

**AKIBAT HUKUM PENYELESAIAN HUBUNGAN PERSELISIHAN
TENAGA KERJA YANG MELEBIHI BATAS WAKTU YANG
DITENTUKAN MENURUT UNDANG –UNDANG NOMOR 2 TAHUN 2004
TENTANG PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN
INDUSTRIAL (PPHI)**

Skripsi

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan Memperoleh

Gelar Sarjana Strata Satu (S-1) Ilmu Hukum

Program Kekhususan Perdata



Diajukan oleh :

UMAIR MUHAMMAD

NIM : 30301800369

**PROGRAM STUDI (S1) ILMU HUKUM
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG (UNISSULA)
SEMARANG 2022**

HALAMAN PERSETUJUAN

**AKIBAT HUKUM PENYELESAIAN HUBUNGAN
PERSELISIHAN TENAGA KERJA YANG MELEBIHI BATAS
WAKTU YANG DITENTUKAN MENURUT UNDANG - UNDANG
NOMOR 2 TAHUN 2004 TENTANG PENYELESAIAN PERSELISIHAN
HUBUNGAN INDUSTRIAL (PPHI)**



30301800369

Telah disetujui oleh :

Dosen Pembimbing :

Dr. Jawade Hafidz, S.H., M.H
NIDN : 06.2004.6701

Tanggal, 22 Maret 2022

HALAMAN PENGESAHAN
AKIBAT HUKUM PENYELESAIAN HUBUNGAN
PERSELISIHAN TENAGA KERJA YANG MELEBIHI BATAS
WAKTU YANG DITENTUKAN MENURUT UNDANG - UNDANG
NOMOR 2 TAHUN 2004 TENTANG PENYELESAIAN PERSELISIHAN
HUBUNGAN INDUSTRIAL (PPHI)

Dipersiapkan dan disusun oleh :

UMAIR MUHAMMAD

30301800369

Telah dipertahankan dihadapan Tim Penguji

Pada Tanggal, 21 April 2022

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat dan lulus

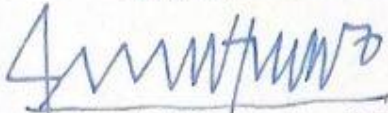
Tim Penguji

Ketua

Dr. Andi Aina Ilmih, S.h, M.H

NIDN : 0906068001

Anggota,

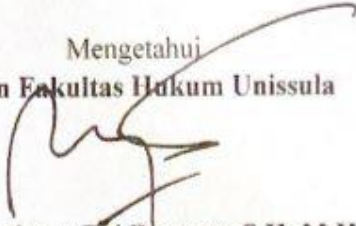

Dr. H Ahmad Hadi Pravitno, S.H, M.H
NIDN : 0620046701

Anggota,


Dr. H Jawade Hafidz, S.H, M.H
NIDN : 0620046701

Mengetahui

Dekan Fakultas Hukum Unissula


Dr. Bambang Tri Bawono, S.H, M.H
NIDN : 0607077601

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Umair Muhammad

NIM : 30301800369

Fakultas : Hukum

Dengan ini saya menyatakan bahwa, karya tulis yang berjudul :

**“AKIBAT HUKUM PENYELESAIAN HUBUNGAN PERSELISIHAN
TENAGA KERJA YANG MELEBIHI BATAS WAKTU YANG
DITENTUKAN MENURUT UNDANG –UNDANG NOMOR 2 TAHUN 2004
TENTANG PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN
INDUSTRIAL (PPHI)”**

Adalah benar hasil karya saya dan penuh kesadaran bahwa saya tidak melakukan tindak plagiasi atau mengambil alih seluruh atau sebagian besar karya tulis orang lain tanpa menyebutkan sumbernya, jika kemudian hari saya terbukti melakukan tindakan plagiasi, saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Semarang, 22 Juni 2022

Yang Menyatakan



UMAIR MUHAMMAD
NIM : 30301800369

PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	: Umair Muhammad
NIM	: 30301800369
Program Studi	: Ilmu Hukum S1
Fakultas	: Hukum

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa Tugas Akhir/Skripsi/Tesis/Disertasi* dengan judul :

AKIBAT HUKUM PENYELESAIAN HUBUNGAN PERSELISIHAN TENAGA KERJA YANG MELEBIHI BATAS WAKTU YANG DITENTUKAN MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 2 TAHUN 2004 TENTANG PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL (PPHI)

dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 29 Agustus 2022

Menyatakan,



(Umair Muhammad)

*Coret yang tidak perlu

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

“Hai orang-orang beriman, mintalah pertolongan kepada Allah dengan sabar dan salat. Sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar.”

(Q.S Al-Baqarah : 153)

“Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah nasib suatu kaum sehingga mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri.”

(Q.S Ar-Ra'd: 11)



PERSEMBAHAN :

1. Allah SWT
2. Kedua orang tua
3. Teman-teman
4. Fakultas Hukum UNISSULA

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmaanirrahim

Alhamdulillah puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala rahmat, karunia, serta ridha-Nya penulis telah diberi kesempatan, kesehatan, kemudahan, serta kekuatan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “**Akibat Hukum Penyelesaian Hubungan Perselisihan Tenaga Kerja Yang Melebihi Batas Waktu Yang Ditentukan Menurut Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI)**”. Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Hukum di Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Shalawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membawa umat islam berada di jalan yang diridhoi Allah SWT.

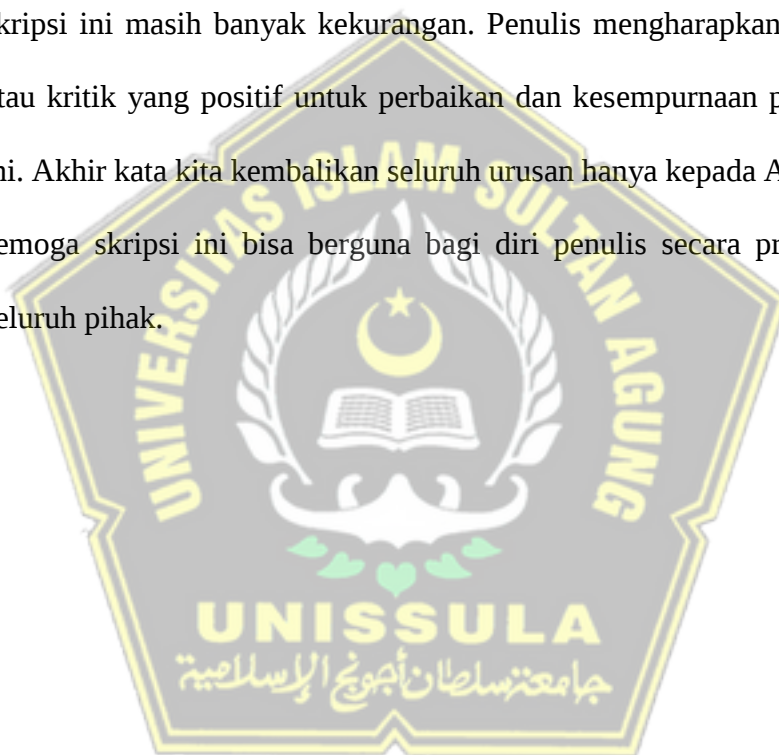
Penulisan skripsi ini dapat terselesaikan atas bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Gunarto, S.H., S.E., Akt.M.Hum, selaku Rektor Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
2. Bapak Dr. Bambang Tri Bawono, S.H., M.H. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
3. Ibu Dr. Hj. Widayati, S.H., M.H. selaku Wakil Dekan I Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

4. Bapak Dr. Arpangi S.H., M.H., selaku Wakil Dekan II Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
5. Ibu Dr.Hj Aryani Witasari.,S.H., M.Hum selaku Ketua Program Studi S1 Fakultas Hukum Unissula.
6. Bapak Dr. Jawade Hafidz.,S.H.,M.H selaku Dosen Pembimbing dan Ibu Ida Musofiana., S.H.,M.H selaku dosen wali saya yang telah meluangkan waktu membimbing dan memberikan saran kepada penulis untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini.
7. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang, yang telah memberikan pendidikan, pengalaman, dan bekal ilmu yang sangat banyak dan bermanfaat bagi penulis.
8. Para Staff dan Karyawan Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan pelayanan yang baik serta bantuan lainnya untuk penulis.
9. Penulis secara khusus ingin berterima kasih banyak kepada Orang tua penulis tercinta Bapak Tarsidi dan Ibu Siti Nurohmah yang telah memberikan semangat, dukungan moril maupun materi, dan do'a yang tiada henti untuk kesuksesan saya.
10. Kepada teman-teman seperjuangan mahasiswa angkatan 2018 Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang memberikan semangat, hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

11. Kepada Marva Maziya, Priyanto Ipi, Edo Bagus, Ferdy Kusuma, Byan Rano, Dedi Rahmat, dan Fredi Hendra yang telah memberikan saran dan mendengarkan keluh kesah penulis.

Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan yang diberikan oleh semua pihak kepada penulis, Aamiin. Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan. Penulis mengharapkan adanya saran atau kritik yang positif untuk perbaikan dan kesempurnaan pada penulisan ini. Akhir kata kita kembalikan seluruh urusan hanya kepada Allah SWT dan semoga skripsi ini bisa berguna bagi diri penulis secara pribadi maupun seluruh pihak.



Semarang, 22 Maret 2022

Penulis

Umair Muhammad

ABSTRAK

Perkembangan industrialisasi yang semakin meningkat dan kompleks memungkinkan timbulnya masalah-masalah perselisihan hubungan industrial sehingga membutuhkan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang sederhana, cepat dan biaya ringan. Pengaturan mekanisme dalam menyelesaikan penyelesaian perselisihan hubungan industrial terdapat pada Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, penyelesaian dapat ditempuh dahulu melalui di diluar pengadilan sebelum melalui pengadilan hubungan industrial, seperti melalui Lembaga Mediasi, Bipartit, Arbitrase maupun Konsiliasi. Namun nyatanya yang terjadi di lapangan tidak sesuai dengan yang diatur undang-undang, salah satunya yaitu Hakim PHI yang memberi putusan perselisihan hubungan industrial melebihi jangka waktu telah ditentukan menimbulkan akibat hukum penyelesaian hubungan perselisihan tenaga kerja yang melebihi batas waktu yang ditentukan menurut undang – undang.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode yuridis normatif dengan spesifikasi penelitian ini bersifat deskriptif. Dimana penulis menggunakan data sekunder yang bersumber dari studi kepustakaan yang berkaitan dengan pokok-pokok masalah yang dibahas.

Hasil penelitian yang diperoleh penulis dari kesimpulan pembahasannya sebagai berikut : 1) Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial diatur didalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Luar Pengadilan dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Pengadilan. Ada 4 jenis penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan yaitu : penyelesaian melalui perundingan bipartit, penyelesaian melalui mediasi, penyelesaian melalui konsiliasi, penyelesaian melalui arbitrase. 2) Ketetapan jangka waktu yang diatur undang-undang hanya sebagai pedoman bagi pihak terkait termasuk majelis Hakim dalam menyelesaikan perkara agar tidak ada unsur kesengajaan untuk berlarut-larut dalam menyelesaikannya dan tidak adanya akibat hukum yang ditimbulkan dari putusan yang melebihi batasan waktu 50 hari, baik oleh majelis hakim maupun oleh para pihak.

Kata Kunci : Akibat Hukum, Hubungan Industrial, Penyelesaian.

ABSTRACT

The increasing and complex development of industrialization allows for the emergence of industrial relations dispute problems that require a simple, fast industrial relations dispute resolution mechanism and light costs. The regulation of mechanisms in resolving industrial relations disputes is contained in Law No. 2 of 2004 concerning The Resolution of Industrial Relations Disputes, settlements can be taken first through outside the court before going through the industrial relations court, such as through mediation institutions, bipartites, arbitrations and conciliation. But in fact, what happens in the field is not in accordance with the law, one of which is the PHI Judge who gives the verdict of industrial relations disputes beyond the predetermined period give rise to legal consequences for the settlement of labor disputes that exceed the time limit determined by law.

The research method used is a normative juridical method with this research specification being descriptive. Where the author uses secondary data sourced from literature studies related to the subjects discussed.

The results of the study obtained by the author from the conclusion of the discussion are as follows: 1) Settlement of Industrial Relations Disputes is regulated in Law No. 2 of 2004. Settlement of Out-of-Court Industrial Relations Disputes and Resolution of Industrial Relations Disputes through the Court. There are 4 types of industrial relations dispute resolution outside the court, namely: settlement through bipartite negotiations, settlement through mediation, settlement through conciliation, settlement through arbitration. 2) The provision of the period stipulated by the law is only as a guideline for the relevant parties including the Panel of Judges in resolving the case so that there is no deliberate element to drag on in completing it and there is no legal effect arising from the ruling that exceeds the 50-day time limit, both by the panel of judges and by the parties.

Keywords: Legal Consequences, Industrial Relations, Settlement.

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN.....	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PENGESAHAN.....	Error! Bookmark not defined.
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN.....	Error! Bookmark not defined.
SURAT PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH.....	Error! Bookmark not defined.
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	ix
ABSTRACT.....	x
DAFTAR ISI.....	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah.....	10
C. Tujuan Penelitian.....	10
D. Kegunaan Penelitian	11
E. Terminologi	12
1. Akibat Hukum.....	12
2. Penyelesaian.....	13
3. Hubungan.....	14
4. Perselisihan	16
5. Tenaga Kerja.....	17
6. Batas Waktu	18
F. Metode Penelitian	18
1. Pendekatan Penelitian	18
2. Spesifikasi Penelitian	19
3. Sumber Data.....	19
G. Sistematika Penulisan	21
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	24
A. Peradilan di Indonesia.....	24

1. Pengertian Peradilan	24
2. Jenis-Jenis dan Jangka Waktu Peradilan.....	25
B. Hubungan Industrial	30
1. Pengertian Hubungan Industrial	30
2. Fungsi dan Sarana Hubungan Industrial	34
C. Perselisihan Hubungan Industrial	39
1. Pengertian Perselisihan Hubungan Industrial	39
2. Jenis-Jenis Perselisihan Hubungan Industrial	42
D. Pemutusan Hubungan Kerja	45
1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja	46
2. Jenis – Jenis Pemutusan Hubungan Kerja	49
3. Hak dan Kewajiban Atas PHK	59
E. Ruang Lingkup Perselisihan Hubungan Industrial	62
F. Bentuk Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	66
G. Penyelesaian Perselisihan melalui Pengadilan Hubungan Industrial	80
BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	89
A. Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	89
B. Akibat Hukum Putusan Melebihi Batas Waktu Yang Ditentukan Menurut Ketentuan Pasal 103 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	94
BAB IV PENUTUP	101
A. Kesimpulan	101
B. Saran	102
DAFTAR PUSTAKA	104
A. Buku.....	104
B. Perundang-Undangan	106
C. Website	106
D. Jurnal.....	107

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Hubungan Industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan merupakan konsep pemerintah dalam mewujudkan hubungan industrial sesuai dengan nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Sehingga pemerintah memiliki kepentingan untuk mewujudkan hubungan industrial antara para pekerja/buruh dengan para pengusaha serta pemerintah, agar adanya titik temu kepentingan antara pengusaha dengan pekerja/buruh. Karena pada hakikatnya dimata pemerintah konsep hubungan industrial masing-masing pihak antara pekerja/buruh dengan pengusaha mempunyai kepentingan/posisi yang sama yaitu sebagai *stake holder* pemerintah yang harus di jaga bersama sebagai pelaku produksi dalam pertumbuhan ekonomi bangsa.

Kondisi dan bentuk hubungan industrial yang harmonis akan mendorong terciptanya ketenangan usaha, perusahaan akan lebih fokus dalam menjalankan proses produksinya, dan para pekerja/buruh juga akan bekerja keras dengan meningkatkan efisiensi dan produktivitasnya, karena dengan hal itu akan terciptanya perusahaan yang *sustainable* lebih kompetitif memiliki daya saing tinggi sehingga pada akhirnya perusahaan harus

memberikan distribusi kesejahteraan kepada para pekerja/buruhnya dengan prinsip keadilan sehingga meningkatnya kesejahteraan pekerja/buruh.¹

Kedudukan Pekerja/buruh didalam konsep hubungan industrial memiliki kedudukan yang sama dengan pengusaha dimana posisi pekerja/buruh sebagai mitra kerja dari para pengusaha dalam menjalankan dan mengembangkan bisnis perusahaan begitu juga dengan pemerintah yang berposisi sebagai unsur pendukung yang perannya membuat regulasi khusus bidang ketenagakerjaan.

Dalam hal ini pemerintah yang berperan membuat regulasi hukum dibidang ketenagakerjaan telah membuat perangkat hukum dengan membentuk undang-undang bersama Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) dalam rangka untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis sebagaimana yang diatur oleh ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka 16 berbunyi: *“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”*.

Meninjau dari pengertian undang-undang diatas dapat disimpulkan hubungan industrial adalah hubungan antara para pihak yang terkait dan berkepentingan dalam proses produksi barang/jasa disuatu perusahaan.

¹Adjat Daradjat Kartawijaya, *Hubungan Industrial, Pedoman Hubungan Industrial*. ALFABETA, Bandung, 2018

Terciptanya perusahaan yang baik untuk meningkatkan produktivitasnya agar mencapai kesejahteraan pihak yang terkait diperlukan hubungan industrial yang harmonis, serasi, sejalan dan aman.

Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha.²

Hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja tidak selamanya berjalan dengan mulus, sebab dalam proses pelaksanaan pasti menemui perselisihan antara pengusaha dan pekerja. Terjadinya perselisihan hubungan industrial disebabkan karena adanya pertentangan penafsiran atau pelaksanaan terhadap peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, dan perjanjian kerja bersama dengan pelaksanaan kerja.³

Perselisihan Hubungan Industrial menurut Undang- Undang Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial No 2 Tahun 2004 Pasal 1 angka 1 yaitu: *“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 pemutusan hubungan kerja dan*

²Barzah Latupono, “Perlindungan Hukum Dan Hak Asasi Manusia Terhadap Pekerja Kontrak (Outsourcing) Di Kota Ambon” Vol 17. Jurnal Sasi (2011).

³ Ugo & Pujiyo, *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial* (Jakarta: Sinar Grafika, 2010).

perselisihan antar Serikat Pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan”.

Perselisihan hubungan industrial terjadi karena adanya hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja sebagai pihak-pihak yang terkait.

Perselisihan hubungan industrial terdapat beberapa jenis diantaranya yaitu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh. Sejalan dengan kebutuhan masyarakat pekerja/buruh, pada saat ini penyelesaian hubungan industrial secara normatif telah mengalami banyak perubahan, yang terakhir dengan diundangkannya Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI).

Berdasarkan Pasal 1 angka 3 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI) menegaskan bahwa perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Sementara mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja berdasarkan Pasal 1 angka 4 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak. Dan perselisihan antar serikat

buruh dalam sebuah perusahaan dijelaskan dalam Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI). Menegaskan bahwa perselisihan antar serikat buruh adalah perselisihan antara serikat buruh dengan serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikat pekerjaan.⁴

Konflik antara pekerja/buruh dengan pengusaha bahkan tidak dapat dipisahkan dari keseharian kerja organisasi pekerja/buruh dengan perusahaan ini. Permasalahan selalu muncul dan kerap kali tercampur antara yang organisasional dengan yang personal. Tentu hal ini pun berlaku di banyak organisasi atau kelompok kepentingan lain. Beberapa literatur menyebutkan bahwa faktor-faktor pendorong terjadinya konflik antara lain adanya perbedaan pendapat dan pandangan, perbedaan tujuan, ketidaksesuaian cara pencapaian tujuan, ketidakcocokan perilaku, pemberian pengaruh negatif dari pihak lain pada apa yang akan dicapai oleh pihak lainnya, persaingan, kurangnya kerja sama dan lain-lain.⁵

Penyelesaian hubungan industrial tidak hanya memandang aspek substansial materiil tetapi juga harus memperhatikan dalam aspek prosedural atau formil. Setiap perselisihan pada dasarnya bisa diselesaikan oleh para pihak sendiri, dan dapat juga diselesaikan dengan adanya pihak ketiga.

⁴Ibid.

⁵Ibid.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial mendahulukan musyawarah untuk mufakat.

Seiring dengan perkembangan industrialisasi masalah perselisihan hubungan industrial menjadi semakin meningkat dan kompleks, sehingga diperlukan institusi dan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang cepat. Peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial selama ini ternyata belum mewujudkan penyelesaian perselisihan secara cepat, tepat, adil, dan murah.

Kondisi ini sebenarnya tak sejalan dengan asas penyelenggaraan kekuasaan kehakiman: peradilan yang sederhana, cepat, dan biaya ringan. Asas ini tegas disebutkan dalam Pasal 2 ayat (4) Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman. Sederhana mengandung arti pemeriksaan dan penyelesaian perkara dilakukan dengan cara yang efisien dan efektif. Asas cepat, asas yang bersifat universal, berkaitan dengan waktu penyelesaian yang tidak berlarut-larut. Asas cepat ini terkenal dengan adagium *justice delayed justice denied*, bermakna proses peradilan yang lambat tidak akan memberi keadilan kepada para pihak. Asas biaya ringan mengandung arti biaya perkara dapat dijangkau oleh masyarakat.⁶

Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan yang selama ini digunakan sebagai dasar hukum penyelesaian perselisihan hubungan industrial dirasa tidak dapat lagi

⁶Muhammad Yasin, "Peradilan Yang Sederhana, Cepat, Dan Biaya Ringan," Hukumonline.Com, <https://www.hukumonline.com/berita/baca/lt5a7682eb7e074/peradilan-yang-sederhana--cepat--dan-biaya-ringan/> Diakses pada tanggal 15 Oktober 2021 pukul 19:48 WIB.

mengakomodasi perkembangan-perkembangan yang terjadi, karena hak-hak pekerja/buruh perseorangan belum terakomodasi untuk menjadi pihak dalam perselisihan hubungan industrial.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, selain dapat ditempuh melalui jalur pengadilan, dapat juga melalui jalur di luar pengadilan yaitu melalui perundingan bipartit (antara pihak pengusaha dengan pekerja/buruh), mediasi (antara pihak pekerja/buruh, pengusaha, dan mediator ketenagakerjaan), konsiliasi (antara konsiliator yang terdaftar didinas, pekerja/buruh, dan pengusaha) dan arbitrase (antara pekerja/buruh, pengusaha, dan arbiter).

Pengaturan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sudah diatur secara rigid/rinci dimana untuk penyelesaian melalui bipartit ditentukan jangka waktunya selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja, penyelesaian perselisihan melalui mediasi jangka waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja, penyelesaian perselisihan melalui pengadilan hubungan industrial tingkat pertama dengan jangka waktu selambat-lambatnya 50 (lima puluh) hari kerja dan penyelesaian perselisihan melalui upaya hukum kasasi dengan jangka waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja. Diharapkan hal ini dapat menjamin penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara cepat dan terukur.

Meskipun menurut Undang-Undang No. 2 Tahun 2004. tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pasal 103 berbunyi “Majelis Hakim wajib memberikan putusan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam waktu selambat-lambatnya 50 (lima puluh) hari kerja terhitung sejak sidang pertama”. Namun nyatanya penyelesaian perselisihan di Pengadilan Hubungan Industrial masih terdapat perkara yang diselesaikan melebihi jangka waktu yang lama kemudian melebihi batas yang dianjurkan oleh undang-undang ini. Batasan waktu proses administrasi dan persidangan untuk sampai pada putusan di Pengadilan Hubungan Industrial dengan waktu yang lama membuat para pengusaha dan pekerja/buruh merasa kesulitan secara finansial, terutama untuk para pekerja/buruh yang memiliki keterbatasan dalam hal tersebut.

Proses persidangan yang tidak sesuai dengan undang-undang yang melewati lamanya penyelesaian tentu menjadi masalah baru untuk pekerja/buruh dan juga mencelakai semangat dalam memperbaharui proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Harapan yang tidak sesuai bagi para pekerja/buruh untuk mendapatkan hak-hak normatifnya akibat dari pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh pengusaha lewat lembaga pengadilan yang harusnya menurut undang-undang bisa diselesaikan dalam jangka waktu 50 (lima puluh) hari kerja.

Berkaitan dengan masalah diatas salah satu contoh kasus bersumber data yang telah diperoleh dari data perkara yang telah diputus oleh Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang Kelas 1A Khusus

yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang tertanggal 3 November 2020 dengan Register Perkara Nomor 176/Pdt.Sus-PHI/2020/PN.Plg. antara Daniel Alexander Toy, Dkk. Lawan PT Pekebunan Nusantara VII.⁷

Berdasarkan fakta yang didalam persidangan atas perkara diregister pada tanggal 3 November 2020, sidang pertama pada tanggal 8 Desember 2020, dan diputus pada tanggal 26 Agustus 2021. Total waktu yang dibutuhkan mulai dari sidang pertama sampai dibacakannya putusan adalah 174 (seratus tujuh puluh empat) hari kerja. Padahal ketentuan normatifnya mengatur mengenai perkara yang diputus selambat-lambatnya 50 (lima puluh) hari kerja di Pengadilan Hubungan Industrial.

Dalam realitas didunia peradilan ketenagakerjaan, seringkali penerapan hukum tidak efektif sehingga wacana ini menjadi perbincangan menarik untuk dibahas. Efektifitas memiliki arti berhasil, tepat guna, atau menunjang tujuan.⁸ Lembaga bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, dan pengadilan hubungan industrial merupakan pilar pelaksanaan hubungan industrial yang amat penting, khususnya dalam penegakan hukum ketenagakerjaan sehingga keberadaannya dituntut harus profesional, untuk mencapai keadilan.⁹

Berdasarkan dari uraian di atas, hal tersebutlah yang melatar belakangi penulis untuk mengkaji serta melakukan penelitian dalam sebuah

⁷ <http://sipp.pn-palembang.go.id/> diakses pada tanggal 15 Oktober 2021 pukul 10:27

⁸Pius A. Partanto dan M. Dahlan Al-Barry, *Kamus Ilmiah Populer* (Surabaya: Arkola, 2011).

⁹Ropuan Rambe, *Teknik Praktek Advokat* (Jakarta: PT Grasindo, 2001).

penulisan hukum yang berjudul **“AKIBAT HUKUM PENYELESAIAN HUBUNGAN PERSELISIHAN TENAGA KERJA YANG MELEBIHI BATAS WAKTU YANG DITENTUKAN MENURUT UNDANG – UNDANG NOMOR 2 TAHUN 2004 TENTANG PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL (PPHI)”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian-uraian latar belakang diatas, maka agar penulis dalam melakukan pembahasannya lebih fokus terhadap masalah-masalah yang akan diteliti, maka penulis akan membatasinya dengan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial menurut Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial?
2. Akibat hukum penyelesaian perselisihan hubungan industrial di pengadilan hubungan industrial melebihi batas waktu yang ditentukan menurut ketentuan Pasal 103 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk memahami bagaimana mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial menurut Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
2. Untuk mengetahui akibat hukum apabila penyelesaian perselisihan hubungan industrial di pengadilan hubungan industrial melebihi batas

waktu yang ditentukan menurut ketentuan Pasal 103 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

D. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan secara Teoritis

- a. Hasil penulisan ini diharapkan bisa memberikan tambahan pemahaman bagi rekan-rekan mahasiswa hukum tentang bagaimana proses peradilan hubungan industrial secara teori yang diharapkan (*das sollen*) dengan sebuah fakta yang terjadi dalam kenyataan (*dassein*).
- b. Demikian juga hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran terhadap ilmu pengetahuan dibidang hukum ketenagakerjaan khususnya hukum yang berkaitan dengan proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara Pekerja/buruh dengan pengusaha, yang berdasarkan pada peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia.

2. Kegunaan Secara Praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan, penambahan wawasan bagi penulis, agar penulis lebih memahami dengan baik dalam hal yang berkaitan dengan bagaimana tahapan proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia.

- b. Sebagai bahan perbandingan bagi studi hukum yang lebih mendalam dibidang penyelesaian perselisihan hubungan industrial sehingga ikut memberikan dukungan positif bagi perkembangan ilmu hukum, khususnya bidang ketenagakerjaan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

E. Terminologi

1. Akibat Hukum

Akibat hukum adalah suatu akibat yang ditimbulkan oleh hukum, terhadap suatu perbuatan yang dilakukan oleh subjek hukum (Achmad Ali, 2008:192). Akibat hukum merupakan suatu akibat dari tindakan yang dilakukan, untuk memperoleh suatu akibat yang diharapkan oleh pelaku hukum. Akibat yang dimaksud adalah akibat yang diatur oleh hukum, sedangkan tindakan yang dilakukan merupakan tindakan hukum yaitu tindakan yang sesuai dengan hukum yang berlaku. (Soeroso, 2006:295)

Akibat hukum adalah akibat yang ditimbulkan oleh suatu peristiwa hukum, yang dapat berwujud:

- a. Lahir, berubah atau lenyapnya suatu keadaan hukum. Contohnya, akibat hukum dapat berubah dari tidak cakap hukum menjadi cakap hukum ketika seseorang berusia 21 tahun.
- b. Lahir, berubah atau lenyapnya suatu hubungan hukum antara dua atau lebih subjek hukum, dimana hak dan kewajiban pihak yang satu berhadapan dengan hak dan kewajiban pihak yang lain. Contohnya, X mengadakan perjanjian sewa-menyewa rumah dengan Y, maka

lahirlah hubungan hukum antara X dan Y apabila sewa menyewa rumah berakhir, yaitu ditandai dengan dipenuhinya semua perjanjian sewa-menyewa tersebut, maka hubungan hukum tersebut menjadi lenyap.

- c. Lahirnya sanksi apabila dilakukan tindakan yang melawan hukum. Contohnya, seorang pencuri diberi sanksi hukuman adalah suatu akibat hukum dari perbuatan si pencuri tersebut yaitu, mengambil barang orang lain tanpa hak dan secara melawan hukum. (Soeroso, 2006:295). Akibat hukum merupakan suatu peristiwa yang ditimbulkan oleh karena suatu sebab, yaitu perbuatan yang dilakukan oleh subjek hukum, baik perbuatan yang sesuai dengan hukum, maupun perbuatan yang tidak sesuai dengan hukum.¹⁰

Jadi berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa akibat hukum diartikan sebagai akibat dari suatu tindakan hukum.

2. Penyelesaian

Kata dasar dari penyelesaian adalah selesai. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, kata selesai memiliki arti sudah jadi (tentang sesuatu yang dibuat); habis dikerjakan; habis; tamat; berakhir; beres (terbayar, lunas, impas); putus (tentang perkara, harga, perundingan, dan sebagainya). Jadi penyelesaian menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia

¹⁰“Pengertian Akibat Hukum, <https://suduthukum.com/2017/01/pengertian-akibat-hukum.html>. Diakses pada tanggal 16 Oktober 2021 pukul 08:27 WIB.

(KBBI) adalah proses, cara, perbuatan, menyelesaikan (dalam berbagai-bagai arti seperti pemberesan, pemecahan).¹¹

Penyelesaian atau pemecahan masalah adalah bagian dari proses berpikir. Sering dianggap merupakan proses paling kompleks di antara semua fungsi kecerdasan, pemecahan masalah telah didefinisikan sebagai proses kognitif tingkat tinggi yang memerlukan modulasi dan kontrol lebih dari keterampilan-keterampilan rutin atau dasar. Proses ini terjadi jika suatu organisme atau sistem kecerdasan buatan tidak mengetahui bagaimana untuk bergerak dari suatu kondisi awal menuju kondisi yang dituju. Istilah pemecahan masalah digunakan dalam banyak disiplin, kadang-kadang dengan perspektif yang berbeda, dan sering dengan istilah yang berbeda.¹²

Penyelesaian dalam penulisan skripsi ini diartikan sebagai proses untuk memecahkan permasalahan dan mencari solusi yang tepat yang menguntungkan pihak-pihak yang sedang bermasalah didalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

3. Hubungan

Hubungan adalah kesinambungan interaksi antara dua orang atau lebih yang memudahkan proses pengenalan satu akan yang lain. Hubungan terjadi dalam setiap proses kehidupan manusia. Hubungan dapat dibedakan menjadi hubungan dengan teman sebaya, orang tua,

¹¹<https://kbbi.kata.web.id/penyelesaian/>. Diakses pada tanggal 16 Oktober 2021 pukul 08:38 WIB.

¹²https://id.wikipedia.org/wiki/Penyelesaian_masalah. Diakses pada tanggal 16 Oktober 2021 pukul 09:02 WIB.

keluarga, dan lingkungan sosial. Secara garis besar, hubungan terbagi menjadi hubungan positif dan negatif. Hubungan positif terjadi apabila kedua pihak yang berinteraksi merasa saling diuntungkan satu sama lain dan ditandai dengan adanya timbal balik yang serasi. Sedangkan, hubungan yang negatif terjadi apabila suatu pihak merasa sangat diuntungkan dan pihak yang lain merasa dirugikan. Dalam hal ini, tidak ada keselarasan timbal balik antara pihak yang berinteraksi. Lebih lanjut, hubungan dapat menentukan tingkat kedekatan dan kenyamanan antara pihak yang berinteraksi. Semakin dekat pihak-pihak tersebut, hubungan tersebut akan dibawa kepada tingkatan yang lebih tinggi.¹³

Hubungan dalam penulisan skripsi ini dimaksudkan kepada hubungan industrial yang artinya adalah hubungan semua pihak yang terkait atau berkepentingan atas proses produksi barang atau jasa di suatu perusahaan. Pihak yang berkepentingan dalam setiap perusahaan (*Stakeholders*):

1. Pengusaha atau pemegang saham yang sehari-hari diwakili oleh pihak manajemen
2. Para pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh
3. *Supplier* atau perusahaan pemasok
4. Konsumen atau para pengguna produk/jasa
5. Perusahaan Pengguna
6. Masyarakat sekitar

¹³ <https://id.wikipedia.org/wiki/Hubungan>. Diakses pada tanggal 16 Oktober 2021 pukul 09:20 WIB.

7. Pemerintah

Disamping para *stakeholders* tersebut, para pelaku hubungan industrial juga melibatkan:

1. Para konsultan hubungan industrial dan/atau pengacara
2. Para Arbitrator, konsiliator, mediator, dan akademisi
3. Hakim-Hakim Pengadilan Hubungan Industrial

Abdul Khakim (2009) menjelaskan, istilah hubungan industrial merupakan terjemahan dari "*labour relation*" atau hubungan perburuhan. Istilah ini pada awalnya menganggap bahwa hubungan perburuhan hanya membahas masalah-masalah hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha. Seiring dengan perkembangan dan kenyataan yang terjadi di lapangan bahwa masalah hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha ternyata juga menyangkut aspek-aspek lain yang luas. Dengan demikian, Abdul Khakim (2009) menyatakan hubungan perburuhan tidaklah terbatas hanya pada hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha, tetapi perlu adanya campur tangan pemerintah.¹⁴

4. Perselisihan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), arti kata perselisihan adalah hal berselisih. Perselisihan berasal dari kata dasar selisih. Selisih memiliki arti beda; kelainan; hal tidak sependapat (sehaluan dan sebagainya); pertentangan pendapat; pertikaian. Jadi

¹⁴https://id.wikipedia.org/wiki/Hubungan_industrial. Diakses pada tanggal 16 Oktober 2021 pukul 13:20 WIB.

menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) perselisihan adalah berbeda, berlainan pendapat dan sebagainya.

