan berlakunya kaidah-kaidah itu dalam kenyataan. Dengan demikian melihat hukum tidak hanya sebagai gejala normatif, tetapi sebagai bagian dari gejala sosial yang tumbuh dan berkembang dalam proses dan lembaga yang berlaku di dalam masyarakat.

Ada beberapa argumen krusial yang menyebabkan teori hukum pembangunan tersebut banyak mengundang atensi. Apabila dijabarkan, aspek tersebut secara global adalah sebagai berikut :⁴³

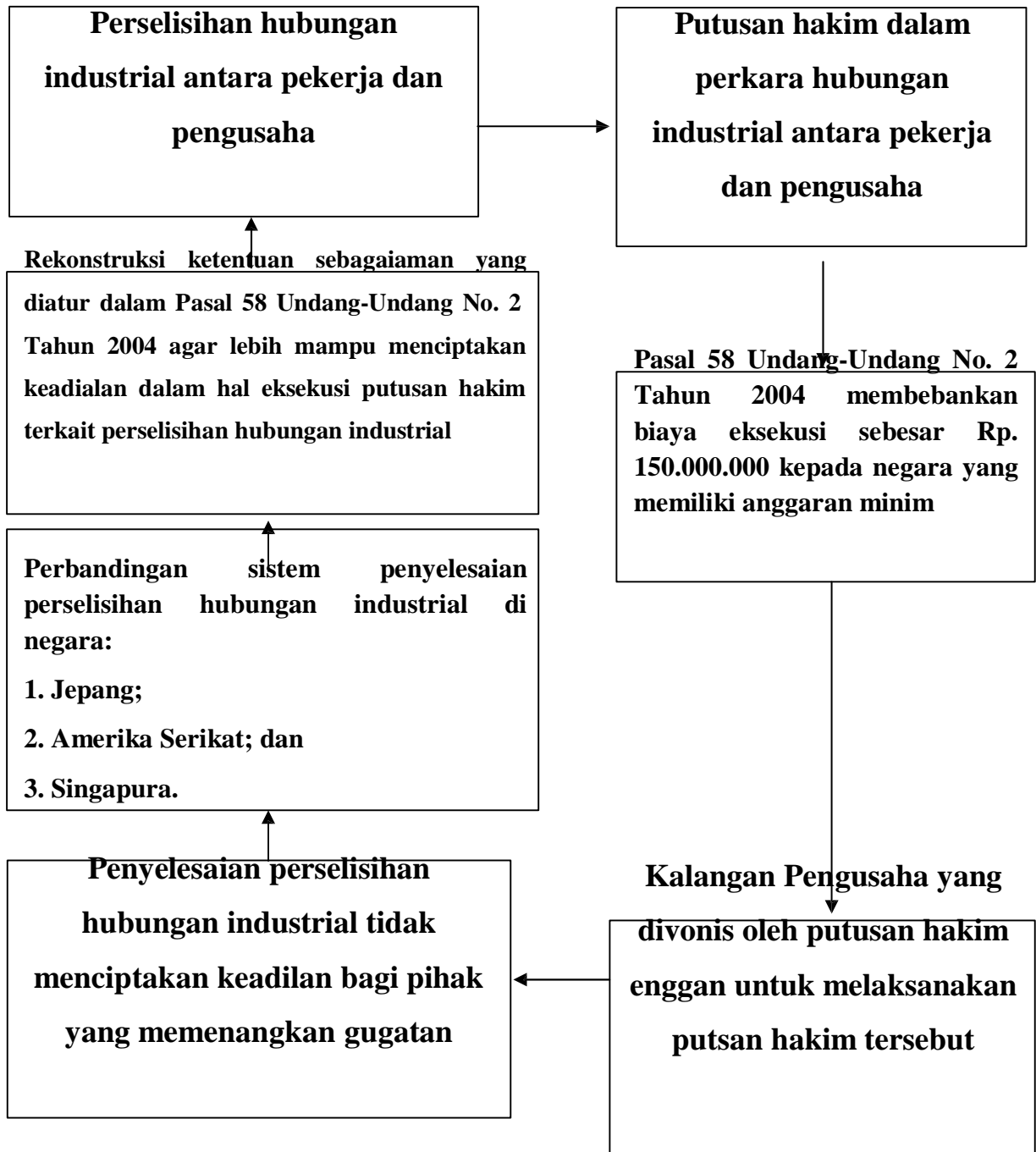
1. Teori hukum pembangunan sampai saat ini adalah teori ukum yang eksis di Indonesia karena diciptakan oleh orang Indonesia dengan melihat dimensi dan kultur masyarakat Indonesia. Oleh karena itu, dengan tolok ukur dimensi teori hukum pembangunan tersebut lahir, tumbuh dan berkembang sesuai dengan kondisi Indonesia,

⁴³ H. Juhaya S. Praja, *op cit*, hal 150-151.

aplikasinya sesuai dengan kondisi dan situasi masyarakat Indonesia yang pluralistik.

