

**REKONSTRUKSI REGULASI PENGAJUAN GUGATAN SENGKETA
KETENAGAKERJAAN PADA PENGADILAN HUBUNGAN
INDUSTRIAL BERBASIS NILAI Keadilan**

Oleh:

**TARSIDI, S.H.,M.H
PDIH. 10302200090**

DISERTASI

**Untuk memperoleh gelar Doktor dalam Bidang Ilmu Hukum
Pada Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA)**

**Dipertahankan pada tanggal 09 November 2024
Di Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA)**



**PROGRAM DOKTOR (S3) ILMU HUKUM (PDIH)
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG (UNISSULA)
SEMARANG
TAHUN 2025**

LEMBAR PENGESAHAN DISERTASI
REKONSTRUKSI REGULASI PENGAJUAN GUGATAN SENGKETA
KETENAGAKERJAAN PADA PENGADILAN HUBUNGAN
INDUSTRIAL BERBASIS NILAI Keadilan

TARSIDI
NIM : 10302200090

DISERTASI

Untuk Memenuhi salah satu syarat
Guna Memperoleh Gelar Doktor dalam Ilmu Hukum
Telah disahkan oleh Promotor dan Co Promotor pada tanggal
Seperti tertera dibawah ini
Semarang, 17 Februari 2025

Promotor


Prof. Dr. Hj Anis Mashdurohatun, S.H., M.Hum
NIDN. 0621057002

Co-Promotor I


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

Co-Promotor II


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

Mengetahui,
Dekan Fakultas Hukum
Universitas Islam Sultan Agung Semarang


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

PERNYATAAN ORIGINALITAS PENELITIAN

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Karya tulis saya, disertasi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Doktor baik Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang (UNISSULA) maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain selain Tim Promotor dan masukan dari Tim Penelaah.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar Pustaka
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan atau ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku pada perguruan tinggi ini.

Semarang, 10 Februari 2025

Yang Membuat Pernyataan



TARSIDI

NIM : 10302200090

MOTTO

***BERSIKAP ADILAH...KARENA BERBUAT ADIL LEBIH DEKAT KEPADA
TAQWA***



PERSEMBAHAN

- ❖ Agama, Nusa dan Bangsa
- ❖ Ibunda dan Ayahanda Tercinta.
- ❖ Istri dan Anak-anakku.
- ❖ Kakak dan Adik serta keluargaku



KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas segala nikmat, petunjuk dan rahmat-Nya, sehingga penulis dapat memasuki hingga menyelesaikan disertasi ini yang berjudul **Rekonstruksi Regulasi Pengajuan Gugatan Sengketa Ketenagakerjaan Pada Pengadilan Hubungan Industrial Berbasis Nilai Keadilan**. Shalawat dan Salam semoga selalu tercurahkan kepada junjungan Nabi Muhammad SAW.

Penulis menyadari bahwa karya ini masih terdapat kekurangan maupun kesalahan, oleh karena itu kritik dan saran yang membangun dari pembaca sangat bermanfaat bagi penulis untuk memperbaiki kualitas karya Disertasi ini. Semoga disertasi ini dapat bermanfaat untuk perkembangan keilmuan dan bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

Dalam penyusunan disertasi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dukungan dari berbagai pihak baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada yang terhormat:

1. Prof. Dr. H. Gunarto, S.H., S.E. Akt., M.Hum., selaku Rektor Universitas Islam Sultan Agung Semarang;
2. Dr. H. Jawade Hafidz. Selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang;
3. Prof. Dr. Hj. Anis Masdurohatun, S.H., M.H., selaku Kaprodi Program Doktor Ilmu Hukum Fakultas Hukum UNISSULA Semarang dan selaku Promotor yang dengan penuh ketulusan, kesabaran, telah berkenan meluangkan waktu

memberikan bimbingan kepada penulis untuk segera menyelesaikan penulisan disertasi ini;

4. Dr. Bambang Tri Bawono, S.H., M.H selaku Ketua Yayasan Badan Wakaf Sultan Agung dan selaku Co-Promotor yang telah memberikan bimbingan dan dorongan semangat kepada penulis untuk segera menyelesaikan penulisan disertasi ini;
5. Para Penguji Ujian Disertasi dalam Ujian Kelayakan, yang telah memberikan bimbingan dan petunjuk serta arahan demi sempurnanya disertasi ini sebagai karya ilmiah yang dapat bermanfaat;
6. Dosen yang telah memberikan ilmu yang tiada terhingga bagi diri penulis selama kuliah pada Program Doktor Ilmu Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang;
7. Rekan Mahasiswa dan admin pada Program Doktor Ilmu Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang dan siapa saja yang telah memberikan bantuannya, baik secara langsung maupun tidak langsung di saat penulis menyusun Disertasi ini hingga selesai.

Atas perkenan Allah SWT, akhirnya penulis mampu menyelesaikan Disertasi ini. Harapan penulis, mudah-mudahan Disertasi ini dapat bermanfaat. Amin.

Tarsidi, S.H., M.H
10302200090

ABSTRAK

Perselisihan antara pekerja dan pengusaha seringkali tidak dapat dihindari, oleh sebab itu perlu dibuat sistem penyelesaian perselisihan yang baik. Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI) sebagai acuan dalam penyelesaian perselisihan selama ini masih banyak menuai kritik. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan menganalisis regulasi pengajuan gugatan sengketa ketenagakerjaan pada Pengadilan Hubungan Industrial saat ini belum berbasis nilai keadilan. Untuk mengkaji dan menganalisis kelemahan-kelemahan regulasi pengajuan gugatan sengketa ketenagakerjaan pada Pengadilan Hubungan Industrial saat ini. Untuk merekonstruksi regulasi pengajuan gugatan sengketa ketenagakerjaan pada Pengadilan Hubungan Industrial berbasis nilai keadilan.

Penelitian ini menggunakan teori keadilan Pancasila, teori sistem hukum, teori hukum progresif. Paradigma *constructivism*, metode pendekatan *socio legal research*, spesifikasi penelitian deskriptif analisis, sumber dan jenis data primer, data sekunder yang terdiri dari bahan hukum primer, sekunder, dan tersier dengan teknik pengumpulan data melalui studi lapangan dan studi pustaka serta teknik analisis data secara kualitatif.

Hasil penelitian yakni **Pertama** tidak adanya nilai keadilan dalam regulasi pengajuan gugatan sengketa ketenagakerjaan pada pengadilan hubungan industrial karena klausa Pasal 83 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sangat tidak relevan diterapkan dan dilaksanakan oleh hakim, sehingga perlu perbaikan. **Kedua** adanya kelemahan struktur hukum diantaranya kurang efektifnya lembaga bipartit dan lembaga tripartit (mediasi, konsiliasi, arbitrase) dan tidak tepatnya petugas pelaksana pemeriksaan syarat formal pengajuan gugatan sengketa ketenagakerjaan pada Pengadilan Hubungan Industrial. Kelemahan substansi hukum diantaranya penggunaan hukum acara perdata umum yang lebih dominan dalam proses peradilan di Pengadilan Hubungan Industrial, dan adanya norma kewajiban pemeriksaan pendahuluan administrasi serta isi gugatan oleh hakim pada saat pengajuan gugatan. Kelemahan kultur hukum diantaranya; Dari sisi pekerja pada umumnya disebabkan kurangnya pengetahuan mereka tentang ilmu hukum ketenagakerjaan; Dari sisi pengusaha dimana faktor finansial dan sumber daya manusia posisi pengusaha lebih unggul sehingga tidak seimbang dibandingkan dengan pekerja; Dari sisi pemerintah belum maksimal memberikan keadilan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. **Ketiga**, Rekonstruksi norma dilakukan dalam Pasal 83 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sehingga menjadi (1) Pengajuan gugatan yang tidak dilampiri risalah dan atau anjuran penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, maka bagian Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada pengugat. (2) Bagian Kepaniteraan berkewajiban memeriksa isi gugatan dan bila terdapat kekurangan yang berkaitan dengan syarat-syarat sah suatu gugatan, Kepaniteraan meminta penggugat untuk menyempurnakan gugatannya.

Kata Kunci : **Gugatan, Sengketa Ketenagakerjaan, Pengadilan Hubungan Industrial, Keadilan**

ABSTRACT

Disputes between workers and employers are often unavoidable, therefore it is necessary to create a good dispute resolution system. Law Number 2 of 2004 concerning Industrial Relations Dispute Resolution (PPHI Law) as a reference in dispute resolution has so far still received a lot of criticism. This study aims to review and analyze the regulations for filing labor dispute lawsuits at the Industrial Relations Court, which are currently not based on the value of justice. To review and analyze the weaknesses of the regulations for filing labor dispute lawsuits at the current Industrial Relations Court. To reconstruct the regulations for filing labor dispute lawsuits at the Industrial Relations Court based on the value of justice.

This research uses Pancasila justice theory, legal system theory, and progressive legal theory. Constructivism paradigm, socio legal research approach method, descriptive research specification analysis, primary data sources and types, secondary data consisting of primary, secondary, and tertiary legal materials with data collection techniques through field studies and literature studies as well as qualitative data analysis techniques.