Perselisihan didalam skripsi ini memiliki arti perselisihan hubungan industrial yang berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Pasal 1 ayat 1 yang berbunyi:

“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.”

5. Tenaga Kerja

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau produk serta jasa baik untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri maupun masyarakat. Secara garis besar, penduduk suatu negara dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Penduduk tergolong tenaga kerja jika penduduk tersebut telah memasuki usia kerja. Batas usia kerja yang berlaku di Indonesia adalah berumur 15 tahun hingga 64 tahun. Oleh karenanya, setiap orang yang mampu bekerja maka bisa disebut sebagai tenaga kerja. Ada banyak pendapat mengenai usia dari para tenaga kerja ini, ada yang menyebutkan di atas 18 tahun ada pula yang menyebutkan

di atas 20 tahun, bahkan ada yang menyebutkan di atas 7 tahun karena anak-anak jalanan yang bekerja sudah termasuk tenaga kerja. Setiap tenaga kerja memiliki hak untuk memperoleh pekerjaan, mengembangkan potensi dirinya, dan memilih penempatan lokasi kerja.¹⁵

6. Batas Waktu

Tenggat atau batas waktu adalah istilah yang digunakan untuk menentukan batas akhir melakukan sesuatu.¹⁶ Dalam peradilan batas waktu ialah jangka waktu untuk menyelesaikan suatu perkara di persidangan. Batas waktu didalam penulisan skripsi ini memiliki artijangka waktu bagi majelis hakim dalam memberikan putusan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Pasal 103 yang berbunyi:

"Majelis Hakim wajib memberikan putusan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam waktu selambatlambatnya 50 (lima puluh) hari kerja terhitung sejak sidang pertama".

F. Metode Penelitian

1. Pendekatan Penelitian

Metode penelitian merupakan sistem dan proses yang mutlak harus dilakukan dalam suatu kegiatan penelitian. Oleh karenanya penelitian ini

¹⁵https://id.wikipedia.org/wiki/Tenaga_kerja. Diakses pada tanggal 16 Oktober 2021 pada pukul 13:33 WIB.

¹⁶<https://id.wikipedia.org/wiki/Tenggat>. Diakses pada tanggal 16 Oktober 2021 pada pukul 14:05 WIB.

akan menggunakan metode penelitian yuridis normatif. Yuridis normatif yaitu metode penelitian hukum yang dilakukan dengan pendekatan yang dilakukan berdasarkan data sekunder dengan cara menelaah teori-teori, konsep-konsep, asas-asas hukum, serta peraturan perundang-undangan didukung dengan bahan-bahan hukum primer, bahan-bahan hukum sekunder, dan bahan-bahan hukum tersier.

2. Spesifikasi Penelitian

Spesifikasi penelitian ini, merupakan penelitian yang bersifat deskriptif yaitu pemaparan yang diberikan dengan menggambarkan kenyataan yang ada dan mendapatkan gambaran lengkap berkaitan dengan keadaan hukum yang berlaku. Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah untuk memberikan gambaran lengkap terkait dengan fenomena kenyataan sosial, secara jelas yang berhubungan dengan proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara pekerja/buruh dengan perusahaan.

3. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa data sekunder, merupakan data yang diperoleh sudah berbentuk bahan tertulis, yang diperoleh dari:

- 1) Bahan hukum primer yang merupakan bahan hukum tertulis yang mengikat berupa ketentuan peraturan perundang-undangan terdiri dari :

- a) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.
 - b) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
 - c) Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman.
 - d) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- 2) Bahan hukum sekunder, yaitu bahan hukum pustaka yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer terdiri dari:
- a) Asas-asas hukum
 - b) Teori-teori hukum;
 - c) Doktrin atau pendapat para ahli;
 - d) Jurnal;
- 3) Bahan hukum tersier terdiri dari:
- a) Kamus besar bahasa Indonesia
 - b) Kamus Hukum Indonesia.
 - c) Internet.
- 4) Alat Pengumpulan Data

Pengumpulan dalam data ini diperoleh melalui penelitian kepustakaan (*library research*) atau studi dokumentasi. Penelitian kepustakaan dilakukan untuk mendapatkan teori-teori hukum dan

doktrin hukum, asas-asas hukum dan pemikiran konseptual serta penelitian pendahulu yang berkaitan dengan objek kajian penelitian ini yang dapat berupa peraturan perundang-undangan, literatur, dan karya tulis ilmiah lainnya.

5) Teknik Analisa Data

Setelah data terkumpul kemudian diolah secara kualitatif yaitu data yang diperoleh melalui studi kepustakaan, data tersebut kemudian dianalisa menghasilkan data yang bersifat deskriptif yang mengungkapkan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan teori-teori hukum pada umumnya dan khususnya hukum ketenagakerjaan yang berkaitan dengan mekanisme penyelesaian perselisihan/persengketaan hubungan industrial dan akibat hukum penyelesaian hubungan perselisihan tenaga kerja yang melebihi batas waktu yang ditentukan .

G. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pembaca mengikuti alur pemikiran penulis yang tertuang di dalam penyusunan skripsi ini. Dalam penelitian skripsi ini penulis membagi dalam 4 (empat) BAB, dimana antara yang satu dengan yang lain saling berkaitan dan melengkapi dan mempunyai keterkaitan secara sistematis berkenaan dengan pokok pikiran yang dibahas dalam penulisan skripsi ini.

Adapun sistematika penulisan skripsi yang akan disusun oleh peneliti adalah sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini menguraikan Latar Belakang Masalah, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Kegunaan Penelitian, Terminologi, Metode Penelitian, dan Sistematika Penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini menguraikan tentang hubungan industrial terdiri dari : peradilan dan jangka waktu penyelesaian di Indonesia, pengertian beserta fungsi dan sarana hubungan industrial, pengertian beserta jenis-jenis perselisihan hubungan industrial, pengertian beserta jenis-jenis pemutusan hubungan kerja, ruang lingkup PHI (Perselisihan Hubungan Industrial) dan penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan antara pekerja/buruh dengan pengusaha diluar pengadilan (non litigasi) dan didalam pengadilan (litigasi).

BAB III : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini menguraikan tentang mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan akibat hukum penyelesaian hubungan perselisihan tenaga kerja yang melebihi batas waktu yang ditentukan menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI)

BAB IV : PENUTUP

Dalam bab ini menguraikan tentang kesimpulan dari masalah yang diteliti, dan pendapat atau saran sebagai rekomendasi yang ditujukan kepada pihak-pihak yang terkait dalam mekanisme penyelesaian perselisihan

ketenagakerjaan di pengadilan hubungan industrial dan akibat hukum penyelesaian hubungan perselisihan tenaga kerja yang melebihi batas waktu yang ditentukan .



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Peradilan di Indonesia

Peradilan merupakan suatu proses pemeriksaan, pemutusan, dan penyelesaian suatu perkara yang dilakukan dengan cara tertentu. Proses ini dilakukan oleh lembaga peradilan. Sistem peradilan di Indonesia sendiri berupa forum publik resmi yang pelaksanaannya berlandaskan hukum acara.¹⁷

1. Pengertian Peradilan

Peradilan dalam istilah inggris disebut *judiciary* dan *rechtspraak* dalam bahasa Belanda maksudnya adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan tugas Negara dalam menegakan hukum dan keadilan. Menurut R.Subekti dan R. Tjitrosoedibio, pengertian peradilan adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan tugas Negara untuk menegakkan hukum dan keadilan. Penggunaan istilah Peradilan (*rechtspraak/judiciary*) menunjuk kepada proses untuk memberikan keadilan dalam rangka menegakan hukum (*het rechtspreken*), sedangkan pengadilan ditujukan kepada badan atau wadah yang memberikan peradilan. Jadi pengadilan bukanlah merupakan satu satunya wadah yang menyelenggarakan peradilan. Pengertian peradilan menurut Sjachran

¹⁷<https://www.kobi-id.org/mengenal-sistem-peradilan-di-indonesia/> Diakses pada tanggal 13 Januari 2022 pada pukul 16:35 WIB.

Basah, adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan tugas dalam memutus perkara dengan menerapkan hukum, menemukan hukum in concreto dalam mempertahankan dan menjamin ditaatinya hukum materil, dengan menggunakan cara procedural yang ditetapkan oleh hukum formal.¹⁸

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa Pengadilan dan peradilan merupakan hal yang berbeda, karena pengadilan merupakan badan atau instansi yang akan melaksanakan sistem peradilan berupa memeriksa, mengadili dan memutus perkara guna menegakkan hukum dan keadilan di Indonesia. Sementara itu, peradilan dapat dikatakan segala proses yang berhubungan dengan tugas negara untuk menegakkan hukum dan keadilan.¹⁹

2. Jenis-Jenis dan Jangka Waktu Peradilan

1. Peradilan Pidana

Sistem peradilan pidana berasal dari kata, “sistem” dan “peradilan pidana”. Sistem dapat diartikan sebagai suatu rangkaian di antara sejumlah unsur yang saling terkait untuk mencapai tujuan tertentu. Tujuan akhir dari Sistem Peradilan Pidana (SPP) ini tidak lain adalah untuk mencapai keadilan bagi masyarakat. Dan apabila dikaji secara etimologis, maka sistem mengandung arti terhimpun (antar) bagian atau komponen (subsistem) yang saling berhubungan

¹⁸ Sjachran Basah, *Mengenal Peradilan di Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1995, hlm. 9

¹⁹ *Ibid.*

secara beraturan dan merupakan suatu keseluruhan. Sedangkan peradilan pidana merupakan suatu mekanisme pemeriksaan perkara pidana yang bertujuan untuk menjatuhkan atau membebaskan seseorang dari dakwaan melakukan tindak pidana.²⁰

Setiap perkara putusan pidana yang diselesaikan mempunyai batas waktu untuk segera dibacakan putusan. Oleh karena itu pengadilan harus sesuai menyelesaikan perkara putusan dengan jangka waktu yang sudah ditentukan oleh peraturan yang sudah berlaku.

Di Indonesia peradilan pidana dibagi menjadi 2 , yaitu :

1) Peradilan Pidana Umum

Peradilan Pidana Umum adalah sebuah proses yang dijalankan di Pengadilan yang berhubungan dengan tugas memeriksa, memutus dan mengadili perkara dengan menerapkan hukum untuk menyelesaikan perkara tindak pidana yang terdapat pada KUHP. Perkara pidana umum harus diputus dan diselesaikan paling lama 6 bulan sejak perkara didaftarkan oleh Jaksa Penuntut Umum dalam hal terdakwa tidak ditahan.

2) Peradilan Pidana Khusus

Peradilan Pidana Khusus adalah sebuah proses yang dijalankan di Pengadilan yang berhubungan dengan tugas memeriksa, memutus dan mengadili perkara dengan menerapkan

²⁰ R. Sugiharto, Sistem Peradilan Pidana Indonesia, Unissula Press, Semarang, Hlm. 1

hukum untuk menyelesaikan perkara tindak pidana diluar KUHP. Jangka waktu penyelesaian perkara pidana khusus dilakukan sesuai ketentuan Undang-undang. Dalam hal ini pengertian UU pidana khusus adalah ketentuan – ketentuan tentang hukum pidana selain dari KUHP dan mengatur khusus baik tentang perbuatan tertentu ataupun orang tertentu.

Tindak pidana khusus merupakan bagian dari hukum pidana. Hukum ini berada di luar hukum pidana umum yang berlaku terhadap orang maupun perbuatan tertentu dan memiliki ketentuan khusus acara pidana. Salah satu tindak pidana khusus yang diatur dalam Undang-Undang tersendiri di luar KUHPidana yakni :

1) Tindak Pidana Korupsi

Menurut UU No.46 Tahun 2009 tentang Pengadilan Tindak Pidana Korupsi dalam Pasal 29 “ Perkara tindak pidana korupsi diperiksa, diadili, dan diputus oleh Pengadilan Tindak Pidana Korupsi tingkat pertama dalam waktu paling lama 120 (seratus dua puluh) hari kerja terhitung sejak tanggal perkara dilimpahkan ke Pengadilan Tindak Pidana Korupsi.”

2. Peradilan Perdata

Dalam kamus Bahasa Indonesia, peradilan adalah segala sesuatu mengenai perkara peradilan.²¹ Peradilan juga dapat diartikan

²¹ Cik Hasan Basri, Peradilan Agama di Indonesia, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003, hlm. 2.

suatu proses pemberian keadilan disuatu lembaga.²² Sedangkan hukum perdata adalah salah satu jenis hukum di Indonesia yang mengatur hubungan antara individu dengan individu lainnya.

Jadi dapat disimpulkan peradilan perdata adalah suatu proses pemeriksaan perkara perdata yang bertujuan untuk memberikan keadilan kepada seseorang yang melakukan pelanggaran terhadap hukum perdata.

Setiap peradilan yang menangani perkara perdata sama halnya juga dengan peradilan pidana, proses penyelesaian perkara di peradilan perdata mempunyai batas waktu untuk menyelesaikan perkara menjadi putusan. Sedangkan peradilan perdata juga terdapat klasifikasi peradilan yang dibagi menjadi 2, yaitu :

1) Peradilan Perdata Umum

Peradilan umum perdata ialah suatu proses yang dilakukan oleh pengadilan yang diberi kewenangan untuk memeriksa, memutus, mengadili hingga menyelesaikan perkara perdata yang dilakukan dengan tata cara tertentu dengan menggunakan prosedural hukum formal yang diatur dalam hukum acara perdata umum demi tegaknya hukum dan keadilan.

Berdasarkan Surat Edaran Mahkamah Agung (SEMA) Nomor 2 Tahun 2014, jangka waktu peradilan perdata umum di

²² MohammadDaud Ali, Pengantar Ilmu Hukum dan tata Hukum Islam di Indonesia, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2005, hlm. 278.

Pengadilan Negeri dalam menyelesaikan sengketa perdata adalah 5 (lima) bulan.

2) Peradilan Perdata Khusus

Peradilan khusus perdata ialah suatu proses yang dilakukan oleh pengadilan khusus yang diberi kewenangan untuk memeriksa, memutus, mengadili hingga menyelesaikan perkara perdata yang dilakukan dengan tata cara tertentu dengan menggunakan prosedur hukum formal yang diatur dalam hukum acara perdata khusus demi tegaknya hukum dan keadilan.

Perkara perdata khusus tetap merupakan bagian dari Hukum perdata umum karena suatu perikatan, dalam keperdataan umum maupun dalam keperdataan khusus. Salah satu perkara diluar perkara perdata umum yakni perdata khusus, sebagai berikut :

1) Perselisihan Hubungan Industrial

Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pasal 103 menyebutkan, hakim wajib memberikan putusan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam waktu selambat-lambatnya 50 (lima puluh) hari kerja terhitung sejak sidang pertama.

B. Hubungan Industrial

Hubungan industrial merupakan hubungan antara seluruh pihak terkait dan berkepentingan. Terutama yang menangani proses produksi maupun pelayanan dari sebuah suatu perusahaan. Agar perusahaan dapat berjalan dengan baik, dapat memulai untuk menciptakan hubungan industrial yang sejalan, mensejahterakan, harmonis, serta aman.²³

1. Pengertian Hubungan Industrial

Sebelum membahas mengenai perselisihan hubungan industrial, maka harus diketahui pengertian hubungan industrial. Berdasarkan pasal 1 angka 16 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, menyebutkan bahwa:

“Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945”.

Hubungan industrial di indonesia, menurut Abdul Khakim mempunyai perbedaan dengan yang ada di negara lain. Ciri-ciri itu adalah sebagai berikut:

²³ <https://www.dslalawfirm.com/perselisihan-hubungan-industrial/> Diakses pada tanggal 13 Januari 2022 pada pukul 16:38 WIB.

- a) Mengakui dan meyakini bahwa bekerja bukan sekedar mencari nafkah saja, tetapi sebagai pengabdian manusia kepada tuhan, sesama manusia, masyarakat, bangsa dan negara.
- b) Menganggap pekerja bukan sebagai faktor produksi, melainkan sebagai manusia yang bermartabat.
- c) Melihat antara pengusaha dan pekerja bukan dalam perbedaan kepentingan, tetapi mempunyai kepentingan yang sama untuk kemajuan perusahaan.²⁴

Sendjun H Manulang, memberikan pengertian tentang Hubungan Industrial, adalah:

“Hubungan industrial adalah sistem hubungan yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa (pekerja/ buruh, pengusaha dan pemerintah) yang didasarkan atas nilai-nilai yang merupakan manifestasi dari keseluruhan silasila dari Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 yang tumbuh dan berkembang diatas kepribadian bangsa dan kebudayaan nasional Indonesia”.²⁵

Istilah hubungan perburuhan memberikan kesan yang sempit seakanakan hanya mencakup hubungan antara pengusaha dan pekerja. Pada dasarnya hubungan industrial mencakup aspek yang sangat luas, yakni aspek sosial budaya, psikologi, ekonomi, politik, hukum, dan hankamnas sehingga hubungan industrial tidak hanya meliputi pengusaha

²⁴Abdul Khakim, Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009, hlm.50.