2. Secara dimensional, teori hukum pembangunan memakai kerangka acuan pada pandangan hidup (*way of life*) masyarakat serta bangsa Indonesia yang berdasarkan asas Pancasila yang bersifat kekeluargaan maka terhadap norma, asas, lembaga dan kaidah yang terdapat dalam teori hukum pembangunan tersebut relatif sudah merupakan dimensi yang meliputi *structure*, *culture*, dan *substance* sebagaimana dikatakan oleh Lawrence W. Friedman.
3. Pada dasarnya teori hukum pembangunan memberikan dasar fungsi hukum sebagai sarana pembaharuan masyarakat dan hukum sebagai suatu sistem sangat diperlukan bagi bangsa Indonesia sebagai negara yang sedang berkembang.

C. Kerangka Pemikiran



F. METODE PENELITIAN

1. Paradigma Penelitian

Paradigma merupakan suatu sistem filosofis ‘payung’ yang meliputi ontologi, epistemologi, dan metodologi tertentu. Masing-masingnya terdiri dari serangkaian “*belief* dasar” atau *world view* yang tidak dapat begitu saja dipertukarkan (dengan “*belief* dasar” atau *world view* dari ontologi, epistemologi, dan metodologi paradigma lainnya). Lebih dari sekedar kumpulan teori, paradigma dengan demikian mencakup berbagai komponen praktek-praktek ilmiah di dalam sejumlah bidang kajian yang terspesialisasi. Paradigma diantaranya, bertugas untuk menggariskan tolok ukur, mendefinisikan standar ketepatan yang dibutuhkan, menetapkan metodologi mana yang akan dipilih untuk diterapkan, atau cara bagaimana hasil penelitian akan diinterpretasi.⁴⁴

Paradikma yang mendasari penelitian ini adalah paradikma konstruktivisme.⁴⁵ Menurut pandangan paradikma ini, realitas hanya ada dalam konteks suatu kerangka kerja mental (konstruk) untuk berpikir tentang relitas tersebut, karena itu bersifat majemuk dan beragam.⁴⁶ Berdasarkan pemikiran dari paradikma tersebut, maka aspek ontologi yang dikaji dalam penelitian ini adalah realitas tentang pelaksanaan eksekusi putusan pengadilan hubungan

⁴⁴ Erlyn Indarti, *Diskresi dan Paradigma Suatu Telaah Filsafat Hukum*, Pidato Pengukuhan Jabatan Guru Besar dalam Filsafat Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Diponegoro, Semarang, 2010, hlm. 4.

⁴⁵ Rahkmat Bowo Suharto, *Rekonstruksi Birokrasi Pemerintah Daerah dalam Pengelolaan Sumber Daya Alam Menuju Keberlanjutan Ekologi (Ringkasan Disertasi)*, Universitas Diponegoro, 2011, hal. 24.

⁴⁶ *Ibid*, hal 25.

industrial yang berkaitan dengan perselisihan hak dan perselisihan PHK. Langkah berikutnya adalah melakukan penelusuran terhadap aparat penegak hukum (hakim) sebagai pelaku pelaksana atas eksekusi tersebut. Interaksi ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran tentang pandangan para hakim atas makna yang terkandung di dalam Pasal 58 Undang-Undang Nomer 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Tidak kalah pentingnya juga harus berinteraksi dengan para pencari keadilan (Penggugat dan Tergugat) terkait dengan nilai rasa keadilan.

2. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini merupakan suatu penelitian yang bersifat Kualitatif, harapannya bisa dapat menghasilkn suatu deskriptif mengenai nilai-nilai keadilan untuk kepentingan masyarakat secara umum dan cara pelaksanaan eksekusi putusan pengadilan hubungan industrial mengenai perselisihan hak dan perselisihan kepentingan, penelitian disertasi ini menggunakan pendekatan yuridis sosiologis.

3. Jenis dan Sumber Data

Data-data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah jenis data kualitatif yang terdiri dari data primer dan data sekunder, sebagaimana kita ketahui bahwa baik data primer maupun data sekunder keduanya saling melengkapi. Dalam rangka untuk memperoleh jawaban dari permasalahan yang sedang diteliti dengan cara menginventarisasi data yang berkaitan dengan pelaksanaan Undang-Undang Nomer 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian

Perselisihan Hubungan Industrial dalam pelaksanaan eksekusi putusan pengadilan industrial mengenai perselisihan hak dan perselisihan PHK di pengadilan hubungan industrial Semarang, Yogyakarta dan Bandung.

Sedangkan data sekunder dalam penelitian ini adalah peraturan perundang-undangan yang ada serta putusan-putusan pengadilan hubungan industrial, sehingga dapat diketahui mengapa pelaksanaan Undang-Undang Nomer 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dalam pelaksanaan eksekusi putusan pengadilan industrial mengenai perselisihan hak dan perselisihan PHK mengalami kendala.