*The results of the research are: **First**, there is no value of justice in the regulation of filing labor dispute lawsuits at the industrial relations court because the clauses of Article 83 paragraphs (1) and (2) of Law Number 2 of 2004 concerning the Settlement of Industrial Relations Disputes are very irrelevant, applied and implemented by judges, so they need to be improved. **Second**, there are weaknesses in the legal structure, including the ineffectiveness of bipartite institutions and tripartite institutions (mediation, conciliation, arbitration) and the inaccuracy of the implementing officer in examining the formal requirements for filing a labor dispute lawsuit at the Industrial Relations Court. Weaknesses of legal substance include the use of general civil procedure law which is more dominant in the judicial process at the Industrial Relations Court, and the existence of norms of obligation to conduct preliminary administrative examinations and the content of lawsuits by judges at the time of filing lawsuits, weaknesses in legal culture include; From the side of workers in general, it is due to their lack of knowledge of labor law; From the entrepreneur's side, where financial factors and human resources are superior, the position of entrepreneurs is superior so that they are not balanced compared to workers; From the side, the government has not maximally provided justice in resolving industrial relations disputes. **Third**, the reconstruction of norms is carried out in Article 83 paragraphs (1) and (2) of Law Number 2 of 2004 concerning the Settlement of Industrial Relations Disputes so that (1) the filing of a lawsuit that is not attached to the minutes and/or recommendations for settlement through mediation or conciliation, then the Clerk of the Industrial Relations Court is obliged to return the lawsuit to the claimant. (2) The Clerk's Section is obliged to examine the contents of the lawsuit and if there are deficiencies related to the legal conditions of a lawsuit, the Clerk requests the plaintiff to complete his lawsuit.*

Keywords : Lawsuits, Industrial Relations Disputes, Industrial Relations Court, Justice

RINGKASAN

A. Latar Belakang

Hubungan industrial yang harmonis tentunya akan menunjang pelaksanaan pembangunan dibidang ekonomi untuk mewujudkan suatu masyarakat adil dan makmur sebagaimana yang diamanatkan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945. Tanpa adanya keharmonisan sulit untuk dapat diwujudkan kondisi yang kondusif melalui investasi baik itu berupa pengembangan usaha ataupun investasi baru. Dan tanpa melalui kerjasama antara pekerja/buruh dengan pengusaha dalam hubungan industrial yang harmonis dan dinamis, upaya pengembangan usaha dan peningkatan kesejahteraan masyarakat pekerja sulit dicapai.

Perselisihan hubungan industrial biasanya terjadi antara pekerja/buruh dan pengusaha/majikan atau antara organisasi pekerja/organisasi buruh dengan organisasi perusahaan/organisasi majikan. Dari sekian banyak kejadian atau peristiwa konflik atau perselisihan yang terpenting adalah bagaimana solusi untuk penyelesaiannya agar betul-betul objektif dan adil.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyebutkan bahwa penyelesaian perselisihan antara pekerja dengan pengusaha dapat dilakukan lewat pengadilan setelah melewati proses bipartit dan tripartit. Penyelesaian perselisihan melalui jalur pengadilan telah diatur dalam sistem peradilan bahwa tenaga hakim sudah ditambah dengan hakim *Ad-Hoc*, yang proses litigasinya berjalan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri atau Peradilan Umum.

Ketentuan Pasal 83 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menjelaskan bahwa:

Pasal 83

- (1) Pengajuan gugatan yang tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, maka hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada pengugat.
- (2) Hakim berkewajiban memeriksa isi gugatan dan bila terdapat

kekurangan, hakim meminta penggugat untuk menyempurnakan gugatannya.

Bahwa dalam praktiknya hakim tidak dapat menjalankan atau melaksanakan perintah sebagaimana ketentuan hukum dimaksud yaitu untuk memeriksa setiap gugatan yang masuk ke pengadilan, karena perintah tersebut berbenturan dengan tugas pokok hakim yakni melaksanakan persidangan setelah ada penetapan majelis hakim, bukan memeriksa pengajuan gugatan yang merupakan ranah pekerjaan administrasi dan oleh karena dalam praktik kekinian dalam penanganan pendaftaran gugatan lebih banyak ditangani oleh petugas pendaftaran di meja Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial bahkan khusus pengadilan hubungan industrial terkini sudah melakukan persidangan melalui *E.Court* (persidangan elektronik) termasuk pendafatran gugatan mengacu pada Peraturan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 7 tahun 2022 tentang Perubahan atas Peraturan Mahkamah Agung Nomor 1 Tahun 2019 tentang Administrasi Perkara dan Persidangan di Pengadilan Secara Elektronik.

Penulis memberikan sampel atas putusan pengadilan pada penanganan perkara Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang yang ditelusuri melalui *website* Direktorat Putusan Mahkamah Agung dalam perkara antara Muhammad Sayuti melawan PT Putra Kalbar Sriwijaya sebagai Tergugat terkait dengan PHK (pemutusan hubungan kerja). Penggugat dengan Surat Gugatannya tertanggal 10 Agustus 2022 dengan dilampiri Anjuran, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang pada tanggal 11 Agustus 2022 dalam Register Nomor 132/Pdt.Sus-PHI/ 2022/PN.Plg. dan terdapat pula pada putusan-putusan Pengadilan Hubungan Industrial lainnya.

Selanjutnya contoh penanganan perkara Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat yang ditelusuri melalui *website* Direktorat Putusan Mahkamah Agung dalam perkara antara Dann Adrian Daud Pohan melawan Yayasan Keanekaragaman Hayati Indonesia (KEHATI) terkait kontrak perjanjian kerja. Penggugat dengan Surat Gugatannya tertanggal 09

Juni 2021 dengan dilampiri Anjuran, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 09 Juni 2021 dalam Register Nomor : 242/Pdt.Sus-PHI.G/2021/PN Jkt.Pst.

Bahwa dari Putusan pengadilan tersebut diatas dapat diketahui Majelis Hakim dalam menangani perkara dimulai sejak gugatan penggugat teregister dengan mendapatkan nomor perkara dan penetapan nama-nama Majelis Hakim yang menangani sengketa yang ditetapkan ketua pengadilan dan memperhatikan konstruksi putusannya di dalam duduk perkara sebelum pembacaan gugatan terdapat satu paragraf, dimana Majelis Hakim menghimbau upaya perdamaian kepada kedua belah pihak yang berperkara, akan tetapi tidak berhasil, kemudian dilanjutkan dengan pembacaan gugatan dan seterusnya, sehingga hakim mulai memeriksa berkas perkara sejak adanya surat penetapan majelis yang ditetapkan oleh ketua pengadilan.

Persoalan dalam putusan pengadilan diatas, ketentuan hukum pada Pasal 83 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tersebut, tidak relevan dilaksanakan oleh hakim dengan alasan karena jika hakim turut melakukan memeriksa surat gugatan yang masuk diluar persidangan, maka akan ada potensi pihak lawan (Tergugat) yang mencurigai hakimnya dianggap telah berpihak pada Penggugat karena memberikan *advace*/saran kepada salah satu pihak, sehingga pelaksanaan pemeriksaan pendahuluan diluar jadwal sidang tidak relevan dilakukan oleh hakim, selain itu pula jika dilakukan proses pemeriksaan pendahuluan oleh Hakim maka akan menambah rentang waktu penyelesaian perselisihan perkara sehingga tidak sejalan dengan asas cepat, sederhana, dan biaya murah.

Area kewenangan pemeriksaan syarat kelengkapan pengajuan gugatan (memeriksa kelengkapan risalah mediasi) semestinya lebih tepat menjadi ranah dan tugas kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) khususnya petugas yang ditempatkan ditempat pendaftaran perkara di lokasi Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP) pengadilan sesuai dengan fungsi kerjanya sebagai

tenaga keadministrasian pengadilan.

Maka jika hal itu dilakukan oleh Hakim akan terkendala legalitas, karena saat gugatan diajukan dan didaftarkan dipengadilan, hakim bersifat pasif karena ketua pengadilan selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari setelah pendaftaran, baru berkewajiban menetapkan siapa Majelis Hakim yang menangani perkara, sehingga hakim tidak boleh bertindak aktif memeriksa isi gugatan yang masuk yang belum teregistrasi diluar persidangan.

Begitu pula terhadap pemeriksaan isi gugatan agar gugatan sempurna sesuai dengan syarat dan ketentuan untuk menghindari kekurangan pada gugatan, hal inipun semestinya menjadi tugas pekerjaan bagian kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial yang ditunjuk dibagian pendaftaran, sehingga tidak tepat bila pemeriksaan gugatan dibebankan kepada hakim, karena tugas pokok yang seorang hakim adalah melakukan persidangan perselisihan antara para pihak.

Selain itu dengan mempertimbangkan sisi lamanya waktu pendaftaran gugatan di pengadilan dilakukan sepanjang waktu jam kerja kantor, sedangkan tugas pokok hakim adalah menyidangkan perkara, bersamaan dengan itu ketika hakim diberikan kewajiban untuk memeriksa berkas gugatan yang masuk, maka hal ini akan terjadi benturan pekerjaan yang akan mengganggu persidangan seorang hakim.

Bahwa klausa Pasal 83 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sangat tidak relevan diterapkan karena mecederai tugas pokok hakim, secara manajemen tidak efektif serta tidak professional dalam kewenangan sehingga perlu perbaikan, hal mana sebelumnya diatur pemeriksaan pendaftaran gugatan dilakukan oleh hakim, maka untuk perbaikannya pemeriksaan pendaftaran gugatan dilakukan oleh bagian kepaniteraan pengadilan hubungan industrial, sehingga hakim fokus pada tupoksinya yaitu melaksanakan persidangan.

Berdasarkan masalah dan kendala yang diuraikan tersebut, diperlukan tinjauan terhadap beberapa ketentuan Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Hal ini ditengarai menjadi kompleksitas

dalam upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan asas sederhana, cepat, dan biaya murah. penulis membatasi dalam penelitian pada proses penyelesaian perkara perselisihan hubungan industrial mulai tahapan pendaftaran sampai dengan persidangan yang dihubungkan dengan asas sederhana, cepat dan biaya yang murah. Berdasarkan uraian tersebut penulis akan membahas lebih lanjut dalam Disertasi dengan judul Rekonstruksi Regulasi Pengajuan Gugatan Sengketa Ketenagakerjaan Pada Pengadilan Hubungan Industrial Berbasis Nilai Keadilan.