²⁵ Sendjun H. Manulang, Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, Rineka Cipta, Jakarta, 1987, hlm. 145.

dan pekerja saja, namun melibatkan pemerintah dan masyarakat dalam arti luas. Dengan demikian, penggunaan istilah hubungan industrial dirasakan lebih tepat daripada hubungan perburuhan.²⁶

Pengertian hubungan industrial dalam ketentuan Pasal 1 angka 16 UU No.13 Tahun 2003 menyatakan bahwa 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 didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945.

Prinsip hubungan industrial yang diterapkan di Indonesia adalah prinsip hubungan industrial Pancasila. Prinsip ini menghendaki bahwa berbagai permasalahan atau sengketa di bidang ketenagakerjaan harus diselesaikan melalui prinsip hubungan industrial Pancasila.²⁷

Upaya menciptakan hubungan industrial yang selaras, serasi, dan harmonis, maka perlu dikembangkan keseimbangan antara kepentingan pekerja buruh, pengusaha, dan pemimpin, karena ketiga komponen tersebut mempunyai masing-masing kepentingan, yaitu: untuk pekerja/buruh perusahaan merupakan tempat untuk bekerja sekaligus sebagai sumber penghasilan dan penghidupan diri beserta keluarganya, untuk pengusaha perusahaan adalah wadah untuk mengeksploitasi modal guna mendapat keuntungan yang sebesar-besarnya dan untuk pemerintah

²⁶ Sentanoe Kertonegoro, Hubungan Industrial, Hubungan Antara Pengusaha dan Pekerja (Bipartid) dan Pemerintah (Tripastid), YTKI, Jakarta, 1999, hlm 14.

²⁷ R. Joni Bambang, Hukum Ketenagakerjaan, Pustaka Setia, Bandung, 2013, hlm. 289.

perusahaan merupakan bagian dari kekuatan ekonomi yang menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.²⁸

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 1 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, merumuskan perselisihan hubungan industrial yaitu:

“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.”

Hubungan industrial merupakan hubungan antara semua pihak yang terkait atau berkepentingan atas proses produksi barang atau pelayanan jasa di suatu perusahaan, pihak yang berkepentingan (stakeholder) dalam sebuah perusahaan terdiri dari: pengusaha atau pemegang saham yang sehari-hari diwakili manajemen; para pekerja dan serikat pekerja; para perusahaan pemasok; masyarakat konsumen; pengusaha pengguna, dan masyarakat sekitar. Disamping para stakeholder tersebut para pelaku hubungan industrial telah berkembang dengan melibatkan para konsultan hubungan industrial atau pengacara, para arbitrator, konsiliator, mediator, dan dosen; serta hakim-hakim pengadilan hubungan industrial.²⁹

²⁸ H. Zainal Asikin dkk., Dasar-Dasar Hukum Perburuhan, PT RadjaGrafindo Persada, Jakarta, 1993, hlm. 236.

²⁹ Payaman J. Simanjuntak, Manajemen Hubungan Industrial, Jala Permata Aksara, Jakarta, 2009 hlm 1.

2. Fungsi dan Sarana Hubungan Industrial

Hubungan industrial akan dikatakan berhasil apabila terjadi peningkatan produktivitas dan kesejahteraan. Hubungan industrial dikatakan tidak berhasil apabila timbul perselisihan perburuhan, terjadi pemutusan hubungan kerja, terjadi pemogokan atau pengrusakan barang dan tindak pidana lainnya.³⁰

Hubungan industrial harus diatur oleh peran dan fungsi para masing-masing pelakunya, beberapa fungsi untuk mengatur hubungan industrial sebagai berikut :

1) Pemerintah

Dalam melaksanakan hubungan industrial, pemerintah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

2) Pekerja atau buruh dan serikat pekerja

Dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja/ buruh dan serikat pekerja/ serikat buruhnya mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan, dan keahliannya serta ikut

³⁰ Asri Wijayanti, op.cit, hlm. 65.

memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.

3) Pengusaha

Dalam melaksanakan hubungan industrial, pengusaha dan organisasi pengusahanya mempunyai fungsi menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan pekerja/ buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan.

Dalam melaksanakan hubungan industrial yang harmonis dan berjalan dengan baik sesuai dengan yang ditujukan bersama bagi para pihak maka dilaksanakan dengan beberapa sarana hubungan industrial yang berdasarkan ketentuan Pasal 103 UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, sebagai berikut :

a) Serikat pekerja/serikat buruh

Serikat pekerja/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.³¹

b) Organisasi pengusaha

³¹ Hardijan Rusli, 2011, Hukum Ketenagakerjaan, Ghalia Indonesia, Bogor, hlm. 117.

Sama halnya dengan pekerja, para pengusaha juga mempunyai hak dan kebebasan untuk membentuk atau menjadi anggota organisasi atau asosiasi pengusaha. Asosiasi pengusaha sebagai organisasi atau perhimpunan wakil pimpinan perusahaan-perusahaan merupakan mitra kerja serikat pekerja dan Pemerintah dalam penanganan masalah-masalah ketenagakerjaan dan hubungan industrial. Asosiasi pengusaha dapat dibentuk menurut sektor industri atau jenis usaha, mulai dari tingkat lokal sampai ke tingkat kabupaten, propinsi hingga tingkat pusat atau tingkat nasional.

c) Lembaga Kerjasama Bipartit

Setiap perusahaan yang mempekerjakan 50 (lima puluh) orang pekerja/buruh atau lebih wajib membentuk lembaga kerja sama bipartit. Lembaga Kerja Sama Bipartit, yang selanjutnya disebut LKS Bipartit, adalah forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh yang sudah tercatat di instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja/buruh.

Lembaga kerja sama bipartit berfungsi sebagai forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal ketenagakerjaan di perusahaan. Susunan keanggotaan lembaga kerja sama bipartit

terdiri atas unsur pengusaha dan unsur pekerja/buruh yang ditunjuk oleh pekerja/buruh secara demokratis untuk mewakili kepentingan pekerja/buruh di perusahaan yang bersangkutan.

d) Lembaga Kerjasama Tripartit

Lembaga kerja sama tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh dan pemerintah. Lembaga Kerja sama Tripartit terdiri dari :

- Lembaga Kerja sama Tripartit Nasional, Provinsi dan Kabupataen/Kota; dan
- Lembaga Kerja sama Tripartit Sektoral Nasional, Provinsi, dan Kabupaten/Kota.

e) Peraturan Perusahaan

Peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang wajib membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh Menteri atau Pejabat yang ditunjuk.

f) Perjanjian Kerja Bersama

Perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau

beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

g) Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan

Peraturan-perundangan ketenagakerjaan pada dasarnya mencakup ketentuan sebelum bekerja, selama bekerja dan sesudah bekerja. Peraturan selama bekerja mencakup ketentuan jam kerja dan istirahat, pengupahan, perlindungan, penyelesaian perselisihan industrial dan lain-lain.

h) Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Lembaga ini berfungsi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/ serikat buruh secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Apabila tidak mencapai mufakat, maka pengusaha dan pekerja/ buruh atau serikat pekerja/ serikat buruh menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dengan undang-undang yaitu dengan jalan mediasi atau konsiliasi. Bila proses tersebut tetap gagal, maka perselisihan hubungan industrial dapat diselesaikan melalui jalur hukum di pengadilan hubungan industrial.

C. Perselisihan Hubungan Industrial

Umumnya, perselisihan hubungan industrial mencuat karena perbedaan pendapat yang berujung pertentangan. Baik itu dialami Pengusaha maupun gabungan pengusaha dengan buruh atau pekerja. Maupun antara sesama serikat pekerja atau serikat buruh dalam perusahaan yang sama.³²

1. Pengertian Perselisihan Hubungan Industrial

Dalam hubungan industrial tidak selamanya akan berjalan mulus dikarenakan masing-masing pihak terkadang mempunyai kepentingan yang berbeda. Hal ini yang menyebabkan timbulnya perselisihan dihubungan industrial maka bagi pihak-pihak yang terlibat dalam perselisihan perlu memahami hal-hal yang berhubungan dengan perselisihan hubungan industrial.

Pada dasarnya tujuan hubungan industrial ialah meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan pekerja dan pengusaha. Produktivitas dan kesejahteraan berkaitan erat dan saling mempengaruhi. Oleh karena itu dalam mencapai tujuan hubungan industrial diperlukan komitmen masing-masing pihak dan sarana hubungan industrial yang bersifat kolektif.

Menurut ketentuan Pasal 1 angka 22 Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Pasal 1 angka 1 Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 bahwa :

³² <https://www.dslalawfirm.com/perselisihan-hubungan-industrial/> Diakses pada tanggal 13 Januari 2022 pada pukul 16:39 WIB.

“Perselisihan hubungan industrial ialah perbedaan pendapat yang mengakibatkan bertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja, serta perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.”

Hubungan industrial pada dasarnya merupakan suatu hubungan hukum yang dilakukan antara pengusaha dengan pekerja, namun adakalanya hubungan itu mengalami suatu perselisihan. Perselisihan itu dapat terjadi pada siapa pun yang sedang melakukan hubungan hukum. Joni Emirzon yang mengutip dalam buku Lalu Husni memberikan pengertian konflik/perselisihan/percekcokan adalah adanya pertentangan atau ketidaksesuaian antara para pihak yang akan dan sedang mengadakan hubungan kerja sama.³³

Adapun jenis-jenis perselisihan hubungan industrial menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 meliputi :

1. Perselisihan hak

Yaitu perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak akibat dari beda pelaksanaan atau penafsiran terhadap Peraturan Undang-Undangan, Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama.

2. Perselisihan kepentingan

³³ Lalu Husni, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010. Hlm.2.

Yaitu perselisihan yang timbul dimana hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dimana PK, atau PP atau PKB.

3. Perselisihan PHK

Yaitu perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan salah satu pihak.

4. Perselisihan antara serikat buruh

Yaitu perselisihan antara serikat buruh dengan serikat buruh lain didalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak dan kewajiban keserikat pekerjaan.

Perselisihan antara pekerja dan perusahaan dapat terjadi karena didahului oleh pelanggaran hukum juga dapat terjadi karena bukan pelanggaran hukum. Perselisihan yang terjadi yang disebabkan oleh pelanggaran hukum, karena:

- a. Terjadi perbedaan paham dalam pelaksanaan hukum perburuhan. Hal ini tercermin dari tindakan pekerja/buruh atau pengusaha yang melanggar suatu ketentuan hukum. Misalnya pengusaha tidak mempertanggungkan buruh/pekerja dalam program Jamsostek, membayar upah di bawah ketentuan

standar minimum yang berlaku, tidak memberikan cuti dan sebagainya.

- b. Tindakan pengusaha yang diskriminatif, misalnya jabatan, jenis pekerjaan, pendidikan, masa kerja yang sama tetapi karena perbedaan jenis kelamin sehingga diperlakukan berbeda.

2. Jenis-Jenis Perselisihan Hubungan Industrial

Berdasarkan pengertian Perselisihan Hubungan Industrial tersebut, maka dalam pasal 1 angka 2 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial membagi Jenis Perselisihan Hubungan Industrial menjadi :

a. Perselisihan Hak

Perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibatnya adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama (Pasal 1 angka Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Menurut Lalu Husni dalam bukunya menyatakan bahwa, berdasarkan pengertian diatas jelas bahwa perselisihan hak merupakan perselisihan hukum karena perselisihan ini terjadi akibat pelanggaran kesepakatan yang telah dibuat oleh para pihak,

termasuk didalamnya halhal yang sudah ditentukan dalam peraturan perusahaan dan perundang undangan yang berlaku³⁴

b. Perselisihan Kepentingan

Perselisihan yang timbul dalam hubungan hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama (Pasal 1 angka 3 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial).

Menurut Iman Soepomo, berdasarkan pengertian diatas perselisihan kepentingan terjadi ketidaksesuaian paham dalam perubahan syarat-syarat kerja dan atau keadaan perburuhan.³⁵ Adapun menurut Mumuddi Khan, perselisihan kepentingan adalah *“Involve dissagreement over the formulation of standards terms and condition of employment, as exist in a deadlock in collective bergaining negotiations”*.³⁶

c. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja

Perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran pengakhiran pemutusan hubungan kerja oleh salah satu pihak (Pasal 1

³⁴ Husni, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan di Luar Pengadilan, Penerbit Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2005, hlm. 43.

³⁵ *Ibid*, hlm. 44

³⁶ *Ibid*, hlm. 45.

angka 4 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial). Perselisihan PHK ini merupakan jenis perselisihan yang paling banyak terjadi, pihak pengusaha dengan berbagai alasan mengeluarkan surat PHK kepada pekerja tertentu jika pengusaha menganggap bahwa pekerja tidak dapat lagi bekerja sesuai kebutuhan perusahaan, tetapi PHK juga dapat dilakukan atas permohonan pekerja karena pihak pengusaha tidak melaksanakan kewajiban yang telah disepakati atau berbuat sewenang-wenang kepada pekerja.³⁷

d. Perselisihan Antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh Dalam Satu Perusahaan

Diatur dalam pasal 1 angka 5 Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Perselisihan Hubungan Industrial yaitu perselisihan antara serikat pekerja/ serikat buruh dengan serikat pekerja/ serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatpekerjaan. Perselisihan ini biasanya menyangkut masalah dominasi keanggotaan dan keterwakilan dalam

³⁷ R. Joni Bambang, Hukum Ketenagakerjaan, Pustaka Setia, Bandung, 2013, hlm. 292.

perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama (PKB) di suatu perusahaan.³⁸

Dengan pertimbangan-pertimbangan di atas, Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengatur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang disebabkan oleh :

- a. Perbedaan pendapat atau kepentingan mengenai keadaan ketenagakerjaan yang belum diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundangundangan.
- b. Kelalaian atau ketidakpatuhan salah satu atau para pihak dalam melaksanakan ketentuan normatif yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan.
- c. Pengakhiran hubungan kerja.
- d. Perbedaan pendapat antarserikat pekerja/ serikat buruh dalam satu perusahaan mengenai pelaksanaan hak dan kewajiban keserikatpekerjaan³⁹

D. Pemutusan Hubungan Kerja

Dalam dunia kerja, kita lazim mendengar istilah pemutusan hubungan kerja atau sering disingkat dengan kata PHK. PHK sering menimbulkan

³⁸ Maimun, Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar, Pradnya Paramita, Jakarta, 2007, hlm. 153

³⁹ *Ibid.* hlm. 182.

keresahan, khususnya bagi para pekerja. Keputusan PHK ini akan berdampak buruk bagi kelangsungan hidup dan masa depan para pekerja yang mengalaminya.⁴⁰

1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja

Bagi pekerja/buruh pemutusan hubungan kerja sendiri merupakan awal mulanya hilang mata pencaharian, yang artinya pekerja atau buruh kehilangan pekerjaan dan penghasilan sebab pekerja/buruh serta keluarganya terancam kelangsungan hidupnya dan merasakan kesusahan akibat dari PHK itu sendiri. Melihat fakta dilapangan bahwa mencari pekerjaan tidaklah mudah seperti yang dibayangkan. Semakin ketatnya persaingan, angkatan kerja terus bertambah dan kondisi dunia usaha yang selalu fluktuatif, sangatlah wajar jika pekerja/buruh selalu khawatir dengan ancaman PHK.⁴¹

Pemutusan Hubungan Kerja dapat terjadi karena berbagai hal, seperti telah berakhirnya waktu tertentu yang telah disepakati/diperjanjikan sebelumnya, dapat pula karena adanya perselisihan antara pekerja dan pengusaha, meninggalnya pekerja atau karena sebab lain. Menurut Lalu Husni dalam bukunya menyatakan bahwa, PHK merupakan suatu peristiwa yang tidak diharapkan terjadinya, terutama dari kalangan pekerja karena PHK pekerja yang bersangkutan akan kehilangan mata pencaharian untuk menghidupi diri

⁴⁰ R. Joni Bambang, Hukum Ketenagakerjaan, Pustaka Setia, Bandung, 2013, hlm. 299.

⁴¹ Mohd, Syaafi, Norma Perlindungan Dalam Hubungan Industrial, Sarana Bhakti Persada, Jakarta 2009.hlm.76.

dan keluarganya, karena itu semua pihak yang terlibat dalam hubungan industrial baik pengusaha, pekerja, atau pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.⁴²

Menurut Undang – Undang No.13 Tahun 2003 Bab XII Pasal 150 disebutkan bahwa :

“ Pemutusan Hubungan Kerja ialah ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam undang – undang ini meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik Negara, maupun usaha – usaha sosial dan usaha – usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.”

Menurut Halim A Ridwan menjelaskan Pemutusan hubungan kerja adalah suatu langkah pengakhiran hubungan kerja antara buruh dan majikan karena suatu hal tertentu.⁴³ Sedangkan menurut pasal 1 ayat (4) Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor Kep- 15A/Men/ 1994 dijelaskan PHK ialah pengakhiran hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja berdasarkan izin Panitia Daerah atau Panitia Pusat.

Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran

⁴² Lalu Husni, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2011, hlm. 195.

⁴³ Halim, A. Ridwan, Hukum Perburuhan dalam Tanya Jawab, Cet. II, Gahlia Indonesia, Jakarta, 1990, hlm. 136.

hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja atau buruh dan pengusaha. Menurut pasal 61 Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja mengenai tenaga kerja, perjanjian kerja dapat berakhir apabila:

- a. Pekerja meninggal dunia;
- b. Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
- c. Selesainya suatu pekerjaan tertentu;
- d. Adanya putusan pengadilan atau penetapan lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.
- e. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Jenis pemutusan hubungan kerja menurut Manulang H. Sendjun menyebutkan ada empat (4) istilah dalam pemutusan hubungan kerja, yaitu:

- a. Termination, yaitu putusnya hubungan kerja karena selesainya atau berakhirnya kontrak kerja.
- b. Dismissal, yaitu putusnya hubungan kerja karena tindakan indisipliner.
- c. Redundancy, yaitu pemutusan hubungan kerja yang dikaitkan dengan perkembangan teknologi.