4. Lokasi Penelitian

Pengumpulan data primer dari informan penelitian maupun data sekunder yang berupa peraturan perundang-undangan yang ada serta untuk menggali data sekunder berupa putusan-putusan pengadilan hubungan industrial di pengadilan hubungan industrial Semarang, Yogyakarta dan Bandung. Lokasi ini dipilih karena di masing-masing pengadilan hubungan industrial tersebut memiliki karakteristik yang berbeda-beda dari perkara yang ditangani.

5. Metode Pengumpulan Data

Dalam rangka untuk mendapatkan data yang tepat dalam penelitian ini, metode yang tepat dalam pengumpulan data yang digunakan adalah studi dokumen atau bahan pustaka, pengamatan atau observasi, dan wawancara atau interview.

a. Studi Kepustakaan.

Studi dokumen atau studi pustaka merupakan langkah awal dari setiap penelitian hukum, karena penelitian hukum selalu bertolak dari premis normatif. Studi dokumen bagi penelitian hukum meliputi studi bahan – bahan hukum yang terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier. Dari setiap bahan hukum ini harus diperiksa ulang validitas dan reliabilitasnya, sebab hal tersebut sangat berpengaruh terhadap hasil penelitian. Kegiatan ini dalam rangka untuk mendapatkan konsepsi-konsepsi, teori-teori, pendapat-pendapat, penemuan-penemuan atau instrumen aturan sebagai piranti hukum yang berlaku dan berhubungan dengan permasalahan yang diteliti.

b. Studi observasi

Pengamatan atau observasi merupakan alat pengumpulan data yang tertua. Observasi ini dilakukan dalam rangka untuk merumuskan nilai-nilai yang dianggap berlaku di dalam masyarakat. Observasi di dalam penelitian dalam rangka untuk memperoleh gambaran kenyataan yang sebenarnya.

c. Studi wawancara/*interview*

Wawancara yang dilakukan dalam kegiatan penelitian dilakukan dengan sistem sistimatis dan runtut serta memiliki nilai validitas dan reliabilitas. Wawancara ini dilakukan dengan cara tatap muka kepada

responden dengan cara mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang dirancang untuk memperoleh jawaban-jawaban yang relevan dengan permasalahan yang diteliti dari Departemen Ketenagakerjaan dan Transmigrasi, Serikat Buruh, Pengusaha, dan Pengadilan Penyelesaian Hubungan Industrial.

Wawancara ini dilakukan dalam untuk mendapatkan informasi secara langsung dari informan serta jawabannya dapat dikembangkan sesuai dengan kebutuhan. Untuk memperoleh data yang *realibel* atau *validitas data* maka wawancara dilakukan dengan prinsip *unstructured interview*, *overted interview*, dan *viewing one another as peers*.

6. Analisis Data

Analisis data dalam disertasi ini menggunakan analisis deskriptif kualitatif dengan membandingkan data sekunder dan data primer, mencari faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan regulasi eksekusi putusan Pengadilan Hubungan Industrial saat ini, dan meneukan gagasan baru terkait eksekusi perkara pengadilan hubungan industrial yang berkeadilan.

G. ORISINALITAS PENELITIAN

No	Judul Disertasi Sejenis	Penyusun Disertasi	Hasil Penelitian Disertasi	Perbedaan Penelitian Disertasi Promovendus
1	Penyelesaian Hubungan Industrial Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004	Agatha Jumiati, Dari Universitas Sriwijaya, lulus pada 2004.	Penelitian disertasi ini membahas penyelesaian hubungan industrial berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, yang disebabkan oleh ada adanya permasalahan ketenagakerjaan antara pengusaha dan buruh,	Penelitian disertasi promovendus membahas eksekusi penyelesaian perkara hubungan industrial yang berkeadilan
2	Menggagas Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Bingkai	Christina NM Tobing, lulus dari Universitas	Penelitian disertasi ini membahas upaya untuk mewujudkan Pengadilan Hubungan Industrial yang	Penelitian disertasi promovendus membahas eksekusi penyelesaian perkara hubungan industrial

	<i>Ius Constituendum</i> Sebagai Upaya Perwujudan Kepastian Hukum dan Keadilan	Sumatra Utara, pada 2008.	berdasarkan kepastian hukum dan keadilan.	yang meliputi persoalan faktor- faktor yang mempengaruhi pelaksanaan regulasi eksekusi putusan Pengadilan Hubungan Industrial saat inidan mengenai eksekusi perkara PHI yang berbasis nilai keadilan.
3	Aspek Hukum Acara Perdata Dalam Penyelesaian Hubungan Industrial	Aam Suyamah, lulus dari UNS, pada 2015.	Penelitian disertasi ini membahas mekanisme penyelesaian dan pengimplementasian hukum acara perdata dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.	Penelitian disertasi promovendus membahas eksekui penyelesaian perkara hubungan industrial yang berbasis nilai keadilan.