B. Rumusan Masalah

1. Mengapa regulasi pengajuan gugatan sengketa ketenagakerjaan pada pengadilan hubungan industrial belum berbasis nilai keadilan?
2. Bagaimana kelemahan-kelemahan regulasi pengajuan gugatan sengketa ketenagakerjaan pada pengadilan hubungan industrial saat ini?
3. Bagaimana rekonstruksi regulasi pengajuan gugatan sengketa ketenagakerjaan pada pengadilan hubungan industrial berbasis nilai keadilan?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengkaji dan menganalisis regulasi pengajuan gugatan sengketa ketenagakerjaan pada pengadilan hubungan industrial saat ini belum berbasis nilai keadilan.
2. Untuk mengkaji dan menganalisis kelemahan-kelemahan regulasi pengajuan gugatan sengketa ketenagakerjaan pada pengadilan hubungan industrial saat ini.
3. Untuk merekonstruksi regulasi pengajuan gugatan sengketa ketenagakerjaan pada pengadilan hubungan industrial berbasis nilai keadilan.

D. Hasil Penelitian

1. **Regulasi Pengajuan Gugatan Sengketa Ketenagakerjaan Pada Pengadilan Hubungan Industrial Belum Berbasis Nilai Keadilan.**

Yudi Latif menjelaskan, komitmen keadilan menurut alam pemikiran Pancasila berdimensi luas. Peran Negara dalam perwujudan keadilan sosial, setidaknya ada dalam kerangka :

- a. Perwujudan relasi yang adil di semua tingkat sistem (kemasyarakatan);
- b. Pengembangan struktur yang menyediakan kesetaraan kesempatan;
- c. Proses fasilitasi akses atas informasi yang diperlukan, layanan yang diperlukan, dan sumber daya yang diperlukan;
- d. Dukungan atas partisipasi bermakna atas pengambilan keputusan bagi semua orang.

Tujuan gagasan keadilan ini juga tidak terbatas pada pemenuhan kesejahteraan yang bersifat ekonomis, tetapi juga terkait dengan usaha emansipasi dalam kerangka pembebasan manusia dari pemberhalaan terhadap benda, pemulihan martabat kemanusiaan, pemupukan solidaritas kebangsaan, dan penguatan daulat rakyat.

Yudi Latif menegaskan kembali bahwa sila “Keadilan Sosial” merupakan perwujudan yang paling konkret dari prinsip-prinsip Pancasila. Satu-satunya sila Pancasila yang dilukiskan dalam pembukaan UUD 1945 dengan menggunakan kata kerja “mewujudkan suatu Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.”

Lebih lanjut Yudi Latif menjelaskan bahwa prinsip keadilan adalah inti dari moral ketuhanan, landasan pokok perikemanusiaan, simpul persatuan, matra kedaulatan rakyat. Di satu sisi, perwujudan keadilan sosial itu harus mencerminkan imperatif etis keempat sila lainnya.

Artinya bahwa dari kelima sila yang tercantum dalam Pancasila, kesemuanya saling terkait satu dengan yang lainnya dan menjadi satu kesatuan. Namun hal yang lebih penting adalah bahwa dari kelima sila yang terdapat dalam Pancasila hanya akan menjadi kata-kata tanpa makna jika tidak ada kesungguhan negara dalam penerapannya.

Dalam penerapan keadilan di Indonesia, Yudi Latif menekankan kepada integritas dan mutu para penyelenggara negara, disertai dukungan

rasa tanggung jawab dan rasa kemanusiaan yang terpancar pada setiap warganya untuk bersama mewujudkan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia yaitu dengan prinsip “berat sama dipikul, ringan sama dijinjing.”

Teori keadilan Pancasila Yudi Latif dikaitkan dengan regulasi pengajuan gugatan sengketa ketenagakerjaan pada Pengadilan Hubungan Industrial mencerminkan bahwa belum terciptanya nilai-nilai keadilan dalam Pasal 83 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial karena:

- 1). Belum mencerminkan perwujudan relasi yang adil di semua tingkat sistem (kemasyarakatan);

Bahwa ketentuan pasal tersebut tidak relevan dilaksanakan oleh hakim dengan alasan karena jika hakim turut melakukan memeriksa tiap gugatan yang masuk, maka akan ada pihak lawan (Tergugat) yang mencurigai, hakimnya dianggap telah berpihak pada Penggugat karena memberikan advace/saran kepada salah satu pihak;

- 2). Belum terciptanya pengembangan struktur yang menyediakan kesetaraan kesempatan;

Hakim sebagai bagian dari struktur hukum PHI mempunyai tugas pokok dan fungsi hakim secara filosofis adalah mengadili persengketaan. Bahwa Majelis Hakim akan terkendala legalitas, karena saat gugatan diajukan dan didaftarkan dipengadilan, hakim bersifat pasif karena ketua pengadilan selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari setelah pendaftaran, baru berkewajiban menetapkan siapa majelis hakim yang menangani perkara, sehingga hakim tidak boleh bertindak aktif memeriksa isi gugatan yang masuk yang belum teregistrasi diluar persidangan.

- 3). Belum terciptanya proses fasilitasi akses atas informasi yang diperlukan, layanan yang diperlukan, dan sumber daya yang diperlukan;

Bahwa dimensi kewenangan pemeriksaan syarat kelengkapan pengajuan gugatan (memeriksa kelengkapan risalah mediasi dan anjuran mediator) lebih tepat menjadi ranah kewenangan kepaniteraan PHI khususnya petugas yang ditempatkan ditempat pendaftaran perkara di lokasi Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP) sesuai dengan fungsi kerja administrasi. Bahwa begitu pula terhadap pemeriksaan isi gugatan agar gugatan sempurna sesuai dengan syarat dan ketentuan untuk menghindari kekurangan pada gugatan, hal inipun seharusnya menjadi tugas pekerjaan bagian kepaniteraan PHI yang ditunjuk dibagian pendaftaran, sehingga tidak tepat bila pemeriksaan gugatan dibebankan kepada hakim, karena tugas pokok yang seorang hakim adalah melakukan persidangan sengketa antara para pihak.

Untuk menciptakan nilai keadilan bagi para pihak, maka klausa Pasal 83 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sangat tidak relevan diterapkan, sehingga perlu perbaikan, hal mana sebelumnya diatur pemeriksaan pendaftaran gugatan dilakukan oleh hakim, maka untuk perbaikannya pemeriksaan pendaftaran gugatan dilakukan oleh bagian Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial, sehingga hakim fokus pada tupoksinya yaitu melaksanakan persidangan.

2. Kelemahan-Kelemahan Regulasi Pengajuan Gugatan Sengketa Ketenagakerjaan Pada Pengadilan Hubungan Industrial Saat Ini.

Untuk mengetahui berbagai permasalahan yang muncul dalam mewujudkan keadilan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, penulis akan menganalisisnya menggunakan teori Sistem Hukum yang disampaikan oleh Lawrence M Friedman. Menurut Lawrence M Friedman, sistem hukum itu mempunyai tiga unsur (*three elements of legal sistem*) yang keseluruhannya dari sistem hukum itu tidak hanya berkaitan satu sama lain, tetapi juga saling pengaruh mempengaruhi. Ketiga unsur sitem hukum tersebut adalah substansi (*substance*), struktur

(*structure*) dan budaya hukum (*legal culture*). Subtansi adalah sebagai aturan, norma, dan pola perilaku nyata manusia yang berada dalam sistem itu. Atau dengan kata lain substansi tersebut dimaksudkan sebagai suatu hasil nyata yang diterbitkan oleh suatu sistem hukum. Struktur dapat diartikan sebagai kerangka atau rangkanya, bagian yang tetap bertahan, bagian yang memberikan semacam bentuk dan batasan terhadap keseluruhan. Atau dengan kata lain struktur disini adalah bagian-bagian dari sistem hukum yang bergerak di dalam suatu mekanisme. Yang termasuk dalam struktur disini adalah struktur institusi-institusi, seperti lembaga pembuat undang-undangan, kepolisian, kejaksaan, dan pengadilan. Sedangkan budaya hukum adalah sikap manusia terhadap hukum, kepercayaan, nilai, pemikiran serta harapannya. Atau dapat juga dikatakan sebagai keseluruhan jalinan nilai sosial yang berkaitan dengan hukum beserta sikap tindak yang mempengaruhi hukum.

a. Kelemahan Struktur Hukum

Struktur Hukum adalah pola yang menunjukkan bagaimana hukum dijalankan menurut ketentuan-ketentuan formalnya. Struktur ini bisa melihat bagaimana pola penegakan hukum seperti bagaimana pengadilan, pembuat hukum dan badan proses hukum itu berjalan sebagaimana mestinya. Komponen struktur hukum dari suatu sistem hukum terdiri dari berbagai lembaga atau institusi yang diciptakan sistem hukum tersebut termasuk berbagai fungsinya yang berguna dalam mendukung suatu sistem hukum tersebut. Azmi Fendri menyebutkan kurangnya independensi kelembagaan hukum, terutama lembaga-lembaga penegak hukum membawa akibat besar dalam sistem hukum.

Sulit tercapainya keadilan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di pengaruhi oleh kurang berfungsinya lembaga-lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial termasuk didalamnya aparat yang berperan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial tersebut. Seperti diketahui lembaga-lembaga

yang berperan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah lembaga bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase dan Pengadilan Hubungan Industrial. Berikut akan dijelaskan penyebab kurang efektifnya lembaga-lembaga tersebut:

1). Lembaga bipartit

Lembaga bipartit sebenarnya berpeluang untuk menjadi lembaga andalan dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial karena pihak yang terlibat adalah langsung dari pihak yang bersengketa tanpa campur tangan pihak lain sehingga dimungkinkan dihasilkan kesepakatan bersama yang saling menguntungkan. Permasalahannya adalah kedudukan antara pekerja dan pengusaha tidaklah seimbang yang menyebabkan seringkali tidak tercapainya kesepakatan yang menguntungkan kedua belah pihak.