- d. Retrenchment, yaitu pemutusan hubungan kerja yang dikaitkan dengan masalah ekonomi, masalah pemasaran dan sebagainya sehingga perusahaan tidak dapat atau tidak mampu memberikan upah kepada tenaga kerja atau karyawannya.⁴⁴

Perusahaan dapat melakukan PHK apabila pekerja melakukan pelanggaran terhadap perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Jadi pihak yang mengakhiri perjanjian kerja sebelum jangka waktu yang ditentukan, wajib membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.⁴⁵

2. Jenis – Jenis Pemutusan Hubungan Kerja

Secara teoritis pemutusan hubungan kerja dibagi menjadi empat jenis, yaitu PHK demi hukum, PHK oleh pengadilan, PHK oleh pekerja/buruh, dan PHK oleh pengusaha.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja secara yuridis dijelaskan beberapa jenis pemutusan hubungan kerja, yaitu :

a. Pemutusan Hubungan Kerja demi Hukum

PHK demi hukum ialah pemutusan hubungan kerja yang terjadi dengan sendirinya sehubungan dengan berakhirnya jangka waktu perjanjian yang dibuat oleh majikan dan buruh. KUHPerdara

⁴⁴ Sendjun H. Manulang, Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, PT Rineka Cipta, Jakarta, 2004. hlm.12.

⁴⁵ R. Joni Bambang, Hukum Ketenagakerjaan, Pustaka Setia, Bandung, 2013, hlm. 300.

mengenal dua PHK demi hukum, yaitu karena habisnya waktu dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu dan meninggalnya pekerja.

Berdasarkan ketentuan pasal 154A Undang – Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja penyebab PHK demi hukum adalah :

“Pemutusan hubungan kerja demi hukum ialah PHK yang terjadi dengan sendirinya secara hukum.”

Pemutusan hubungan kerja terjadi karena alasan batas waktu masa kerja yang disepakati telah habis atau apabila pekerja/buruh meninggal dunia. Berdasarkan ketentuan Pasal 61 ayat (1) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta kerja, perjanjian kerja berakhir apabila:⁴⁶

- a) Pekerja meninggal dunia;
- b) Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
- c) Selesaiannya suatu pekerjaan tertentu;
- d) Adanya putusan pengadilan atau penetapan lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.
- e) Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian

⁴⁶ Asri Wijayanti, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Sinar Grafika, Jakarta, 2017, Hlm. 162.

kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Lebih lanjut pasal 154A ayat (1) UU 13/2003 jo. UU 11/2021 dan pasal 36 PP 35/2021 juga mengatur berbagai alasan PHK dapat dilakukan/diperbolehkan.

Berdasarkan isi pasal 1603 KUH Perdata menyebutkan bahwa hubungan kerja berakhir demi hukum jika habis waktunya yang di tetapkan dalam perjanjian dan dalam peraturan undang – undang atau jika semuanya itu tidak ada, menurut kebiasaan.

Mengenai meninggalnya pekerja atau buruh statusnya tidak sama dengan meninggalnya pengusaha. Apabila pekerja atau buruh meninggal dunia, akibat PHK demi hukum. namun tidak demikian halnya jika pengusaha yang meninggal dunia. jadi hubungan kerja tidak dapat berakhir karena alasan pengusaha meninggal dunia dalam pasal 61 ayat (2) Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja demikian juga terhadap pengalihan hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, warisan, atau penghibahan. Apabila terjadi Pengalihan perusahaan, segala hak pekerja atau buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan dengan tidak mengurangi hak-hak pekerja atau buruh (61 ayat 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja). Jika pengusaha bermaksud melakukan PHK wajib mengajukan permohonan penetapan kepada lembaga penyelesaian

perselisihan hubungan industrial sesuai ketentuan pasal 151 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.⁴⁷

b. Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Pengadilan

Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan ialah tindakan PHK karena adanya putusan hakim pengadilan. Sebelum terbentuknya Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) melalui Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang dimaksud dengan PHK oleh pengadilan perdata biasa atas permintaan yang bersangkutan (majikan/buruh) berdasarkan alasan penting. Dalam Pasal 1603 v KUHPerdara disebutkan tiap pihak (buruh, majikan) setiap waktu, juga sebelum pekerjaan dimulai berwenang berdasarkan alasan penting mengajukan permintaan tertulis kepada pengadilan di tempat kediamannya yang sebenarnya untuk menyatakan perjanjian kerja putus.⁴⁸

PHK sebagai akibat putusan pengadilan munculnya sebagai akibat dari adanya sengketa antara pekerja/buruh dan majikan mengenai perselisihan hubungan industrial. Bentuknya dapat melalui gugat ganti rugi ke Pengadilan Negeri apabila diduga ada perbuatan

⁴⁷ Abdul Khakim, *Op.Cit*, hlm.189

⁴⁸ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2016, hlm.184.

yang melanggar hukum dari salah satu pihak atau dapat melalui Pengadilan Hubungan Industrial.⁴⁹

c. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengusaha

Pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha ialah PHK dimana kehendak atau prakarsanya berasal dari pengusaha, karena adanya pelanggaran atau kesalahan yang dilakukan oleh pekerja/buruh atau mungkin karena faktor-faktor lain, seperti pengurangan tenaga kerja, perusahaan tutup karena merugi, perubahan status dan sebagainya. Berdasarkan Pasal 151 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja,⁵⁰ bahwa PHK oleh pengusaha sebagaimana diatur pada Pasal 151 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja berbeda dengan undang-undang sebelumnya yang dimana harus memperoleh penetapan terlebih dahulu dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Sekarang PHK tidak perlu lagi didahului penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, pengusaha hanya perlu memberitahukan maksud dan alasan PHK kepada buruh. Perundingan baru bisa dilakukan jika buruh menolak PHK.

Cara-cara melakukan PHK yang dianut oleh majikan/pengusaha, merupakan aspek yang sangat penting dalam

⁴⁹ Asri Wijayanti, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Sinar Grafika, Jakarta, 2017, hlm. 167.

⁵⁰ Abdul Khakim, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2007, hlm.191

hubungan kerja. Hal ini disebabkan karena dalam praktiknya, majikan/pengusaha kadangkala terdorong karena kepentingan vital perusahaan terpaksa melakukan dismissal/pemberhentian atau lay-off/penghematan. Bagaimanapun majikan/pemilik perusahaan bertanggung jawab atas jalannya perusahaan yang baik dan efektif, sehingga ia ingin mempertahankan kekuasaannya, kebebasannya, sebanyak-banyaknya untuk mengambil keputusan bagi jalannya perusahaan. Ia berusaha menghidarkan diri dari tata cara yang mungkin akan merugikan jalannya perusahaan. Sebaliknya, pekerja melihat masalah PHK dari kacamata yang berbeda dengan majikan/pengusaha. Pekerja mempunyai kepentingan yang langsung dan menentukan masa depan kehidupannya, kalau ia mempunyai pekerjaan. Tidak jarang pekerjaan itu merupakan satu-satunya sumber hidup baginya dan keluarganya. Disamping itu, jenis pekerjaan, letak tempat kerjanya, usianya, kepuasan kerjanya bisa mempengaruhi seorang pekerja untuk tidak beralih kerjanya. Pertimbangan semacam ini yang sangat mempengaruhi seorang pekerja yang di PHK, sehingga pekerja pada umumnya sangat berkepentingan akan adanya kepastian tetap bekerja atau job security. Di samping itu soal PHK juga berkaitan dengan ketentuan adanya jaminan pendapatan/*income security* bagi pekerja yang kehilangan pekerjaan. Pendapat umum menghendaki supaya keputusan hubungan kerja oleh majikan/pengusaha harus memenuhi syarat-syarat tertentu. Peraturan

yang memuaskan mengenai prosedur PHK harus memperhatikan kepentingan majikan/pengusaha dan pekerja serta mengadakan penyelesaian yang layak dan praktis.⁵¹

Dengan demikian masalah PHK oleh majikan/pengusaha harus memenuhi syarat-syarat tertentu yang diatur didalam Pasal 153 Angka 1 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta kerja :

- 1) Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh dengan alasan::
 - a. berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus.
 - b. berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan;
 - c. menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
 - d. menikah;
 - e. hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
 - f. mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan;

⁵¹ Koesparmono Irsan dan Armansyah, Hukum Tenaga Kerja: Suatu Pengantar. Penerbit Erlangga, Jakarta, 2016, hlm. 97-99.

- g. mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
- h. mengadukan pengusaha kepada pihak yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
- i. berbeda paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan; dan
- j. dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

Apabila perusahaan melakukan PHK berdasarkan alasan-alasan yang tertuang dari huruf a sampai huruf j, maka PHK tersebut batal demi hukum. Selanjutnya pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat.⁵²

⁵² Asri Wijayanti, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Sinar Grafika, Jakarta, 2017, hlm.66.

Hal ini diatur dalam Pasal 154A huruf g Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, yaitu:

1. menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh;
2. membujuk dan/atau menyuruh pekerja/ buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundangundangan;
3. tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih, meskipun pengusaha membayar upah secara tepat waktu sesudah itu;
4. tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh;
5. memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan; atau
6. memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan, dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja;

Dengan begitu, perusahaan yang ingin melakukan pemutusan hubungan kerja pengusaha harus beralasan dan bukti yang kuat. Hal itu dikarenakan PHK telah diatur oleh undang-undang dan memberikan resiko terhadap perusahaan maupun pekerja yang bersangkutan.

Oleh sebab itu, apabila pengusaha akan melakukan PHK kepada pekerja atau buruh dengan alasan kesalahan berat, harus menempuh proses Peradilan Pidana terlebih dahulu, yaitu dengan cara mengadukan pekerja atau buruh yang melakukan kesalahan berat tersebut kepada aparat berwajib. Dalam hal ini otomatis pengusaha dan pekerja atau buruh harus menempuh proses hukum yang panjang dan memerlukan pengorbanan baik waktu, tenaga, maupun biaya yang tidak sedikit. Untuk menyikapi PHK seperti ini akhirnya kembali pada kesepakatan antara pengusaha dan pekerja atau buruh yang bersangkutan, bagaimana cara menyiasatinya dengan baik sehingga perselisihan PHK dapat selesai dengan praktis dan cepat.⁵³

d. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Buruh/Pekerja

Pemutusan hubungan kerja oleh pekerja/buruh dapat terjadi apabila pekerja/buruh mengundurkan diri atau telah terdapat alasan mendesak yang mengakibatkan pekerja/buruh minta di PHK atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha.⁵⁴

Pekerja/buruh dapat mengakhiri hubungan kerja dengan melakukan pengunduran diri atas kemauan sendiri tanpa perlu meminta penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dan kepada pekerja/buruh yang bersangkutan memperoleh

⁵³ Abdul Khakim, *Op.Cit*, hlm.193-196.

⁵⁴ Asri Wijayanti, *Op.Cit*, hlm. 161-162.

uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 154A huruf i . Bagi pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, selain menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja bersama. Pekerja/buruh yang mengundurkan diri sebagaimana dimaksud di atas harus memenuhi syarat:⁵⁵

- a) Mengajukan permohonan pengunduran diri secara tertulis selambat-lambatnya 30 hari sebelum tanggal mulai pengunduran diri;
- b) Tidak terikat dalam ikatan dinas; dan
- c) Tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri.

3. Hak dan Kewajiban Atas PHK

Bilamana terjadi PHK, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima (Pasal 156).⁵⁶

- 1) Uang pesangon merupakan pembayaran dalam bentuk uang dari pengusaha kepada pekerja/buruh sebagai akibat adanya PHK yang

⁵⁵ Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2016, hlm. 183.

⁵⁶ *Ibid*, hlm. 185.

jumlahnya disesuaikan dengan masa kerja buruh/pekerja yang bersangkutan. Perhitungan uang pesangon diatur dalam Pasal 156 ayat (2) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja sebagai berikut:

- a) Masa kerja kurang dari 1 tahun, 1 bulan upah;
- b) Masa kerja 1 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 2 tahun, 2 bulan upah;
- c) Masa kerja 2 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 3 tahun, 3 bulan upah;
- d) Masa kerja 3 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 4 tahun, 4 bulan upah;
- e) Masa kerja 4 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 5 tahun, 5 bulan upah;
- f) Masa kerja 5 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 tahun, 6 bulan upah;
- g) Masa kerja 6 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 7 tahun, 7 bulan upah;
- h) Masa kerja 7 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 8 tahun, 8 bulan upah;
- i) Masa kerja 8 tahun atau lebih, 9 bulan upah;

Perhitungan uang penghargaan masa kerja diterapkan dalam Pasal 156 ayat (3) Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang

Cipta Kerja. Uang penghargaan masa kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:

- a) Masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun, 2 bulan upah;
- b) Masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 tahun, 3 bulan upah;
- c) Masa kerja 9 tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 tahun, 4 bulan upah;
- d) Masa kerja 12 tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 tahun, 5 bulan upah;
- e) Masa kerja 15 tahun atau lebih, tetapi kurang dari 18 tahun, 6 bulan upah;
- f) Masa kerja 18 tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 tahun, 7 bulan upah;
- g) Masa kerja 21 tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 tahun, 8 bulan upah;
- h) Masa kerja 24 tahun atau lebih, 10 bulan upah.

2) Uang Penggantian Hak

Uang penggantian hak yang seharusnya diterima oleh pekerja/buruh berdasarkan Pasal 156 ayat 4 Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, uang penggantian hak yang seharusnya diterima sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) meliputi:

- a) Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;

- b) biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ke tempat pekerja/buruh diterima bekerja;
- c) Hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon dan uang penghargaan masa kerja terdiri atas:

- 1) Upah pokok;
- 2) tunjangan tetap yang diberikan kepada pekerja/ buruh dan keluarganya.

E. Ruang Lingkup Perselisihan Hubungan Industrial

Dalam bidang perburuhan, perselisihan ini mulai dikenal sejak zaman pemerintahan Hindia Belanda yakni bermula sebagai akibat dari buruh kereta api yang pertama kali melakukan pemogokan.⁵⁷ Di mana yang pertama kali diatur oleh Pemerintah Hindia Belanda dalam bidang ketenagakerjaan adalah cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial, khususnya di sektor pengangkutan kereta api dengan dibentuknya *verzoeningsraad* (dewan pendamai). Peraturan tentang dewan pendamai bagi perusahaan kereta api dan term untuk Jawa dan Madura adalah Regerings Besluit tanggal 26 Februari 1923, Stb. 1923 No. 80 yang kemudian diganti dengan Stb. 1926 No. 224. Namun, pada tahun 1937 peraturan di atas dicabut dan diganti dengan Regerings Besluit tanggal 24 November 1937, Stb. 1937 No. 31

⁵⁷ H. Zainal Asikin, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2006, hlm. 206.

Tentang Peraturan Dewan Pendamai bagi perusahaan kereta api dan term yang berlaku untuk seluruh Indonesia.⁵⁸

Sedangkan tugas dewan pendamai ini ialah : memberi perantaraan jika di perusahaan kereta api dan trem timbul atau akan terjadi perselisihan perburuhan yang akan atau telah mengakibatkan pemogokan atau dengan jalan lain merugikan kepentingan umum. Pada tahun 1939 dikeluarkan peraturan cara menyelesaikan perselisihan perburuhan pada perusahaan lain di luar kereta api (S. 1939 Nomor 407) Regerings Besluit tanggal 20 Juli 1939 peraturan ini kemudian diubah dengan S. 1948 Nomor 238.⁵⁹

Itulah peraturan-peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintah Hindia Belanda sehubungan dengan masalah perselisihan perburuhan pada waktu itu terjadi. Selanjutnya pada awal kemerdekaan perselisihan industrial tidak begitu tajam atau belum sampai pada taraf yang penting dan mengganggu perekonomian. Hal ini dapat dimaklumi karena segala perhatian bangsa dan seluruh rakyat Indonesia pada waktu itu ditujukan pada bagaimana cara mempertahankan negara kita yang ingin direbut kembali oleh pemerintah Belanda.⁶⁰

Perselisihan-perselisihan perburuhan yang besar dan penting yang disertai pemogokan mulai timbul setelah pengakuan kedaulatan, karena kaum buruh dan rakyat pada umumnya dengan penuh kesadaran akan harga pribadi mulai membelokkan perhatiannya ke arah perjuangan dalam lapangan sosial

⁵⁸ Zaeni Asyhadie II, Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007, hlm. 129.

⁵⁹ H. Zainal Asikin, Op.Cit.hlm 208.

⁶⁰ *Ibid.* hal. 209.

ekonomi.⁶¹ Namun, karena terus-menerus terjadi pemogokan yang menyebabkan keamanan dan ketertiban sangat terganggu, dikeluarkanlah Peraturan Kekuasaan Militer tanggal 13 Februari 1951 Nomor 1 Tentang Penyelesaian Pertikaian Perburuhan. Peraturan ini melarang adanya pemogokan di perusahaan yang vital, yakni dengan mengancam barang siapa yang melakukan pemogokan dan atau menutup perusahaan dihukum dengan hukuman kurungan setinggi-tingginya satu tahun atau denda setinggi tingginya Rp 10.000,00.⁶²

Namun, karena dalam kenyataannya peraturan ini tidak membawa hasil seperti yang diinginkan maka pada tahun 1951 juga pemerintah mengeluarkan undang-undang yakni Undang-Undang Darurat Nomor 16 Tahun 1951 Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.⁶³ Dan ternyata dalam pelaksanaannya juga belum mampu menuntaskan masalah-masalah perburuhan pada masa itu. Undangundang darurat ini sering mendapat kecaman dari para pihak, khususnya serikat buruh karena dipandang sebagai peraturan pengekangan terhadap hak mogok karena pihak yang hendak melakukan tindakan terhadap pihak lainnya, harus memberitahukan maksudnya dengan surat kepada panitia daerah. Tindakan itu baru boleh dilakukan secepat-cepatnya tiga minggu sesudah pemberitahuan itu diterima oleh panitia daerah. Pelanggaran terhadap ketentuan ini diancam dengan pidana.⁶⁴

⁶¹ Agusmidah, *Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Medan USU Press, 2010 hlm. 50

⁶² Zaeni Asyhadie II, *Op.Cit.* hlm. 132.