2). Lembaga tripartit

a. Mediasi

Setelah tidak tercapainya kesepakatan dengan musyawarah untuk mufakat, maka perselisihan dapat diselesaikan dengan mediasi. Proses mediasi ini akan ditengahi oleh mediator yang berasal dari instansi ketenagakerjaan. Mediator selanjutnya akan mengeluarkan anjuran sebagai solusi penyelesaian perselisihan hubungan industrial tersebut. Permasalahannya adalah anjuran tersebut tidak harus diikuti oleh para pihak sehingga seringkali pihak yang merasa lebih kuat akan menolak anjuran tersebut dan lebih memilih melanjutkan perselisihannya di Pengadilan Hubungan Industrial. Selain itu tidak efektifnya penyelesaian di lembaga mediasi dikarenakan juga faktor sumber daya manusia di instansi ketenagakerjaan tersebut yang masih kurang baik dari sisi kualitas maupun kuantitas.

a. Konsiliasi dan Arbitrase

Dua lembaga penyelesaian perselisihan ini juga tidak efektif dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, hal ini disebabkan para pihak merasa asing dengan dua lembaga ini. Disamping itu adanya ketentuan harus membayar dalam penyelesaian arbitrase menambah keengganan para pihak terutama pekerja untuk memilih lembaga ini sebagai tempat penyelesaian perselisihannya.

3). Pengadilan Hubungan Industrial

Pengadilan hubungan industrial dipilih para pihak yang berselisih setelah perselisihannya tidak bisa diselesaikan di luar pengadilan. Kurang efektifnya penggunaan Pengadilan hubungan industrial dalam mewujudkan keadilan disebabkan penggunaan hukum acara perdata umum dominan dalam memeriksa perkara perselisihan hubungan industrial. Dalam hukum acara perdata umum, hakim bersifat pasif sehingga sangat menyulitkan bagi pekerja untuk memenangkan perkara di Pengadilan Hubungan Industrial dikarenakan keterbatasan kemampuan mereka berperkara di pengadilan. seperti membuat surat gugatan, menemukan bukti sedangkan untuk membayar seorang pengacara memerlukan biaya yang besar. Selain faktor tersebut, kemampuan atau kapasitas hakim yang menangani perkara juga sering jadi masalah khususnya hakim karir yang belum tentu menguasai masalah ketenagakerjaan.

b. Kelemahan Subtansi Hukum

Seperti sudah dijelaskan sebelumnya bahwa substansi Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial masih banyak terdapat kelemahan, hal ini menyebabkan sulitnya dicapai rasa keadilan khususnya bagi para pekerja yang berada dalam posisi yang lemah dibandingkan dengan pihak pengusaha. Beberapa permasalahan yang muncul dari Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tersebut antara lain:

1). Penggunaan hukum acara perdata dominan.

Dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, khususnya di Pengadilan Hubungan Industrial diatur harus menggunakan hukum acara perdata umum sebagaimana di pengadilan umum. Artinya para pekerja dan pengusaha harus menguasai prosedur dari hukum acara perdata jika ingin berperkara di Pengadilan Hubungan Industrial. Hal ini tentu sangat menyulitkan terutama bagi pekerja yang tidak memiliki sumber daya dan sumber dana yang memadai. Dalam hukum acara perdata juga kedudukan para pihak seimbang dan hakim bersifat pasif. Tentu kondisi seperti ini menguntungkan pengusaha yang memiliki kelebihan segala-galanya dibanding dengan pekerja. Akibatnya banyak kasus yang dimenangkan oleh pengusaha dikarenakan kelebihan-kelebihan yang dimilikinya.

2). Pengaturan biaya perkara

Memang dalam Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial disebutkan perkara yang nilainya di bawah 150 juta tidak dikenakan biaya perkara. Tetapi bagi pekerja yang memiliki banyak kekurangan tentu saja tetap merasa keberatan karena harus mengeluarkan biaya yang banyak di luar biaya perkara. Apalagi Pengadilan Hubungan Industrial biasanya hanya ada di ibukota provinsi yang jauh dari tempat perusahaan.

3). Kewajiban Pemeriksaan Isi Gugatan Oleh Hakim Pada Saat Pengajuan Gugatan

Ketentuan Pasal 83 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menjelaskan bahwa:

Pasal 83

- (1) Pengajuan gugatan yang tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, maka hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada pengugat.

- (2) Hakim berkewajiban memeriksa isi gugatan dan bila terdapat kekurangan, hakim meminta penggugat untuk menyempurnakan gugatannya.

Bahwa dalam praktiknya hakim tidak dapat menjalankan atau melaksanakan perintah sebagaimana ketentuan hukum dimaksud yaitu untuk memeriksa setiap gugatan yang masuk ke pengadilan, karena perintah tersebut berbenturan dengan tugas pokok hakim yakni melaksanakan persidangan setelah ada penetapan majelis hakim, bukan memeriksa pengajuan gugatan yang merupakan ranah pekerjaan administrasi dan oleh karena dalam praktik kekinian dalam penanganan pendaftaran gugatan lebih banyak ditangani oleh petugas pendaftaran di meja Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial bahkan khusus pengadilan hubungan industrial terkini sudah melakukan persidangan melalui *E.Court* (persidangan elektronik) termasuk pendaftaran gugatan mengacu pada Peraturan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 7 tahun 2022 tentang Perubahan atas Peraturan Mahkamah Agung Nomor 1 Tahun 2019 tentang Administrasi Perkara dan Persidangan Di Pengadilan Secara Elektronik.

c. Kelemahan Kultur / Budaya Hukum

Kultur atau budaya hukum merupakan kesesuaian perilaku masyarakat dengan kehendak undang-undang. Jika perilaku masyarakat tidak mengikuti undang-undang tersebut maka akan sulit terciptanya keadilan. Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial disamping sudah bermasalah secara substansi, maka akan lebih sulit lagi tercapainya keadilan bagi para pihak jika budaya hukum masyarakat tidak sesuai dengan undang-undang tersebut. Berikut beberapa permasalahan dalam mewujudkan keadilan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial dilihat dari sisi budaya hukum:

1). Dari sisi pekerja atau serikat pekerja

Dari sisi pekerja pada umumnya disebabkan kurang pahami mereka akan hak-hak yang seharusnya didapatkan dari pengusaha dan jikapun memahami tetap saja sangat susah bagi pekerja mendapatkan haknya sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku. Hal ini terjadi dikarenakan posisi pekerja yang tidak seimbang dibandingkan dengan pengusaha. Pengusaha jauh lebih superior dibanding pekerja, mereka dapat mengupayakan apa saja dalam rangka membela kepentingannya. Ketika terjadi perselisihan dengan pengusaha, umumnya pekerja juga sangat susah memperjuangkan hak-haknya tersebut. Mereka harus mengikuti prosedur yang sangat panjang dan menguras tenaga dan dana. Sehingga seringkali mereka menurut saja apa yang ditetapkan perusahaan. Serikat pekerjapun memiliki keterbatasan dalam membela hak-hak pekerja atau anggotanya dikarenakan kurangnya sumber daya dan sumber dana yang dimiliki.

2). Dari sisi pengusaha

Seperti sudah dijelaskan diatas, bahwa posisi pengusaha tidak seimbang dibandingkan dengan pekerja. Pengusaha memiliki posisi yang lebih tinggi dibandingkan pekerja sehingga lebih diuntungkan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Pengusaha bisanya sangat memahami peraturan-peraturan ketenagakerjaan yang berbanding terbalik dengan pekerja yang kurang paham masalah ketenagakerjaan. Dan jika terjadi perselisihan hubungan industrial, pengusaha sangat siap untuk menghadapinya. Tidak mengherankan jika pengusaha posisi tawarnya sangat tinggi ketika berunding dengan pekerja dan cenderung memaksakan kehendaknya. Dan ketika tawaran pengusaha tidak diterima pekerja, mereka siap untuk melanjutkan ke tahap-tahap selanjutnya. Pada tahap penyelesaian di

Pengadilan Hubungan Industrial, mereka juga sudah siap dengan kuasa hukum yang handal yang siap berargumen mengalahkan pekerja. Hal-hal seperti inilah yang menyebabkan sulitnya pekerja melawan pengusaha ketika hak-haknya dilanggar.

3). Dari sisi pemerintah

Pemerintah juga belum maksimal memberikan keadilan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Hal ini terjadi karena memang peran mereka dibatasi oleh undang-undang untuk tidak terlalu ikut campur dalam perselisihan antara pekerja dan pengusaha. Permasalahan antara pekerja dan pengusaha sepenuhnya diserahkan pada mereka sendiri. Hal inilah menyebabkan keadilan dalam penyelesaian hubungan industrial sangat sulit tercapai karena bila diserahkan pada pekerja dan pengusaha saja, maka yang terjadi pihak yang kuat akan selalu menang.

3. Rekonstruksi Regulasi Pengajuan Gugatan Sengketa Ketenagakerjaan Pada Pengadilan Hubungan Industrial Berbasis Nilai Keadilan

a. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Jepang

Perbandingan penyelesaian hubungan industrial di negara lain yang bisa diaplikasikan di Indonesia adalah sistem penyelesaian hubungan industrial di Jepang. *Labour Relations Commission* (LRC) atau Komisi Hubungan Ketenagakerjaan dibentuk untuk menyelesaikan perselisihan kolektif yang saat itu marak terjadi melalui *Rōdō Kankei Chōsei-Hō* atau *Labor Relations Adjustment Act* (LRAA), atau dalam Bahasa Indonesia dapat diartikan sebagai Hukum Penyesuaian Hubungan Ketenagakerjaan.

Pemerintah Jepang kemudian mengeluarkan suatu layanan administratif berupa konseling dan konsiliasi/mediasi yang menawarkan layanan informal yang komprehensif dan cepat, yang dilakukan terutama oleh administrasi ketenagakerjaan nasional,

melalui *Kobetsu Rōdō Kankei Funsō No Kaiketsu No Sokushin Ni Kansuru Hōritsu* atau *Act on Promoting the Resolution of Individual Labor-Related Disputes* (APRILRD).

Kemudian, Pemerintah Jepang mengeluarkan suatu sistem baru yang secara khusus diperuntukan bagi penyelesaian perselisihan individual melalui *Rōdō Shinpan-Hō* atau *Labor Tribunal Act* (LTA), yang membentuk suatu sistem penyelesaian yang disebut *Labor Tribunal System* (LTS) dengan melibatkan suatu *Labor Tribunal* (LT) dalam suatu *Labor Tribunal Proceedings* (LTP).

Ketiga sistem inilah yang kemudian menjadi suatu sistem yang populer serta efektif dan efisien dalam menyelesaikan upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Jepang.

Tabel. 1.1

Perbandingan Penyelesaian Perselisihan Hubungan industrial
Indonesia vs Jepang

No	Jepang	Indonesia
1	Mediasi oleh mediator dinas tenaga kerja	Bipartit, Tripartit (mediasi, konsiliasi, arbitrase)
2	Pengadilan labor Tribunal (Rodo-Shimpan)	Pengadilan Hubungan Industrial
3	Lama waktu penyelesaian 2,5 bulan (± 70 hari)	50 Hari Kerja
4	3 (tiga) Kali Persidangan di tingkat Tribunal	8 (delapan) Kali Persidangan ditingkat pertama
5	Disidangkan satu hakim dan dua komisioner (wkl pekerja & pengusaha)	Disidangkan satu hakim karir dan dua hakim adhoc
6	Jika keberatan atas putusan pada tingkat Tribunal dapat berlanjut ke pengadilan Distrik dengan lama penyelesaian lebih lama kurang lebih 16 bulan atau lebih	Jika keberatan atas Putusan pengadilan tingkat pertama, bisa upaya hukum kasasi di Mahkamah Agung dengan lama penyelesaian 30 hari

b. Rekonstruksi Nilai-Nilai Keadilan Pancasila Dalam Regulasi Pengajuan Gugatan Sengketa Ketenagakerjaan Pada Pengadilan Hubungan Industrial

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang sederhana, cepat dan berbiaya murah lahir dari pemikiran untuk melaksanakan keadilan sosial dalam menangani perselisihan hubungan industrial yang melibatkan dua pihak yang bersengketa yang berada pada posisi yang tidak seimbang dimana pengusaha berada pada posisi yang kuat dalam status sosial-ekonomi sedangkan pekerja/buruh berada pada posisi lemah yang menggantungkan sumber penghasilannya dengan bekerja pada pengusaha atau majikan. Sementara keduanya sama-sama manusia yang memiliki harkat dan martabat kemanusiaan (*human dinity*).

Tujuan keadilan sosial tersebut hanya dapat dilaksanakan dengan jalan melindungi pekerja/buruh terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pihak pengusaha/majikan melalui sarana hukum.

Kajian ini menunjukkan bahwa sarana hukum berupa Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial masih banyak mengalami kelemahan, sehingga perlu direvisi. Selama belum dilakukan revisi, maka Pengadilan Hubungan Industrial dan Hakimnya harus berani melampaui diri dari sekedar pelaksana undang-undang, tetapi juga menjadi subjek perasaan keadilan dan harapan masyarakat pekerja/buruh dan pengusaha, di mana mereka berada. Kalau ini terlaksana, dari situlah barangkali kita bisa berharap munculnya hubungan industrial yang lebih harmonis dan adil di negeri ini.

c. Rekonstruksi Norma Regulasi Pengajuan Gugatan Sengketa Ketengakerjaan Pada Pengadilan Hubungan Industrial berbasis Nilai Keadilan

Tabel 1.2
Rekonstruksi Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang
Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Sebelum Rekonstruksi Pasal 83	Kelemahan	Setelah Rekonstruksi
(1) Pengajuan gugatan yang tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, maka hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada pengugat. (2) Hakim berkewajiban memeriksa isi gugatan dan bila terdapat kekurangan, hakim meminta penggugat untuk menyempurnakan gugatannya.	1. Bahwa dalam praktiknya hakim tidak pernah bisa menjalankan atau melaksanakan perintah sebagaimana ketentuan hukum dimaksud yaitu untuk memeriksa setiap gugatan yang masuk ke pengadilan, penanganan pendaftaran gugatan lebih banyak ditangani oleh petugas pendaftaran di meja Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial. 2. Bahwa ketentuan pasal tersebut tidak relevan dilaksanakan oleh hakim dengan alasan karena jika hakim turut melakukan memeriksa tiap gugatan yang masuk, maka akan ada pihak lawan (Tergugat) yang mencurigai, hakimnya dianggap	Setelah Rekontruksi (1) Pengajuan gugatan yang tidak dilampiri risalah dan atau anjuran penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, maka bagian Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada pengugat. (2) Bagian Kepaniteraan berkewajiban memeriksa isi gugatan dan bila terdapat kekurangan yang berkaitan dengan syarat-syarat sah suatu gugatan, Kepaniteraan meminta penggugat untuk menyempurnakan gugatannya.

	telah berpihak pada Penggugat karena memberikan advace/saran kepada salah satu pihak. 3. Bahwa dimensi kewenangan pemeriksaan syarat kelengkapan pengajuan gugatan (memeriksa kelengkapan risalah mediasi dan anjuran mediator) lebih tepat menjadi ranah kewenangan kepaniteraan PHI khususnya petugas yang ditempatkan di tempat pendaftaran perkara di lokasi Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP) sesuai dengan fungsi kerja administrasi; 4. Bahwa tugas pokok dan fungsi hakim secara filosofis adalah mengadili persengketaan; 5. Bahwa Majelis Hakim akan terkendala legalitas, karena saat gugatan diajukan dan didaftarkan dipengadilan, hakim bersifat pasif karena ketua pengadilan selambatlambatnya 7 (tujuh) hari setelah pendaftaran, baru berkewajiban	
--	--	--

	menetapkan siapa majelis hakim yang menangani perkara, sehingga hakim tidak boleh bertindak aktif memeriksa isi gugatan yang masuk yang belum teregistrasi diluar persidangan. 6. Bahwa begitu pula terhadap pemeriksaan isi gugatan agar gugatan sempurna sesuai dengan syarat dan ketentuan untuk menghindari kekurangan pada gugatan, hal inipun seharusnya menjadi tugas pekerjaan bagian kepaniteraan PHI yang ditunjuk dibagian pendaftaran, sehingga tidak tepat bila pemeriksaan gugatan dibebankan kepada hakim, karena tugas pokok yang seorang hakim adalah melakukan persidangan sengketa antara para pihak. 7. Bahwa dengan mempertimbangkan dimensi waktu pendaftaran gugatan di pengadilan dilakukan sepanjang waktu	
--	--	--

	jam kerja kantor, sedangkan tugas pokok hakim adalah menyidangkan perkara, bersamaan dengan itu ketika hakim diberikan kewajiban untuk memeriksa berkas gugatan yang masuk, maka hal ini akan terjadi benturan pekerjaan yang akan mengganggu persidangan seorang hakim. 8. Bahwa klausa pasal 83 ayat (1) dan (2) UU PPHI sangat tidak relevan diterapkan, sehingga perlu perbaikan, hal mana sebelumnya diatur pemeriksaan pendaftaran gugatan dilakukan oleh hakim, maka untuk perbaikannya pemeriksaan pendaftaran gugatan dilakukan oleh bagian kepaniteraan pengadilan hubungan industrial, sehingga hakim fokus pada tupoksinya yaitu melaksanakan persidangan	
--	---	--

SUMMARY

A. Background

Harmonious industrial relations will certainly support the implementation of development in the economic sector to realize a just and prosperous society as mandated by the 1945 Constitution of the Republic of Indonesia. Without harmony, it is difficult to realize conducive conditions through investment, be it in the form of business development or new investment. And without cooperation between workers/laborers and entrepreneurs in harmonious and dynamic industrial relations, efforts to develop businesses and improve the welfare of the working community are difficult to achieve.

Industrial relations disputes usually occur between workers/laborers and employers/employers or between workers' organizations/labor organizations and employers' organizations. Of the many incidents or events of conflict or dispute, the most important thing is how to solve it so that it is truly objective and fair.

Law Number 2 of 2004 concerning Industrial Relations Dispute Resolution states that dispute resolution between workers and employers can be done through the court after going through bipartite and tripartite processes. Dispute resolution through the judicial channel has been regulated in the judicial system that the number of judges has been increased by Ad-Hoc judges, whose litigation process is carried out in the Industrial Relations Court in the District Court or the General Court.

The provisions of Article 83 of Law Number 2 of 2004 concerning the Settlement of Industrial Relations Disputes explain that:

Article 83

- 1. The filing of a lawsuit that is not attached to the settlement minutes through mediation or conciliation, the judge of the Industrial Relations Court is obliged to return the lawsuit to the claimant.*
- 2. The judge is obliged to examine the contents of the lawsuit and if there are deficiencies, the judge asks the plaintiff to complete his lawsuit.*

That in practice the judge cannot carry out or carry out the order as the legal provision is intended to examine every lawsuit that enters the court, because the order clashes with the main task of the judge, which is to carry out the trial after there is a determination of the panel of judges, not to examine the filing of lawsuits which is the domain of administrative work and therefore in current practice in handling lawsuit registration is more handled by officers registration at the Clerk's desk of the Industrial Relations Court, even specifically the latest industrial relations court, has conducted a trial through E.Court (electronic trial), including the registration of lawsuits, referring to the Regulation of the Supreme Court of the Republic of Indonesia Number 7 of 2022 concerning Amendments to Supreme Court Regulation Number 1 of 2019 concerning Case Administration and Trials in Court Electronically.

The author provides a sample of the court's decision on the handling of the Industrial Relations Court case at the Palembang District Court which is traced through the website of the Directorate of Supreme Court Decisions in the case between Muhammad Sayuti against PT Putra Kalbar Sriwijaya as the Defendant related to layoffs (termination of employment). The plaintiff with his Complaint dated August 10, 2022 with an Recommendation attached, which was received and registered at the Clerk of the Industrial Relations Court at the Palembang District Court on August 11, 2022 in Register Number 132/Pdt.Sus-PHI/2022/PN.Plg. and also in other decisions of the Industrial Relations Court.