⁶³ H. Zainal Asikin, *Op.Cit.* hlm. 211.

⁶⁴ Zaeni Asyhadie II, *Op.Cit.* hlm. 133.

Adanya kecaman-kecaman inilah yang mendorong dicabutnya Undang-Undang Darurat Nomor 16 Tahun 1951 dan sebagai penggantinya pada tanggal 8 April 1957 diundangkan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (LN. 1957 Nomor 42).⁶⁵

Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan pada tahap awal mensyaratkan perselisihan diselesaikan secara musyawarah untuk mencapai mufakat yang dilaksanakan oleh para pihak yang berselisih. Apabila tidak dicapai perdamaian antara pihak yang berselisih setelah dicari upaya penyelesaian oleh para pihak, maka baru diusahakan penyelesaiannya oleh Badan Penyelesaian Perselisihan Perburuhan. Badan ini juga dalam mencari penyelesaian harus tetap berpedoman pada asas musyawarah untuk mencapai mufakat serta harus pula memberi kesempatan kepada para pihak yang berselisih sebelum mengambil keputusan.⁶⁶

Berdasarkan Pasal 1 ayat (e) Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 Tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, secara tegas untuk yang pertama kali dikenal sebutan pegawai yang diberi tugas untuk memberikan perantaraan (Pasal 3 ayat (2)).

Pegawai adalah pegawai Departemen Tenaga Kerja yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja untuk memberikan perantaraan dalam perselisihan perburuhan. Dalam pelaksanaan tugasnya, pegawai perantara

⁶⁵ H. Zainal Asikin, *Op.Cit.* hlm. 212.

⁶⁶ Agusmidah, *Op.Cit.* hlm 144.

dapat bertindak sebagai juru penengah, juru pendamai, atau sebagai juru pemisah.⁶⁷

F. Bentuk Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Sebelum diberlakukan UU No.2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, penyelesaian perselisihan hubungan industrial dilaksanakan berdasarkan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan kedua undang-undang tersebut ternyata dirasakan sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan masyarakat, karena tidak dapat lagi mengakomodasi perkembangan yang terjadi terutama mengenai hak-hak pekerja/buruh.⁶⁸ Tidak hanya itu, proses penyelesaian perselisihannya juga berbelit dan memakan waktu cukup lama sehingga dirasa kurang efektif.

Adapun Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yaitu :

1. Penyelesaian Melalui Bipartit

Berdasarkan ketentuan pasal 1 ayat 10 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, pengertian perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh

⁶⁷ Adrian Sutedi, *Op.Cit.* hlm 102.

⁶⁸ Lilik Mulyadi dan Agus Subroto, *Penyelesaian Perkara Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Teori Dan Praktek*, PT. Alumni, Bandung, 2011, hlm.61.

atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Upaya perundingan bipartit diatur dalam Pasal 3 sampai Pasal 7 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Dalam kepustakaan mengenai Alternatif Disputes Resolution (ADR) penyelesaian secara bipartit disebut juga sebagai penyelesaian secara negosiasi. Secara umum negosiasi merupakan upaya penyelesaian sengketa oleh para pihak dengan atau tanpa pihak lain dengan tujuan mencari kesepakatan bersama atas dasar kerja sama yang harmonis dan kreatif.⁶⁹ Pengertian bipartit dalam hal ini sebagai mekanisme adalah tata cara atau proses perundingan yang dilakukan antara dua pihak, yaitu pihak pengusaha dengan pihak pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh, antara lain, apabila terjadi antara pengusaha dengan pekerja/buruh diperusahaan.⁷⁰

Penyelesaian hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mufakat. Penyelesaian perselisihan yang demikian merupakan penyelesaian perselisihan yang terbaik karena masing-masing pihak dapat langsung berbicara dan dapat memperoleh kepuasan tersendiri dikarenakan tidak ada campur tangan dari pihak ketiga. Selain itu, penyelesaian perselisihan melalui bipartit dapat menekan biaya dan

⁶⁹ Asri Wijayanti, *op.cit*, hlm 53.

⁷⁰ Abdul Khakim, *Op.Cit*, hlm.156.

menghemat waktu. Itulah sebabnya UU No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pasal 3 mengharuskan perundingan bipartit secara musyawarah untuk mufakat dilakukan terlebih dahulu dalam setiap perselisihan hubungan industrial sebelum diajukan kepada lembaga penyelesaian perselisihan.

Upaya bipartit diatur dalam Pasal 3 sampai dengan Pasal 7 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sebagai berikut :

- a) Penyelesaian melalui bipartit harus diselesaikan paling lama tiga puluh hari sejak tanggal dimulainya perundingan. hal tersebut diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Pasal 3 ayat 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- b) Apabila dalam jangka waktu tiga puluh hari kerja salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah melakukan perundingan, tetapi tidak mencapai kesepakatan, upaya bipartit sendiri dianggap gagal. Diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Pasal 3 ayat 3 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- c) Apabila upaya melalui bipartit gagal, salah satu pihak atau kedua pihak mencatat perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya – upaya penyelesaian melalui bipartit telah dilakukan. Diatur Undang-Undang Nomor 2 Pasal 4 ayat 1 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

- d) Apabila bukti – bukti tersebut tidak dilampirkan, kepada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat agar mengembalikan berkas untuk dilengkapi paling lambat dalam waktu tujuh hari kerja sejak tanggal diterimanya pengembalian berkas. Dalam Undang-Undang Nomor 2 Pasal 4 ayat 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- e) Setelah menerima pencatatan dari salah satu atau pihak, instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase. Undang-Undang Nomor 2 Pasal 4 ayat 3 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- f) Apabila para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam jangka tujuh hari kerja, instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator. Diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Pasal 4 ayat 4 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- g) Setiap perundingan bipartit harus dibuat risalah yang ditandatangani oleh para pihak. Diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Pasal 6 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- h) Risalah perundingan sekurang – kurangnya memuat :
- 1) Nama lengkap dan alamat para pihak;

- 2) Tanggal dan tempat perundingan;
 - 3) Pokok masalah atau alasan perselisihan;
 - 4) Pendapat para pihak;
 - 5) Kesimpulan atau hasil perundingan; dan
 - 6) Tanggal dan serta tanda tangan para pihak yang melakukan perundingan. Hal tersebut diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Pasal 6 ayat 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- i) Apabila tercapai kesepakatan, dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak. Diatur Undang-Undang Nomor 2 Pasal 7 ayat 1 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
 - j) Perjanjian bersama wajib didaftarkan oleh para pihak yang melakukan perjanjian pada pengadilan hubungan industrial untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.⁷¹

2. Penyelesaian Melalui Tripartit

Penyelesaian melalui Tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi, dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggota-anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah. Tugas pokok dari penyelesaian Tripartit ini adalah memberikan pertimbangan, saran, dan pendapat kepada

⁷¹ Abdul Khakim, *Op.Cit*, hlm.155 - 157

pemerintah dan pihak terkait dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan.⁷²

3. Penyelesaian Melalui Mediasi

Dalam pasal 1 angka 11 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, penyelesaian melalui mediasi dilakukan melalui seorang penengah yang disebut mediator. Undang-undang penyelesaian perselisihan hubungan industrial menyebutkan bahwa mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.

Mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh Menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.⁷³ Seorang mediator sebagaimana dituangkan dalam pasal 9

⁷² Maimun, Hukum Ketenagakerjaan, : Suatu Pengantar, Pradnya Paramita, Jakarta, 2007, hlm 123.

⁷³ Adrian Sutedi, Hukum Perburuhan, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm. 111.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 harus memenuhi syarat sebagai berikut:

- a) Beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa
- b) Warga Negara Indonesia
- c) Berbadan sehat menurut surat keterangan dokter
- d) Menguasai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan
- e) Berwibawa, jujur, adil, dan berkelakuan tidak tercela
- f) Berpendidikan sekurang-kurangnya Strata Satu (S1) dan
- g) Syarat lain yang ditetapkan oleh Menteri.

Berdasarkan ketentuan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dalam proses penyelesaian perselisihan melalui mediasi, mediator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduk perkaranya dan harus segera mengadakan sidang mediasi dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima pelimpahan perkara perselisihan.

Mediator diwajibkan menyelesaikan tugasnya dalam waktu 30 hari, dan apabila melewati batas waktu tersebut, maka mediator tersebut dikenakan sanksi administratif berupa hukuman disiplin sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku bagi Pegawai Negeri Sipil. Hal tersebut terdapat pada pasal 116 UU Nomor 2 Tahun 2004. Berbeda dengan pasal 103 UU Nomor 2 Tahun 2004, tidak ada sanksi bagi hakim PHI yang melewati batas waktu yang telah ditentukan.

Jika perundingan mediator berhasil maka segera dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani kedua belah pihak dan disaksikan oleh mediator. Namun jika gagal maka mediator mengeluarkan anjuran tertulis kepada kedua belah pihak yang berselisih. Para pihak harus sudah menyiapkan jabatan yang berisi menolak anjuran tertulis. Dalam hal paling lama 10 hari kerja setelah menerima anjuran tertulis.

Dalam hal tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator serta didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

Dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka:⁷⁴

- a) Mediator mengeluarkan anjuran tertulis;
- b) Anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a dalam waktu selambat-lambatnya 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 dalam

⁷⁴ Asri Wijayanti, Op.cit, hlm 187.

waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis;

- d) Pihak yang tidak memberikan pendapatnya sebagaimana dimaksud pada huruf c dianggap menolak anjuran tertulis;
- e) Dalam hal para pihak menyetujui anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a, maka dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, mediator harus sudah selesai membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama untuk kemudian didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran. (Pasal 13)

4. Penyelesaian Melalui Konsiliasi

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 13 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, 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. Selanjutnya, berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Konsiliator Hubungan

Industrial yang selanjutnya disebut konsiliator adalah seorang atau lebih yang memenuhi syarat-syarat sebagai konsiliator ditetapkan oleh Menteri, yang bertugas melakukan konsiliasi dan wajib memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 19 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, harus memenuhi syarat sebagai berikut :

- a) Beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa
- b) Warga negara Indonesia
- c) Berumur sekurang-kurangnya 45 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 sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun.
- h) Menguasai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan dan
- i) Syarat lain yang ditetapkan oleh Menteri.

Dalam hal tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi, maka dibuat Perjanjian Bersama

yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh konsiliator dan didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.⁷⁵

Konsiliator harus dapat menyelesaikan perselisihan paling lama 30 hari kerja terhitung sejak menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan. Oleh karena itu dalam waktu selambat-lambatnya 7 hari kerja konsiliator harus sudah melakukan penelitian tentang duduk perkara dan selambat-lambatnya pada hari kedelapan hari kerja harus sudah konsultasi pertama. Jika perundingan berhasil segera di buat perjanjian bersama dan disaksikan oleh konsiliator. Namun jika gagal konsiliator mengeluarkan anjuran tertulis kepada pihak yang berselisih. Para pihak harus memberi jawaban secara tertulis kepada konsiliator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran konsiliator dalam waktu 10 hari kerja setelah menerima anjuran tertulis.

Ketika tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsultasi, maka :⁷⁶

- a. Konsiliator mengeluarkan anjuran tertulis;
- b. Anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang konsultasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak;

⁷⁵ Adrian Sutedi, *Op.cit*, hlm 113.

⁷⁶ Maimun, , *Op.cit*, hlm 157.

- c. Para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada konsiliator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis;
- d. Pihak yang tidak memberikan pendapatnya sebagaimana dimaksud pada huruf c dianggap menolak anjuran tertulis;

Para pihak menyetujui anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a, maka dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, konsiliator harus sudah selesai membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama untuk kemudian didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

5. Penyelesaian Melalui Arbitrase

Berbeda dengan produk Mediasi dan Konsiliasi yang berupa anjuran dan tidak mengikat, putusan arbitrase mengikat para pihak. Arbitrase adalah penyelesaian atau pemutusan sengketa oleh seorang hakim atau para hakim yang bertujuan mereka akan tunduk kepada atau menaati keputusan yang telah diberikan oleh hakim atau para hakim yang mereka pilih atau tunjuk tersebut.⁷⁷

⁷⁷ Eman Rajaguguk, *Arbitrase dan Putusan Pengadilan*, Chandra Pratama, Jakarta, 2000, hlm 14.

Menurut Asikin Kusuma Atmaja, menyatakan bahwa “arbitrase” merupakan suatu prosedur di luar pengadilan yang ditentukan berdasarkan suatu perjanjian, dimana para pihak dalam hal timbulnya sengketa mengenai pelaksanaan perjanjian tersebut menyetujui penyerahan penyelesaian sengketa tersebut pada wasit yang telah dipilih oleh para pihak itu sendiri”.⁷⁸ Menurut Sudikno Merto Kusumo mengatakan bahwa arbitrase adalah suatu prosedur penyelesaian sengketa di luar pengadilan yang berdasarkan suatu persetujuan pihak-pihak yang bersangkutan diserahkan kepada seorang wasit atau lebih.⁷⁹

Berdasarkan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 menjelaskan bahwa:

“Arbitrase hubungan industrial (arbitrase) adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam suatu perusahaan, 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”

Ada beberapa alasan mengapa para pihak menggunakan arbitrase, yaitu:⁸⁰

⁷⁸ Asikin Kusuma Atmaja, *Arbitrase Perdagangan International*, Prisma, Jakarta, 1973, hlm 55.

⁷⁹ Sudikno Merto Kusumo, *Hukum Acara Perdata Indonesia*, Liberty, Yogyakarta, 1979, hlm 190

⁸⁰ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm 116

- a. Adanya kebebasan, kepercayaan dan keamanan dalam penyelesaian perselisihan;
- b. Arbiter memiliki keahlian (*expertise*) untuk memeriksa dan memutus perselisihan dinilai obyektif;
- c. Penyelesaian lebih cepat dan hemat biaya;
- d. Bersifat rahasia (*confidential*);
- e. Adanya kepekaan arbiter dalam mengambil keputusan;
- f. Bersifat nonpreseden;
- g. Pelaksanaan lebih mudah dilaksanakan.

Arbiter wajib menyelesaikan selambat-lambatnya dalam jangka waktu 30 hari sejak penandatanganan surat perjanjian penunjukan arbiter dan pemeriksaan atas penandatanganan surat perjanjian penunjukan arbiter. Atas kesepakatan para pihak arbiter berwenang memperpanjang waktu 1 kali penyelesaian perselisihan selambat-lambatnya 14 hari kerja.

Di dalam pasal 119 UU Nomor 2 Tahun 2004, bila terjadi penggantian arbiter, 30 hari tersebut dimulai sejak arbiter pengganti menandatangani perjanjian arbitrase. Dalam hal waktu tersebut telah lewat dan arbiter belum menjatuhkan putusan arbitrase, maka arbiter tersebut mendapat teguran tertulis, dan apabila telah mendapat 3 kali teguran tertulis arbiter tersebut dapat dicabut sementara sebagai arbiter. Hal ini dapat dijatuhkan setelah arbiter tersebut menyelesaikan perselisihan yang sedang ditanganinya.

Pemeriksaan perselisihan hubungan industrial oleh arbiter atau majelis arbiter dilakukan secara tertutup kecuali para pihak yang berselisih menghendaki lain. Apabila tak terjadi kesepakatan, maka diambil sidang arbitrase untuk menghasilkan putusan arbitrase. Terhadap putusan arbitrase, ada jangka waktu 30 hari bagi para pihak untuk mengajukan permohonan pembatalan putusan kepada Mahkamah Agung. Namun, apabila terjadi perdamaian para pihak membuat akta perdamaian yang ditandatangani para pihak yang berselisih dan juga arbiter. Lalu di daftarkan di pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri di wilayah arbiter mengadakan perdamaian. Putusan arbiter bersifat final mempunyai kekuatan hukum mengikat para pihak yang berselisih.