Furthermore, an example of the handling of the Industrial Relations Court case at the Central Jakarta District Court is traced through the website of the Directorate of Decisions of the Supreme Court in the case between Dann Adrian Daud Pohan and the Indonesia Biodiversity Foundation (KEHATI) related to employment agreement contracts. The plaintiff with his Complaint dated June 9, 2021 with an Recommendation attached, which was received and registered at the Clerk of the Industrial Relations Court at the Central Jakarta

District Court on June 9, 2021 in Register Number: 242/Pdt.Sus-PHI.G/2021/PN Jkt.Pst.

That from the court decision mentioned above, it can be known that the Panel of Judges in handling the case starts from the time the plaintiff's lawsuit is registered by obtaining the case number and determining the names of the Panel of Judges who handle the dispute determined by the chief judge and paying attention to the construction of the decision in the case before the reading of the lawsuit, there is one paragraph, where the Panel of Judges appeals to peace efforts to both parties to the case, However, it was unsuccessful, then continued with the reading of the lawsuit and so on, so that the judge began to examine the case file since the letter of determination of the assembly determined by the Chief Court.

The problem in the court decision above, the legal provisions in Article 83 of Law Number 2 of 2004 concerning the Settlement of Industrial Relations Disputes, are irrelevant to be carried out by the judge on the grounds that if the judge also examines the lawsuit that comes in outside the trial, then there will be a potential for the opposing party (the Defendant) to suspect that the judge is considered to have sided with the Plaintiff for giving advice/advise to one of the parties. so that the implementation of the preliminary examination outside the trial schedule is not relevant to be carried out by the judge, in addition, if the preliminary examination process is carried out by the judge, it will increase the time span of case dispute resolution so that it is not in line with the principle of speed, simplicity, and low cost.

The area of authority to examine the completeness of the requirements for filing a lawsuit (checking the completeness of the mediation minutes) should be more appropriate to be the domain and duties of the clerk of the Industrial Relations Court (PHI), especially the officers who are placed at the case registration place at the location of the one-stop integrated service (PTSP) of the court in accordance with their work function as court administrative personnel.

So if it is done by the Judge, it will be constrained by legality, because when the lawsuit is filed and registered in court, the judge is passive because the chief judge is obliged to determine who the Panel of Judges is handling the case no later than 7 (seven) days after registration, so the judge may not act actively to check the content of the incoming lawsuit that has not been registered outside the trial.

Likewise, for the examination of the content of the lawsuit so that the lawsuit is perfect in accordance with the terms and conditions to avoid shortcomings in the lawsuit, this should also be the task of the clerical section of the Industrial Relations Court appointed in the registration section, so it is not appropriate if the examination of the lawsuit is charged to the judge, because the main task of a judge is to conduct a trial of disputes between the parties.

In addition, taking into account the length of the time for registration of lawsuits in court, it is carried out during office hours, while the main task of the judge is to hear the case, at the same time when the judge is given the obligation to examine the incoming lawsuit file, then there will be a clash of work that will interfere with the trial of a judge.

That the clause of Article 83 paragraphs (1) and (2) of Law Number 2 of 2004 concerning the Settlement of Industrial Relations Disputes is very irrelevant to be applied because it injures the main duties of the judge, in terms of management is ineffective and unprofessional in authority so that it needs to be improved, which was previously regulated that the examination of the registration of the lawsuit was carried out by the judge, then for the correction the examination of the registration of the lawsuit was carried out by the clerical section of the Industrial Relations Court, So that the judge focuses on his task, namely carrying out the trial.

Based on the problems and obstacles described, a review of several provisions of the Industrial Relations Dispute Settlement Law is needed. This is suspected to be a complexity in efforts to resolve industrial relations disputes with the principles of simplicity, speed, and low cost. The author limits the

research to the process of resolving industrial relations disputes from the registration stage to the trial which is connected with the principles of simplicity, speed and low cost. Based on this description, the author will discuss further in the Dissertation with the title *Reconstruction of Regulations for the Submission of Labor Dispute Lawsuits at the Industrial Relations Court Based on the Value of Justice*.

B. Problem Formulation

1. *How are the regulations for filing labor dispute lawsuits in the industrial relations court not based on the value of justice?*
2. *What are the weaknesses of the regulations for filing labor dispute lawsuits in the current industrial relations court?*
3. *How is the reconstruction of the regulation for filing a lawsuit for employment disputes at the industrial relations court based on the value of justice?*

C. Research purposes

1. *To review and analyze the regulations for filing labor dispute lawsuits at the industrial relations court, it is currently not based on the value of justice.*
2. *To study and analyze the weaknesses of the regulations for filing labor dispute lawsuits at the current industrial relations court.*
3. *To reconstruct the regulations for filing labor dispute lawsuits at the industrial relations court based on the value of justice.*

D. Research result

1. Regulations for Filing Labor Dispute Lawsuits at the Industrial Relations Court Are Not Based on the Value of Justice.

Yudi Latif explained that the commitment to justice according to the realm of Pancasila thought has a broad dimension. The role of the State in the realization of social justice, at least in the framework of :

- a. *The realization of fair relations at all levels of the system (society),*
- b. *Development of structures that provide equal opportunities,*

- c. *Process of facilitating access to necessary information, required services, and necessary resources,*
- d. *Support for meaningful participation in decision-making for all.*

The purpose of this idea of justice is also not limited to the fulfillment of economic welfare, but is also related to emancipation efforts within the framework of human liberation from idolatry, restoration of human dignity, fostering national solidarity, and strengthening people's sovereignty.

Yudi Latif reiterated that the precept of "Social Justice" is the most concrete embodiment of the principles of Pancasila. The only precept of Pancasila is described in the preamble to the 1945 Constitution by using the verb "realizing a social justice for all Indonesia people".

Furthermore, Yudi Latif explained that the principle of justice is the core of divine morality, the main foundation of humanity, the knot of unity, and the dimension of people's sovereignty. On the one hand, the realization of social justice must reflect the ethical imperatives of the other four precepts.

This means that of the five precepts listed in Pancasila, all of them are related to each other and become a unit. But the more important thing is that of the five precepts contained in Pancasila, they will only be meaningless words if there is no seriousness of the state in its application.

In the implementation of justice in Indonesia, Yudi Latif emphasized the integrity and quality of state administrators, accompanied by the support of a sense of responsibility and a sense of humanity that radiates in each citizen to jointly realize social justice for all Indonesia people, namely with the principle of "heavy is the same as carrying, light is the same as carrying."

Yudi Latif's theory of Pancasila justice is associated with the regulation of filing labor dispute lawsuits at the Industrial Relations Court, reflecting that the values of justice have not been created in Article

83 of Law Number 2 of 2004 concerning the Settlement of Industrial Relations Disputes because:

- 1). It has not reflected the realization of fair relations at all levels of the system (society),

That the provisions of the article are irrelevant to be implemented by the judge on the grounds that if the judge also examines each incoming lawsuit, then there will be an opposing party (the Defendant) who suspects, the judge is considered to have sided with the Plaintiff for giving advice to one of the parties.

- 2). There has not been a development of a structure that provides equal opportunities,

Judges as part of PHI's legal structure have the main task and the function of judges philosophically is to adjudicate disputes. That the Panel of Judges will be constrained by legality, because when a lawsuit is filed and registered in court, the judge is passive because the chairman of the court no later than 7 (seven) days after registration, is only obliged to determine who the panel of judges handles the case, so that the judge may not act actively to check the contents of the incoming lawsuit that has not been registered outside the trial.

- 3). There has not been a process to facilitate access to the necessary information, necessary services, and necessary resources,

That the dimension of authority to examine the completeness of the requirements for filing a lawsuit (checking the completeness of the mediation minutes and mediator's recommendations) is more appropriate to be the domain of authority of the PHI clerk, especially the officers who are placed at the case registration place at the One-Stop Integrated Service (PTSP) location in accordance with the administrative work function. That the same goes for the examination of the content of the lawsuit so that the lawsuit is perfect

in accordance with the terms and conditions to avoid shortcomings in the lawsuit, this should also be the job task of the PHI clerk appointed in the registration section, so it is not appropriate if the examination of the lawsuit is charged to the judge, because the main task of a judge is to conduct a dispute trial between the parties.

In order to create the value of justice for the parties, the clause of Article 83 paragraphs (1) and (2) of the Industrial Relations Dispute Settlement Law is very irrelevant to be applied, so it needs to be improved, which was previously regulated that the examination of the registration of the lawsuit was carried out by the judge, then for the improvement the examination of the registration of the lawsuit was carried out by the Clerk of the Industrial Relations Court, so that the judge focused on his task, namely carrying out the trial.

2. Weaknesses in the Regulation of Filing Labor Dispute Lawsuits at the Industrial Relations Court at the current Industrial Relations Court.

To find out the various problems that arise in realizing justice in the settlement of industrial relations disputes, the author will analyze them using the theory of the Legal System conveyed by Lawrence M Friedman. According to Lawrence M Friedman, the legal system has three elements of the legal system which are not only related to each other, but also influence each other. The three elements of the legal system are substance, structure and legal culture. Substance is as the rules, norms, and patterns of real human behavior in that system. Or in other words, the substance is intended as a tangible result published by a legal system. Structure can be interpreted as its skeleton or frame, the part that remains, the part that gives a kind of shape and limitation to the whole. Or in other words, the structure here is the parts of the legal system that move within a mechanism. Included in the structure here are the structure of institutions, such as lawmakers, police, prosecutors, and courts. Meanwhile, legal culture is a human attitude towards the law, beliefs, values, thoughts and expectations. Or it can also be said to be the whole interweaving of social

values related to the law along with the attitude of actions that affect the law.

a. *Weaknesses of Legal Structure*

Legal Structure is a pattern that shows how the law is carried out according to its formal provisions. This structure can see how the pattern of law enforcement such as how the courts, lawmakers and legal process bodies run as they should. The components of the legal structure of a legal system consist of various institutions or institutions created by the legal system, including their various functions that are useful in supporting a legal system. Azmi Fendri said that the lack of independence of legal institutions, especially law enforcement agencies, has a big impact on the legal system.