G. Penyelesaian Perselisihan melalui Pengadilan Hubungan Industrial

Bagi pihak yang menolak anjuran mediator dan juga konsiliator, dapat mengajukan gugatan ke PHI. Tugas PHI antara lain mengadili perkara Perselisihan Hubungan Industrial, termasuk perselisihan PHK, serta menerima permohonan dan melakukan eksekusi terhadap Perjanjian Bersama yang dilanggar.⁸¹

Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan Pengadilan Negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial. Kewenangan mutlak atau kompetensi absolut dari pengadilan hubungan

⁸¹ Yunus Shamad, Hubungan Industrial di Indonesia, PT Bina Sumber Daya Manusia, 1995, Jakarta, hlm 145.

industrial disebutkan dalam Pasal 56 Undang-Undang No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yakni pengadilan hubungan industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus:

- 1) Di tingkat pertama mengenai perselisihan hak.
- 2) Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan.
- 3) Di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja.
- 4) Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Berdasarkan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pengadilan Hubungan Industrial untuk pertama kalinya dibentuk pada setiap Pengadilan Negeri Kabupaten/ Kota di setiap ibukota provinsi yang mempunyai daerah hukum meliputi seluruh wilayah provinsi bersangkutan dan pada Mahkamah Agung di tingkat kasasi. Untuk Kabupaten/ Kota yang padat industri juga dibentuk Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat. Susunan hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri terdiri dari Hakim, Hakim Ad-Hoc, Panitera Muda dan Panitera Pengganti.⁸² Di mana Ketua Pengadilan Hubungan Industrial adalah Ketua Pengadilan Negeri setempat, dengan Majelis Hakim terdiri dari 1 (satu) Ketua Majelis dari Hakim Karier, 2 (dua) anggota Hakim Ad-Hoc masing-masing dari unsur

⁸² Maimun, *Op.Cit*, hlm. 169.

pengusaha dan unsur pekerja yang diangkat oleh Presiden atas usul Ketua Mahkamah Agung.⁸³

Sedangkan susunan hakim pada Mahkamah Agung terdiri dari Hakim Agung, Hakim Agung Ad-Hoc dan Panitera. Untuk dapat diangkat menjadi Hakim Ad-Hoc pada Pengadilan Hubungan Industrial dan Hakim Ad-Hoc pada Mahkamah Agung, maka harus memenuhi persyaratan-persyaratan sebagaimana yang ditetapkan oleh undang-undang. Demikian juga, seorang Hakim Ad-Hoc tidak diperbolehkan untuk merangkap jabatan sebagaimana juga yang telah ditentukan oleh undang-undang. Masa tugas Hakim Ad-Hoc pada Pengadilan Hubungan Industrial dan Hakim Ad-Hoc pada Mahkamah Agung adalah lima tahun dan kemudian dapat diangkat kembali untuk satu kali masa jabatan.

Hukum acara yang berlaku pada Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial adalah Hukum Acara Perdata yang berlaku pada Pengadilan dalam lingkungan Peradilan Umum, sesuai dengan ketentuan Pasal 57 UU PPHI yaitu : “Hukum acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah hukum acara perdata yang berlaku pada pengadilan dalam lingkungan Peradilan Umum, kecuali yang diatur secara khusus dalam undang-undang ini.” Hukum acara juga disebut sebagai hukum formil. Untuk mengetahui apakah itu hukum acara, maka terlebih dahulu harus diketahui bahwa hukum itu secara umum di bagi 2 (dua), yaitu hukum materiil dan hukum formil (acara).

⁸³ Agusmidah, *Op.Cit*, hlm. 163.

Hukum materiil adalah keseluruhan aturan-aturan hukum yang mengatur apa-apa saja yang menjadi atau merupakan hak-hak dan kewajiban-kewajiban seseorang. Semisal Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Siapa saja yang melanggar ketentuan hukum materiil akan dikenakan sanksi sebagaimana diatur di undang-undang yang bersangkutan. Atau setiap orang yang haknya dilanggar oleh orang lain, berhak untuk menuntut haknya tersebut. sedangkan hukum formil (acara) adalah keseluruhan aturan-aturan hukum yang mengatur bagaimana menegakkan, mempertahankan hak-hak dan kewajiban.⁸⁴

Para pihak yang berperkara di Pengadilan Hubungan Industrial tidak dikenakan biaya apapun juga termasuk biaya eksekusi apabila nilai gugatannya di bawah Rp 150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah) dalam proses beracara. Beracara di Pengadilan Hubungan Industrial dilakukan dengan pemeriksaan acara biasa dan pemeriksaan dengan acara cepat. Pemeriksaan melalui acara biasa meliputi tahapan-tahapan sebagai berikut :

- a) Gugatan;
- b) Jawaban tergugat;
- c) Replik (tanggapan penggugat atas jawaban tergugat);
- d) Duplik (tanggapan tergugat atas replik penggugat);
- e) Pembuktian (surat dan saksi-saksi);
- f) Kesimpulan para pihak, dan

⁸⁴ Ugo dan Pujiyo, *Op.Cit*, hlm. 5.

g) Putusan hakim.⁸⁵

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui jalur pengadilan dilakukan dengan pengajuan gugatan yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/ buruh. Di mana dalam pengajuan gugatan harus dilampiri dengan risalah penyelesaian melalui mediasi dan konsiliasi. Bila gugatan tersebut tidak dilampiri dengan risalah tersebut, Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan tersebut kepada penggugat.⁸⁶ Dalam hal suatu perselisihan melibatkan lebih dari satu penggugat dapat diajukan secara kolektif dengan memberikan kuasa khusus. Serikat pekerja/ serikat buruh dan organisasi pengusaha dapat bertindak sebagai kuasa hukum untuk beracara di Pengadilan Hubungan Industrial untuk mewakili anggotanya.

Hakim yang menerima pengajuan gugatan wajib memeriksa isi gugatan dan bila terdapat kekurangan, hakim meminta penggugat untuk menyempurnakan gugatannya. Kemudian, Ketua Pengadilan Negeri harus sudah menetapkan Majelis Hakim yang akan memeriksa dan memutus perselisihan hubungan industrial tersebut selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari setelah menerima gugatan.⁸⁷ Setelah Majelis Hakim ditetapkan, Ketua Majelis Hakim harus sudah menentukan tanggal persidangan dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari sejak penetapan Majelis Hakim tersebut. Pemanggilan para pihak yang berselisih untuk datang ke persidangan

⁸⁵ Adrian Sutedi, *Op.Cit*, hlm 132

⁸⁶ Zaeni Asyhadie II, *Op.Cit*, hlm .162

⁸⁷ Zaeni Asyhadie II, *Op.Cit*, hlm. 163.

dilakukan secara sah dengan surat panggilan sidang, di mana pemberian surat panggilan sidang kepada pihak yang dipanggil atau melalui orang lain harus dilakukan dengan bukti tanda terima.⁸⁸ Namun apabila salah satu pihak atau bahkan kedua belah pihak tidak dapat hadir tanpa alasan yang dapat dipertanggungjawabkan pada sidang pertama, maka Ketua Majelis Hakim harus menetapkan hari sidang berikutnya paling lambat tujuh hari kerja sejak tanggal penundaan sidang pertama di mana penundaan tersebut hanya dapat dilakukan paling banyak dua kali. Dan jika penggugat atau kuasa hukumnya tidak menghadap pengadilan pada sidang penundaan terakhir maka gugatannya dianggap gugur tetapi masih diberikan kesempatan untuk mengajukan gugatan sekali lagi. Sedangkan bagi pihak tergugat ataupun kuasa hukumnya yang tidak datang pada persidangan penundaan terakhir, majelis hakim tetap dapat memeriksa dan memutuskan perkara tanpa kehadiran tergugat.⁸⁹

Selain pemeriksaan dengan acara biasa, dalam Pengadilan Hubungan Industrial juga dikenal pemeriksaan dengan acara cepat. Dalam Pasal 98 ayat (1) Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyatakan sebagai berikut :

”Apabila terdapat kepentingan para pihak dan/ atau salah satu pihak yang cukup mendesak yang harus dapat disimpulkan dari alasan-alasan permohonan dari yang berkepentingan, para pihak dan/ atau salah satu pihak

⁸⁸ Maimun, *Op.Cit*, hlm.174.

⁸⁹ Adrian sutedi, *Loc.Cit*.

dapat memohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial supaya pemeriksaan sengketa dipercepat.”

Apabila ada permohonan pemeriksaan dengan acara cepat, maka dalam jangka waktu tujuh hari kerja setelah diterimanya permohonan tersebut, Ketua Pengadilan Negeri mengeluarkan penetapan mengenai dikabulkan atau tidak dikabulkannya permohonan tersebut.⁹⁰ Terhadap penetapan tersebut tidak dapat digunakan upaya hukum misalnya banding, kasasi ataupun peninjauan kembali sebab hanya merupakan penetapan. Sebagaimana dimaksud dalam Pasal 98 ayat (1) dikabulkan, Ketua Pengadilan Negeri dalam jangka waktu 7 (tujuh) hari kerja sejak dikeluarkannya penetapan dimaksud dalam ayat (2) menentukan Majelis Hakim, hari, tempat dan waktu sidang tanpa melalui prosedur pemeriksaan. Dalam perkara perdata pada umumnya tidak dikenal acara pemeriksaan cepat, semua perkara diselesaikan menggunakan pemeriksaan dengan acara biasa. Pemeriksaan dengan acara cepat dikenal dalam perkara pidana untuk pemeriksaan tindak pidana ringan dengan ancaman hukuman paling lama 3 (tiga) bulan atau denda paling tinggi Rp 7.500,00 (tujuh ribu lima ratus rupiah), demikian juga dalam pemeriksaan perkara pelanggaran lalu lintas, namun biaya yang dikeluarkan pada umumnya jauh lebih besar daripada yang ditetapkan oleh undang-undang.

Putusan Majelis Hakim harus memuat hal-hal sebagai berikut :

⁹⁰ *Ibid*, hlm. 133

- a. Kepala putusan berbunyi : "DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA";
- b. Nama, jabatan, kewarganegaraan, tempat kediaman atau tempat kedudukan para pihak yang berselisih;
- c. Ringkasan pemohon/ penggugat dan jabatan termohon/ tergugat yang jelas;
- d. Pertimbangan terhadap setiap bukti dan data yang diajukan hal yang terjadi dalam persidangan selama sengketa itu diperiksa;
- e. Alasan hukum yang menjadi dasar putusan;
- f. Amar putusan tentang sengketa;
- g. Hari, tanggal putusan, nama Hakim, Hakim Ad-Hoc yang memutus, nama
- h. Panitera serta keterangan tentang hadir atau tidak hadirnya para pihak.

Putusan Majelis Hakim harus diambil dengan mempertimbangkan hukum perjanjian yang ada, kebiasaan dan keadilan serta harus dibacakan dalam sidang yang terbuka untuk umum, di mana setiap orang yang hadir dalam persidangan wajib menghormati tata tertib persidangan. Apabila salah satu pihak tidak hadir dalam sidang pembacaan putusan, maka Ketua Majelis Hakim harus memerintahkan Panitera Pengganti untuk menyampaikan pemberitahuan putusan kepada pihak yang tidak hadir dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak putusan dijatuhkan.⁹¹

Penyelesaian perkara di Pengadilan Hubungan Industrial dibatasi masanya oleh undang-undang penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

⁹¹ Maimun, *Op.Cit*, hlm. 174.

Berdasarkan UU PPHI Pasal 103, dinyatakan bahwa hakim harus memberikan putusan paling lama 50 hari sejak hari pertama sidang.

Apabila salah satu pihak atau kedua belah pihak merasa keberatan atas putusan Pengadilan Hubungan Industrial tersebut, maka dapat mengajukan kasasi ke Mahkamah Agung. Tidak semua perkara perselisihan hubungan industrial yang telah diputus pada pengadilan tingkat pertama dapat diajukan kasasi. Perkara yang dapat diajukan kasasi adalah perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja, dua perkara lainnya yaitu perselisihan kepentingan dan perselisihan antarserikat pekerja/ serikat buruh dalam satu perusahaan, tidak dapat diajukan kasasi karena putusan pada pengadilan tingkat pertama bersifat final dan tetap.⁹²

Pengajuan kasasi harus dilakukan secara tertulis dan dapat disampaikan melalui Sub-Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat dalam waktu selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja. Perselisihan yang dimohonkan kasasi tersebut diperiksa dan diputus oleh Majelis Hakim Kasasi yang terdiri dari satu orang Hakim Agung dan dua orang Hakim AdHoc Agung yang susunan majelisnya ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung.

Tata cara penyelesaian oleh Majelis Hakim Kasai dilakukan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku dan putusan mengenai perselisihan oleh Majelis Hakim Kasasi harus sudah dilakukan selambat-

⁹² Adrian Sutedi, *Op.Cit*, hlm. 134

lambatnya 30 (tiga puluh) hari sejak tanggal penerimaan permohonan kasasi.⁹³



⁹³ Maimun, *Op.Cit*, hlm 175.

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial secara khusus telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Undang-Undang ini memuat acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Luar Pengadilan (Non Litigasi) dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Pengadilan (Litigasi), yaitu :

a. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Luar Pengadilan

Pada dasarnya ada 4 jenis penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan yaitu : penyelesaian melalui perundingan bipartit, penyelesaian melalui mediasi, penyelesaian melalui konsiliasi, penyelesaian melalui arbitrase.

- 1) Perundingan Bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan industrial. Dalam hal Perundingan Para Pihak tersebut dicapai kesepakatan maka Para Pihak wajib membuat Perjanjian Bersama. Dalam pelaksanaan Kesepakatan tersebut wajib didaftarkan pada pengadilan Hubungan Industrial yang ada di Pengadilan Negeri di wilayah Para Pihak berdomisili. Penyelesaian perselisihan

hubungan industrial melalui bipartit yang dilakukan oleh para pihak dengan melakukan perundingan paling lama 30 (tiga puluh) hari harus diselesaikan sejak tanggal dimulainya perundingan.

- 2) Mediasi Hubungan Industrial yang selanjutnya di sebut mediasi, adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antara serikat pekerja/buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang di tengah oleh seorang atau lebih mediator yang netral. Mediator disini adalah pengganti institusi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai Mediator yang ditetapkan oleh menteri untuk bertugas melalui mediasi. Pada dasarnya, penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial melalui mediasi adalah wajib, dalam hal ketika instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan menawarkan kepada para pihak yang berselisih tidak memilih lembaga konsiliasi atau Arbitrase untuk menyelesaikan perselisihan yang dihadapi para pihak. Penyelesaian melalui mediasi tetap menggunakan mekanisme perundingan/musyawarah untuk mufakat dan Mediator harus diselesaikannya dalam waktu selambat-lambatnya 30 hari kerja terhitung sejak yang bersangkutan menerima perlimpahan berkas perselisihan.
- 3) Konsiliasi Hubungan Industrial yang selanjutnya di sebut konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan hak, 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. Terhadap anjuran Konsiliator apabila para pihak menyetujui, maka dalam waktu selambat-lambatnya 3 hari kerja sejak anjuran disetujui, Konsiliator harus sudah selesai membantu para pihak membuat perjanjian bersama untuk kemudian didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial untuk mendapatkan Akta Bukti Pendaftaran. Sehingga penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial melalui lembaga konsiliasi dilakukan dalam waktu selambat-lambatnya 30 hari kerja terhitung sejak menerima permintaan penyelesaian perselisihan.

- 4) Arbitrase Hubungan Industrial yang selanjutnya di sebut arbitrase adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final. penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Arbitrase dilakukan dalam waktu selambat-lambatnya 30 hari kerja sejak penandatanganan surat perjanjian penunjukan Arbiter dan atas kesepakatan para pihak Arbiter berwenang untuk memperpanjang jangka waktu penyelesaian 1 kali perpanjangan selambat-lambatnya

14 hari kerja. Suatu perselisihan yang sedang atau telah diselesaikan melalui Arbitrase tidak dapat diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

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

Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan Pengadilan Negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial. penyelesaian perselisihan hubungan industrial di dalam Pengadilan dilaksanakan melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum. Dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pasal 56 disebutkan bahwa Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus:

- 1) di tingkat pertama mengenai perselisihan hak;
- 2) di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan;
- 3) di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja;
- 4) di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Penyelesaian perkara di Pengadilan Hubungan Industrial dibatasi masanya oleh undang-undang penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Berdasarkan UU PPHI Pasal 103, dinyatakan bahwa hakim

harus memberikan putusan paling lama 50 hari kerja sejak hari pertama sidang.

c. Penyelesaian Terkait Gugatan PHI Sebagai Pengganti Pelaksanaan Undang-Undang No.11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial sekarang diatur didalam undang-undang terbaru yakni Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang dimana meski sudah terbit namun Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 juga masih berlaku sepanjang ketentuannya tidak dihapus, sepanjang tidak diatur ulang di Undang-Undang Cipta Kerja, maka ketentuannya tetap berlaku.

Terlepas dengan undang-undang terbaru yakni UU Cipta Kerja lantas, bagaimana jika terdapat gugatan perselisihan hubungan industrial yang diajukan sebelum dikeluarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja? Didalam Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 5 Tahun 2021 isinya terdapat rumusan hukum kamar perdata yaitu perdata khusus yakni perselisihan hubungan industrial yang mengatur terkait gugatan perselisihan hubungan industrial.

Diterangkan bahwa jika gugatan perselisihan hubungan industrial yang diajukan dan telah diperiksa oleh pengadilan hubungan industrial, kemudian terbit peraturan pemerintah sebagai pelaksana Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja tetap diperiksa berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Jadi, jika mengacu pada Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 5 Tahun 2021 apabila ada gugatan perselisihan hubungan industrial yang diajukan sebelum terbitnya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Maka, gugatan perselisihan hubungan industrial tersebut tetap diperiksa mengikuti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

B. Akibat Hukum Putusan Melebihi Batas Waktu Yang Ditentukan Menurut Ketentuan Pasal 103 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Jelas dinyatakan dalam pasal 103 UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial bahwa hakim wajib menjatuhkan putusan tidak boleh melebihi batas waktu yang telah ditentukan, yaitu 50 hari kerja. Pasal ini merupakan perwujudan asas cepat di dalam hukum formal di bidang perdata khususnya bidang ketengakerjaan/perburuhan. Pengadilan hubungan industrial merupakan salah satu wadah dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, sehingga perlu diberi batas waktu agar tercipta asas sederhana, cepat dan biaya ringan seperti yang diharapkan oleh UU PPHI. Hal ini sangat penting agar kasus yang masuk ke dalam Pengadilan Hubungan Industrial tidak menumpuk dan para pihak juga tidak merasa dirugikan, baik dalam hal waktu maupun biaya.