It is difficult to achieve justice in the settlement of industrial relations disputes because it is affected by the lack of functioning of industrial relations dispute settlement institutions, including the apparatus that plays a role in resolving industrial relations disputes. As is known, the institutions that play a role in resolving industrial relations disputes are bipartite institutions, mediation, conciliation, arbitration and the Industrial Relations Court. The following will explain the reasons for the ineffectiveness of these institutions:

1) *Bipartite institution*

Bipartite institutions actually have the opportunity to become a mainstay institution in resolving industrial relations disputes because the parties involved are directly from the parties to the dispute without the intervention of other parties so that it is possible to produce mutually beneficial mutual agreements. The problem is that the position between workers and employers is not balanced, which causes often not to reach agreements that benefit both parties.

2) *Tripartite institutions*

a) *Mediation*

After an agreement is not reached with deliberation to reach a consensus, the dispute can be resolved by mediation. This mediation process will be mediated by mediators from employment agencies. The mediator will then issue recommendations as a solution to the industrial relations dispute. The problem is that the recommendation does not have to be followed by the parties so that often the party who feels stronger will reject the recommendation and prefer to continue the dispute in the Industrial Relations Court. In addition, the ineffectiveness of settlement in mediation institutions is also due to the human resource factor in the employment agency which is still lacking both in terms of quality and quantity.

b) Conciliation and arbitration institutions

These two dispute resolution institutions are also ineffective in resolving industrial relations disputes, this is because the parties feel unfamiliar with these two institutions. In addition, the provision of having to pay in the arbitration settlement adds to the reluctance of the parties, especially workers, to choose this institution as the place to settle their disputes.

3) Industrial Relations Court

The industrial relations court is chosen by the disputing parties after the dispute cannot be resolved out of court. The lack of effectiveness in the use of industrial relations courts in realizing justice is due to the dominant use of general civil procedure law in examining industrial relations dispute cases. In general civil procedure law, judges are passive so that it is very difficult for workers to win cases in the Industrial Relations Court due to their limited ability to litigate in court. Such as making a lawsuit, finding evidence while paying a lawyer requires a large fee. In addition to these factors, the ability or capacity of judges

who handle cases is also often a problem, especially career judges who do not necessarily master employment issues.

b. Weaknesses of Legal Substance

As previously explained, the substance of the Industrial Relations Dispute Settlement Law still has many weaknesses, this makes it difficult to achieve a sense of justice, especially for workers who are in a weak position compared to employers. Some of the problems that arise from the Industrial Relations Dispute Settlement Law include:

1). Use of rigid civil procedural law

In resolving industrial relations disputes, especially in the Industrial Relations Court, it is regulated that civil procedural law must be used as in general courts. This means that workers and entrepreneurs must master the procedures of civil procedural law if they want to sue at the Industrial Relations Court. This is certainly very difficult, especially for workers who do not have adequate resources and financial resources. In civil procedural law, the position of the parties is equal and the judge is passive. Of course, conditions like this benefit entrepreneurs who have all the advantages compared to workers. As a result, many cases are won by entrepreneurs because of the advantages they have.

2). Arrangement of case costs

Indeed, in the Industrial Relations Dispute Settlement Law, it is stated that cases with a value of less than 150 million are not subject to case fees. But for workers who have many shortcomings, of course, they still feel objections because they have to spend a lot of money outside of the cost of the case. Moreover, the Industrial Relations Court usually only exists in provincial capitals that are far from the company's premises.

3). Obligation to Examine the Contents of the Lawsuit by the Judge at the Time of Filing the Lawsuit

The provisions of Article 83 of Law Number 2 of 2004 concerning the Settlement of Industrial Relations Disputes explain that:

Article 83

- (1) The filing of a lawsuit that is not attached to the settlement minutes through mediation or conciliation, the judge of the Industrial Relations Court is obliged to return the lawsuit to the plaintiff.*
- (2) The judge is obliged to examine the contents of the lawsuit and if there are deficiencies, the judge asks the plaintiff to complete his lawsuit.*

That in practice the judge cannot carry out or carry out the order as the legal provision is intended to examine every lawsuit that enters the court, because the order clashes with the main task of the judge, which is to carry out the trial after there is a determination of the panel of judges, not to examine the filing of lawsuits which is the domain of administrative work and therefore in current practice in handling lawsuit registration is more handled by officers registration at the Clerk's desk of the Industrial Relations Court, even specifically the current industrial relations court, has conducted a trial through E.Court (electronic trial), including the registration of lawsuits, referring to the Supreme Court Regulation of the Republic of Indonesia Number 7 of 2022 concerning Amendments to Supreme Court Regulation Number 1 of 2019 concerning Case Administration and Trials in Court Electronically

c. Weaknesses of Legal Culture / Culture

Legal culture or culture is the conformity of people's behavior with the will of the law. If the behavior of the community does not follow the law, it will be difficult to create justice. The Industrial Relations Dispute Settlement Law, in addition to being problematic in

substance, will be even more difficult to achieve justice for the parties if the legal culture of the community is not in accordance with the law. The following are some problems in realizing justice in resolving industrial relations disputes from the perspective of legal culture:

1). *From the worker or labor union side*

From the side of workers in general, it is due to their lack of understanding of the rights that should be obtained from employers and even if they understand, it is still very difficult for workers to get their rights according to the applicable laws and regulations. This happens because the position of workers is unbalanced compared to employers. Entrepreneurs are far superior to workers, they can do anything to defend their interests. When there is a dispute with employers, generally workers are also very difficult to fight for their rights. They have to follow a very long procedure and drain on energy and funds. So often they just follow what the company sets. Trade unions also have limitations in defending the rights of workers or their members due to the lack of resources and funds they have.

2). *From the entrepreneur's side*

As explained above, the position of entrepreneurs is not balanced compared to workers. Employers have a higher position than workers so they are more advantageous in resolving industrial relations disputes. Employers can understand labor regulations very well which are inversely proportional to workers who do not understand labor issues. And in the event of an industrial relations dispute, entrepreneurs are very prepared to deal with it. It is not surprising that employers have a very high bargaining position when negotiating with workers and tend to impose their will. And when the employer's offer is not accepted by the worker, they are ready to proceed to the next stages. At the settlement stage at the Industrial Relations Court, they are also

ready with reliable lawyers who are ready to argue against workers. These are the things that make it difficult for workers to fight employers when their rights are violated.

3). From the government side

The government has also not maximally provided justice in resolving industrial relations disputes. This happens because indeed their role is limited by law not to interfere too much in disputes between workers and employers. The problem between workers and employers is completely left to themselves. This makes it very difficult to achieve justice in the settlement of industrial relations because if it is left to workers and entrepreneurs only, then what happens is that the strong party will always win.

3. Reconstruction of Regulations for Filing Employment Dispute Lawsuits at Industrial Relations Courts Based on the Value of Justice

a. Comparison of industrial relations dispute resolution in other countries

A comparison of industrial relations settlement in other countries that can be applied in Indonesia is the industrial relations settlement system in Japan. Labour Relations Commission (LRC) or the Labor Relations Commission was formed to resolve collective disputes which at that time were rife through *Rōdō Kankei Chōsei-Hō* or Labor Relations Adjustment Act (LRAA), or in Indonesian it can be interpreted as the Employment Relations Adjustment Law.

The Japanese government then issued an administrative service in the form of counseling and conciliation/mediation which offers comprehensive and fast informal services, carried out mainly by the national labor administration, through *Kobetsu Rōdō Kankei Funsō No Kaiketsu No Sokushin Ni Kansuru Hōritsu* or Act on Promoting the Resolution of Individual Labor-Related Disputes (APRILRD).

Then, the Japanese Government issued a new system specifically intended for resolving individual disputes through *Rōdō Shinpan-Hō* or Labor Tribunal Act (LTA), which forms a settlement system called Labor Tribunal System (LTS) by involving a Labor Tribunal (LT) in a Labor Tribunal Proceedings (LTP).

These three systems later became a popular, effective and efficient system in resolving industrial relations disputes in Japan.

It	Japan	Indonesia
1	Mediation by the mediator of the labor service	Bipartite, Tripartite (mediation, conciliation, arbitration)
2	Labor Tribunal (Rodo-Shimpan)	Industrial Relations Court
3	Completion time 2.5 months (± 70 days)	50 Business Days
4	3 (three) Trials at the Tribunal level	8 (eight) times of trial in the first level
5	Heard by one judge and two commissioners (representatives of workers & employers)	One career judge and two adhoc judges were heard
6	If an objection to the decision at the Tribunal level can proceed to the District court with a longer settlement period of approximately 16 months or more	If you object to the decision of the court of first instance, you can pursue cassation at the Supreme Court with a settlement period of 30 days

b. Reconstructing Pancasila Justice Values in Regulations for Filing Labor Dispute Lawsuits at the Industrial Relations Court

The simple, fast and low-cost settlement of industrial relations disputes was born from the idea of implementing social justice in dealing with industrial relations disputes involving two disputing parties who are in an unbalanced position where the employer is in a strong position in socio-economic status while the worker/laborer is in a weak position that depends on the source of income by working for the employer or employer. While both are human beings who have the dignity and dignity of humanity (human dinity).

The goal of social justice can only be implemented by protecting workers/laborers against unlimited power from employers/employers through legal means.