Adapun jika melihat ketentuan hukum yang diatur pasal 103 UU PPHI tidak terdapat sanksi hukum apabila jangka waktu penyelesaian tidak

tercapai, untuk mendukung terwujudnya pasal tersebut agar berjalan seperti yang diharapkan. Namun demikian idealnya sudah menjadi suatu kewajiban di dalam undang-undang untuk memberikan sanksi tegas bagi yang tidak melaksanakannya diberikan sanksi administrasi maupun sanksi lainnya.

Selama ini praktiknya para penegak hukum Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial tidak diberikan sanksi apapun. Karena tidak adanya sanksi bagi hakim PHI yang melanggarnya, maka tidak ada pemaksa bagi Majelis Hakim perkara tersebut untuk menyelesaikan perkara dengan cepat dan tepat waktu, pemeriksaan perkara yang tidak sampai berlarut-larut, kemudian memperoleh kepastian hukum dengan demikian mengurangi beban bagi masyarakat perburuhan dalam mencari keadilan. Karena jika, proses penyelesaian perselisihan tersebut semakin panjang dan lama, hal ini tentu akan membuat keadaan buruh semakin sulit untuk mendapatkan keadilan, karena pihak pekerja/buruh akan mengeluarkan waktu dan biaya yang semakin banyak untuk menghadiri persidangan yang begitu panjang dan melelahkan.

Pembatalan putusan atau sah dan tidaknya putusan pengadilan hubungan industrial sebagian diatur di Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pasal 102 yang selengkapanya :

(1) Putusan Pengadilan harus memuat :

- a. kepala putusan berbunyi: “DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA”;

- b. nama, jabatan, kewarganegaraan, tempat kediaman atau tempat kedudukan para pihak yang berselisih;
- c. ringkasan pemohon/penggugat dan jawaban termohon/ tergugat yang jelas;
- d. pertimbangan terhadap setiap bukti dan data yang diajukan hal yang terjadi dalam persidangan selama sengketa itu diperiksa;
- e. alasan hukum yang menjadi dasar putusan;
- f. amar putusan tentang sengketa;
- g. hari, tanggal putusan, nama Hakim, Hakim Ad-Hoc yang memutus, nama Panitera, serta keterangan tentang hadir atau tidak hadirnya para pihak.

Dari ketentuan hukum diatas jelas diatur bahwa apabila tidak terpenuhinya salah satu ketentuan diatas, maka dapat menyebabkan batalnya putusan Pengadilan Hubungan Industrial, namun tidak demikian dengan Pasal 103 nya tidak ada sanksi apapun apabila ada pelanggaran yang terjadi, dan tidak pula menjadikan Putusan menjadi batal demi hukum atau dapat dibatalkan.

Adapun undang-undang hanya mengatur upaya hukum yang dapat dilakukan oleh para pihak yang merasa tidak puas atau tidak sependapat dengan Putusan Majelis Hakim untuk perkara Perselisihan Hak (PH) dan perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), dapat mengajukan upaya hukum kasasi ke Mahkamah Agung, dan ini memerlukan waktu tambahan

lagi untuk para pihak sehingga merugikan waktu dan biaya dari pihak tersebut, terutama para buruh yang secara ekonominya lemah.

Ketika Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial menjatuhkan putusannya, bagi pihak yang hadir dalam sidang pembacaan putusan perlu waktu paling lama 14 hari kerja setelah putusan dibacakan untuk dapat mengajukan upaya hukum kasasi ke Mahkamah Agung. Bagi pihak yang tidak hadir dalam sidang tersebut, perlu waktu paling lama 14 hari setelah menerima pemberitahuan putusan dari Jurusita pengadilan untuk mengajukan kasasi ke Mahkamah Agung.

Sedangkan dalam dalam perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan? Dalam pasal 109 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI diterangkan bahwa putusan PHI mengenai perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan merupakan putusan akhir dan bersifat tetap, sehingga para pihak tidak bisa mengajukan upaya hukum ke Mahkamah Agung, sehingga pihak yang dimenangkan bisa melakukan upaya hukum sita eksekusi jika pihak yang dikalahkan tidak mau membayar secara sukarela.

Seandainya pun jika ketentuan pembatalan putusan karena tidak sahnya putusan yang disebabkan lewatnya jangka waktu penyelesaian itupun di atur di ketentuan hukum acara khusus Pengadilan Hubungan Industrial, inipun belum tentu menjadi solusi yang terbaik karena langkah upaya hukum misalnya dapat dilakukan upaya hukum kasasi tetap saja menambah daftar

semakin lama proses penyelesaian perselisihan perburuhan/ketenagakerjaan. Keadaan ini akan makin membuat penyelesaian perselisihan perburuhan semakin tidak panjang, yang nantinya akan bertentangan dengan asas sederhana, cepat dan biaya murah yang ada di hukum formal. Karena untuk membatalkan putusan memerlukan waktu tambahan yang tidak singkat.

Oleh karena itu menurut hemat penulis akibat hukum yang tepat adalah putusan yang telah dijatuhkan Majelis Hakim walaupun melebihi batas waktu 50 hari tetap sah dan mengikat para pihak yang terkait tidak perlu pembatalan putusan. Akibat hukum mengabsahkan putusan Hakim Pengadilan Hubungan Industrial walaupun melebihi waktu 50 hari ini konstruktif, melihat hakikat hukum perburuhan dan keadilan bagi pekerja/buruh. Hakikat hukum perburuhan adalah memberikan perlindungan kepada buruh, termasuk perlindungan hukum di dalam perselisihan hubungan industrial, sedangkan keadilan bagi pekerja/buruh karena sebagai salah satu pihak di dalam hubungan industrial, pekerja/buruh ingin segera memperoleh kepastian hukum mengenai perselisihannya.

Jika menelaah Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 2 Tahun 2014 yang pada pokoknya memberikan pedoman untuk penyelesaian perkara diperadilan umum (pidana dan perdata) pada pengadilan tingkat pertama paling lambat 5 bulan termasuk penyelesaian minutas, sedangkan penyelesaian perkara pada tingkat banding paling lambat 3 bulan termasuk minutas, ketentuan tersebut tidak berlaku bagi perkara khusus yang ditentukan oleh peraturan perundangan seperti Pengadilan Hubungan

Industrial di dalam SEMA inipun tidak ada diatur khusus sanksi yang melebihi jangka waktu yang ditentukan, namun ada yang menarik dari ketentuan tersebut ada kewajiban bagi Majelis Hakim yang menangani perkara dimaksud dalam peradilan umum yang lama waktu penyelesaiannya melebihi batas waktu yang ditentukan berkewajiban membuat laporan tertulis alasan-alasan kenapa tidak dapat menyelesaikan perkara dengan tepat waktu ke Ketua Pengadilan Negeri atau Ketua Pengadilan Tinggi.

Kemudian kita bisa melihat pula di proses peradilan pidana khusus yaitu Tindak Pidana Koruptor (TIPIKOR) dimana diatur 120 hari kerja di pasal 29, untuk tingkat banding 60 hari kerja diatur dalam pasal 30 dan tingkat kasasi 120 hari kerja diatur dalam pasal 31 dalam Undang-Undang Nomor 46 tahun 2009 Tentang Pengadilan Tindak Pidana Korupsi didalam undang-undang inipun tidak ada diatur secara khusus implikasi hukumnya apabila penyelesaian perkara tidak sesuai dengan jangka waktu yang telah ditentukan.

Dari uraian di atas yang berkaitan dengan jangka waktu penyelesaian baik itu di peradilan umum ataupun diperadilan khusus, tidak terdapat ketentuan hukum yang mengatur khusus sanksi atau implikasi hukum apabila jangka waktu yang sudah ditentukan tidak tercapai atau lewat waktu, oleh karenanya penulis ingin mengatakan bahwa jangka waktu yang telah ditentukan dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial, jika melebihi waktu tidak menjadikan putusan Majelis Hakim menjadi batal demi hukum, putusan Hakim tersebut tetap sah. Ketetapan jangka waktu yang diatur undang-undang hanya sebagai pedoman bagi pihak terkait termasuk

majelis Hakim dalam menyelesaikan perkara agar tidak ada unsur kesengajaan untuk berlarut-larut dalam menyelesaikannya.



BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan juga pembahasan, dapat diambil sebuah kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial diatur didalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Undang-Undang ini memuat hukum khusus acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Luar Pengadilan (Non Litigasi) dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Pengadilan (Litigasi). Ada 4 jenis penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan yaitu : penyelesaian melalui perundingan bipartit, penyelesaian melalui mediasi, penyelesaian melalui konsiliasi, penyelesaian melalui arbitrase. Selanjutnya Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di dalam Pengadilan dilaksanakan melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum. Dalam Undang Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrail Pasal 56 disebutkan bahwa Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus :
 - 1) di tingkat pertama mengenai perselisihan hak;
 - 2) di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan;

- 3) di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja;
 - 4) di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.
2. Didalam Pasal 103 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tidak diatur tentang adanya sanksi apapun apabila ada pelanggaran yang terjadi dan tidak pula menjadikan Putusan menjadi batal demi hukum atau dapat dibatalkan. Oleh karena itu menurut penulis bahwa jangka waktu yang telah ditentukan dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial, jika melebihi waktu yaitu 50 hari kerja tidak menjadikan putusan majelis Hakim menjadi batal demi hukum, putusan Hakim tersebut tetap sah. Ketetapan jangka waktu yang diatur undang-undang hanya sebagai pedoman bagi pihak terkait termasuk majelis Hakim dalam menyelesaikan perkara agar tidak ada unsur kesengajaan untuk berlarut-larut dalam menyelesaikannya dan tidak adanya akibat hukum yang ditimbulkan dari putusan yang melebihi batasan waktu 50 hari, baik oleh majelis hakim maupun oleh para pihak.

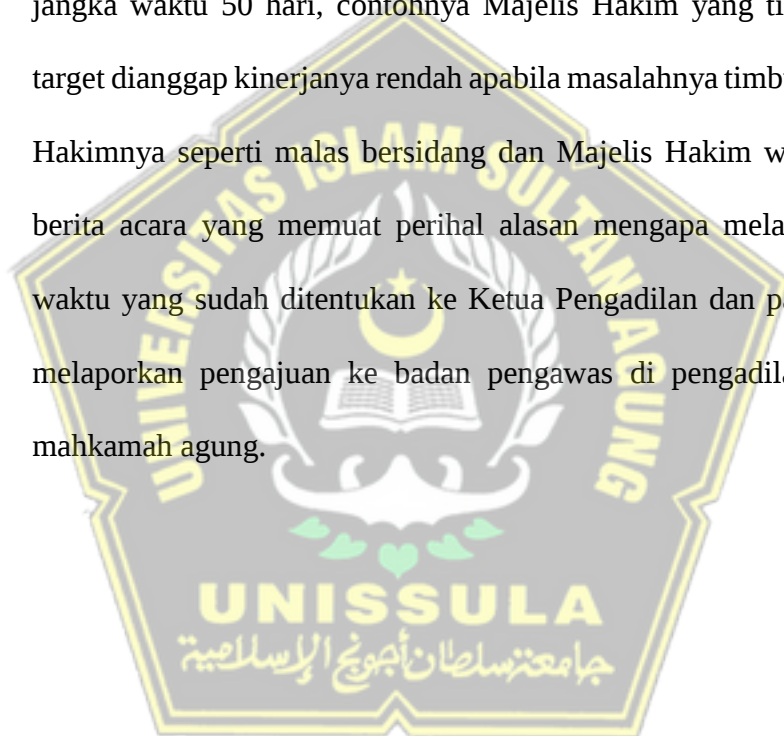
B. Saran

Dari kesimpulan hasil analisis tersebut, adapun saran yang dapat diberikan, yaitu:

1. Hendaknya Pemerintah atau Dewan Perwakilan Rakyat segera mengajukan usulan revisi terhadap Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan karena yang berkaitan

dengan menghilangkan upaya hukum kasasi untuk perselisihan hak dan PHK, sehingga Putusan ditingkat pertama merupakan Putusan Akhir atau *inkract* (berkekuatan hukum tetap).

2. Terkait tidak adanya akibat hukum dari putusan yang melebihi jangka waktu penyelesaian perselisihan hubungan industrial bisa ditambahkan norma untuk mengatur sanksi terhadap penyelesaian yang melebihi jangka waktu 50 hari, contohnya Majelis Hakim yang tidak mencapai target dianggap kinerjanya rendah apabila masalahnya timbul dari Majelis Hakimnya seperti malas bersidang dan Majelis Hakim wajib membuat berita acara yang memuat perihal alasan mengapa melampaui jangka waktu yang sudah ditentukan ke Ketua Pengadilan dan para pihak bisa melaporkan pengajuan ke badan pengawas di pengadilan tinggi dan mahkamah agung.



DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Agusmidah. 2010. Medan. Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Medan USU Press.
- Ali, Mohammad Daud. 2005. Jakarta. Pengantar Ilmu Hukum dan tata Hukum Islam di Indonesia. PT Raja Grafindo Persada.
- Asikin, H. Zainal. 2006. Jakarta. Dasar-Dasar Hukum Perburuhan, PT Raja Grafindo Persada.
- Asyhadie, Zaeni. 2007. Jakarta. Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja. PT Raja Grafindo Persada.
- Atmaja, Asikin Kusuma. 1973. Jakarta. Arbitrase Perdagangan International,. Prisma.
- Bambang, R. Joni. 2013. Bandung. Hukum Ketenagakerjaan. Pustaka Setia.
- Basah, Sjachran. 1995. Jakarta. Mengenal Peradilan di Indonesia. Raja Grafindo Persada.
- Basri, Cik Hasan. 2003. Jakarta. Peradilan Agama di Indonesia. PT Raja Grafindo Persada.
- Halim, A. Ridwan. 1990. Jakarta. Hukum Perburuhan dalam Tanya Jawab, Cet. II. Gahlia Indonesia.
- Husni, Lalu. 2005. Jakarta. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan di Luar Pengadilan. Raja Grafindo Persada.
- Husni, Lalu. 2011. Jakarta. Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. PT Raja Grafindo Persada.
- Husni, Lalu. 2016. Jakarta. Pengantar Hukum Ketenagakerjaan. PT Raja Grafindo Persada.
- Kartawijaya, Adjat Daradjat. 2018. *Hubungan Industrial, Pedoman Hubungan Industrial*. Bandung. ALFABETA.
- Kertonegoro, Sentanoe. 1999. Jakarta. Hubungan Industrial, Hubungan Antara Pengusaha dan Pekerja (Bipartid) dan Pemerintah (Tripastid). YTKI.

- Khakim, Abdul Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2007, hlm.191
- Khakim, Abdul. 2009. Bandung. Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia. PT Citra Aditya Bakti.
- Koesparmono Irsan dan Armansyah. 2016. Jakarta. Hukum Tenaga Kerja: Suatu Pengantar. Penerbit Erlangga.
- Kusumo, Sudikno Merto. 1979. Yogyakarta. Hukum Acara Perdata Indonesia. Liberty.
- Lilik Mulyadi dan Agus Subroto. 2011. Bandung. Penyelesaian Perkara Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Teori Dan Praktek. PT. Alumni.
- Maimun. 2007. Jakarta. Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar. Pradnya Paramita.
- Manulang, Sendjun H. 2004. Jakarta. Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia. PT Rineka Cipta.
- Mohd, Syaafi. 2009. Jakarta. Norma Perlindungan Dalam Hubungan Industrial. Sarana Bhakti Persada.
- Partanto, Pius A. & M. Dahlan Al-Barry. 2011 *Kamus Ilmiah Populer*. Surabaya. Arkola.
- Rajaguguk, Eman. 2000. Jakarta. Arbitrase dan Putusan Pengadilan. Chandra Pratama.
- Rambe, Ropuan. 2001. Jakarta. *Teknik Praktek Advokat*. PT Grasindo.
- Rusli, Hardijan. 2011. Bogor. Hukum Ketenagakerjaan. Ghalia Indonesia.
- Shamad, Yunus. 1995. Jakarta. Hubungan Industrial di Indonesia. PT Bina Sumber Daya Manusia.
- Simanjuntak, Payaman J. 2009. Jakarta. Manajemen Hubungan Industrial. Jala Permata Aksara.
- Sudarsono. 2005. Jakarta. Kamus Hukum, PT. Rineka Cipta.
- Sugiharto, R. 2012. Sistem Peradilan Pidana Indonesia. Semarang. Unissula Press.

Sutedi, Adrian. 2009. Jakarta. Hukum Perburuhan, Sinar Grafika. Jakarta.

Ugo & Pujiyo. 2010. Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Jakarta. Sinar Grafika.

Wijayanti, Asri. 2017. Jakarta. Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi. Sinar Grafika.

B. Perundang-Undangan

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 Tentang Kekuasaan Kehakiman

C. Website

<https://www.hukumonline.com/berita/baca/lt5a7682eb7e074/peradilan-yang-sederhana--cepat--dan-biaya-ringan/>

<https://kbbi.kata.web.id/penyelesaian>

https://id.wikipedia.org/wiki/Penyelesaian_masalah

<https://id.wikipedia.org/wiki/Hubungan>

https://id.wikipedia.org/wiki/Hubungan_industrial

https://id.wikipedia.org/wiki/Tenaga_kerja

<https://id.wikipedia.org/wiki/Tenggat>

<https://www.kobi-id.org/mengenal-sistem-peradilan-di-indonesia/>

<https://www.dslalawfirm.com/perselisihan-hubungan-industrial/>

D. Jurnal

Latupono, Barzah. "Perlindungan Hukum Dan Hak Asasi Manusia Terhadap Pekerja Kontrak (Outsourcing) Di Kota Ambon". Jurnal Sasi. Vol. 17. 2011.