This study shows that the legal means in the form of the Industrial Relations Dispute Settlement Law still have many weaknesses, so they need to be revised. As long as the revision has not been carried out, the Industrial Relations Court and its Judges must dare to go beyond being just the implementer of the law, but also the subject of the feeling of justice and the expectations of the working community and the entrepreneurs, where they are located. If this is implemented, perhaps from there we can hope for the emergence of more harmonious and fair industrial relations in this country.

c. Reconstruction of Regulatory Norms for Filing Employment Dispute Lawsuits at Industrial Relations Courts based on the Value of Justice

Table 1.1
Reconstruction of Law Number 2 of 2004 concerning Settlement of
Industrial Relations Disputes

Before Reconstruction Article 83	Weakness	After Reconstruction
(1) If the lawsuit is not attached to the settlement minutes through mediation or conciliation, the judge of the Industrial Relations Court is obliged to return the lawsuit to the claimant. (2) The judge is obliged to examine the contents of the lawsuit and if there are deficiencies, the judge asks the plaintiff to complete his lawsuit.	1. That in practice the judge can never execute or execute the order as the legal provision is intended to examine every lawsuit that enters the court, the handling of lawsuit registration is more handled by the registration officer at the Clerk's desk of the Industrial Relations Court. 2. That the provisions of the article are irrelevant to be implemented by the judge on the grounds that if the judge also examines each incoming lawsuit, then there will be an opposing party (the Defendant) who suspects, the judge is considered to have sided with the Plaintiff for giving advice/advice to one of the parties. 3. That the dimension of authority to examine the completeness of the requirements for filing a lawsuit	After Reconstruction (1) If a lawsuit is not attached to a minutes and/or recommendations for settlement through mediation or conciliation, the Clerk of the Industrial Relations Court is obliged to return the lawsuit to the claimant. (2) The Clerk's Section is obliged to examine the contents of the lawsuit and if there are deficiencies related to the legal conditions of a lawsuit, the Clerk asks the plaintiff to complete his lawsuit.

	(checking the completeness of the mediation minutes and mediator's recommendations) is more appropriate to be the domain of authority of the PHI clerk, especially the officers who are placed at the case registration place at the One-Stop Integrated Service (PTSP) location in accordance with the administrative work function; 4. That the main task and function of the judge philosophically is to adjudicate disputes; 5. That the Panel of Judges will be constrained by legality, because when a lawsuit is filed and registered in court, the judge is passive because the chief judge is obliged to determine who the panel of judges handles the case no later than 7 (seven) days after registration, so that the judge may not act actively to check the contents of the incoming lawsuit that has not been registered outside the trial. 6. That the same goes for examining the	
--	--	--

	contents of the lawsuit so that the lawsuit is perfect in accordance with the terms and conditions to avoid shortcomings in the lawsuit, this should also be the job task of the PHI clerk appointed in the registration section, so it is not appropriate if the examination of the lawsuit is charged to the judge, because the main task of a judge is to conduct a dispute trial between the parties. 7. That by considering the dimension of the time for registration of a lawsuit in court is carried out during office working hours, while the main task of the judge is to hear the case, at the same time when the judge is given the obligation to examine the incoming lawsuit file, then there will be a clash of work that will interfere with the trial of a judge. 8. That clause 83 paragraphs (1) and (2) of the PPHI Law is very irrelevant to be applied, so it needs to be improved, which was previously regulated that the examination of the registration of the lawsuit was carried	
--	--	--

	out by the judge, then for the improvement the examination of the registration of the lawsuit was carried out by the clerical section of the industrial relations court, so that the judge focused on his task, namely carrying out the trial	
--	--	--



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN DISERTASI	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PENGUJI	Error! Bookmark not defined.
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN.....	Error! Bookmark not defined.
PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH	Error! Bookmark not defined.
MOTTO.....	iv
PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	viii
ABSTRACT.....	ix
RINGKASAN	x
SUMMARY.....	xxxi
DAFTAR ISI.....	li
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	13
C. Tujuan Penelitian	14
D. Kegunaan Penelitian	14
E. Kerangka Konseptual.....	15
1. Rekonstruksi.....	16
2. Regulasi.....	17
3. Gugatan Sengketa Ketenagakerjaan.....	19
4. Pengadilan Hubungan Industrial	22
5. Nilai Keadilan	23
F. Kerangka Teoritik	26
1. <i>Grand Teory</i> : Teori Keadilan Pancasila	27
2. <i>Middle Teory</i> : Teori Sistem Hukum	29
3. <i>Applied Teory</i> : Teori Hukum Progresif.....	33

G. Kerangka Pemikiran.....	35
H. Metode Penelitian	35
1. Paradigma Penelitian.....	36
2. Metode Pendekatan	38
3. Spesifikasi Penelitian	39
4. Sumber Data	40
5. Teknik Pengumpulan Data	43
6. Teknik Analisis Data	44
I. Orisinalitas	44
J. Sistematika Penulisan	46
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	49
A. Tinjauan Umum tentang Ketenagakerjaan.....	49
1. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan.....	49
2. Pihak-pihak yang terlibat dalam Ketenagakerjaan.....	51
3. Hubungan Kerja	57
B. Tinjauan Umum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	64
1. Pengertian Perselisihan Hubungan Industrial.....	64
2. Penyelesaian Perselisihan di luar Pengadilan Hubungan Industrial.....	69
3. Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja melalui Pengadilan Hubungan Industrial.....	90
C. Tinjauan Umum Hukum Acara Pengadilan Hubungan Industrial.....	98
D. Tinjauan Hukum Islam terhadap Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	109
BAB III REGULASI PENGAJUAN GUGATAN SENGKETA KETENAGAKERJAAN PADA PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL BELUM BERBASIS NILAI KEADILAN	114
A. Regulasi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Pengadilan Hubungan Industrial.....	114
B. Dasar Pertimbangan Hakim Dalam Menafsirkan Kedudukan Hukum Serikat Pekerja/Serikat Buruh.	127

C. Analisis Regulasi Pengajuan Gugatan Sengketa Ketenagakerjaan Pada Pengadilan Hubungan Industrial Belum Berbasis Nilai Keadilan.....	143
BAB IV KELEMAHAN-KELEMAHAN REGULASI PENGAJUAN GUGATAN SENGKETA KETENAGAKERJAAN PADA PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL	
A. Kelemahan Struktur Hukum	156
B. Kelemahan Subtansi Hukum.....	178
C. Kelemahan Kultur Hukum.....	185
BAB V REKONSTRUKSI REGULASI PENGAJUAN GUGATAN SENGKETA KETENAGAKERJAAN PADA PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL BERBASIS NILAI KEADILAN	
A. Perbandingan Di Beberapa Negara.....	189
B. Rekonstruksi Nilai Keadilan Dalam Pengajuan Gugatan Sengketa Ketengakerjaan Pada Pengadilan Hubungan Industrial	199
C. Rekonstruksi Norma Regulasi Pengajuan Gugatan Sengketa Ketengakerjaan Pada Pengadilan Hubungan Industrial Berbasis Nilai Keadilan.....	202
BAB VI PENUTUP	
A. Kesimpulan	210
B. Saran	212
C. Implikasi	213
DAFTAR PUSTAKA	214

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pasal 27 Ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disingkat UUD 1945) yang menyatakan: “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Di dalam amandemen UUD 1945, masalah pekerjaan lebih ditekankan lagi seperti disebutkan di Pasal 28 d ayat (2) UUD 1945: “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Dari pasal-pasal tersebut terlihat jelas masalah ketenagakerjaan menjadi tujuan negara yang harus dilaksanakan oleh komponen-komponen bangsa khususnya pemerintah Indonesia.

Pemerintah harus memastikan ketersediaan lapangan pekerjaan bagi warga negaranya dengan membuat kebijakan-kebijakan yang mendorong pemerintah harus memastikan ketersediaan lapangan pekerjaan bagi warga negaranya dengan membuat kebijakan-kebijakan yang mendorong tumbuhnya usaha-usaha yang akan menampung warganya untuk bekerja. Selain itu pemerintah juga mempunyai kepentingan dalam bidang ketenagakerjaan, yaitu memastikan terwujudnya hubungan industrial yang harmonis dan terciptanya keadilan dalam hubungan industrial tersebut.¹

Hubungan industrial yang harmonis tentunya akan menunjang

¹ Taufiq Yulianto, Hukum Sebagai Sarana untuk Melindungi Pekerja/Buruh dalam Hubungan Industrial, *Jurnal Orbith* Vo.8 No.2 Juli 2012, hlm. 105.

pelaksanaan pembangunan dibidang ekonomi untuk mewujudkan suatu masyarakat adil dan makmur sebagaimana yang diamanatkan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945. Tanpa adanya keharmonisan sulit untuk dapat diwujudkan kondisi yang kondusif melalui investasi baik itu berupa pengembangan usaha ataupun investasi baru. Dan tanpa melalui kerjasama antara pekerja/buruh² dengan pengusaha³ dalam hubungan industrial yang harmonis dan dinamis, upaya pengembangan usaha dan peningkatan kesejahteraan masyarakat pekerja sulit dicapai.

Perselisihan hubungan industrial biasanya terjadi antara pekerja/buruh dan pengusaha/majikan atau antara organisasi pekerja/organisasi buruh dengan organisasi perusahaan/organisasi majikan. Dari sekian banyak kejadian atau peristiwa konflik atau perselisihan yang terpenting adalah bagaimana solusi untuk penyelesaiannya agar betul-betul objektif dan adil.

Penyelesaian perselisihan pada dasarnya dapat diselesaikan oleh para pihak sendiri, dan kalau para pihak tidak dapat menyelesaikannya baru diselesaikan dengan hadirnya pihak ketiga, baik yang disediakan oleh negara atau para pihak sendiri. Dalam masyarakat modern yang diwadahi organisasi kekuatan publik berbentuk negara, forum resmi yang disediakan oleh negara

² Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Terdapat dua unsur dari definisi pekerja/buruh tersebut yaitu orang yang bekerja dan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain, lihat Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, (Jakarta: PT. Pradnya Paramita, 2003), hlm. 13

³ Pengusaha adalah a). orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri b).orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya c).orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia, *Ibid*

untuk penyelesaian sengketa atau perselisihan dapat melalui non litigasi berupa bipartit dan tripartit dan litigasi proses melalui lembaga peradilan.

Peradilan merupakan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada masyarakat modern, yang sebelumnya masyarakat adat pun secara tradisional sebelum mengenal negara dengan lembaga peradilannya, telah punya cara penyelesaian sengketa antar warga, yang biasanya dilaksanakan melalui para tetua adat yang bertindak sebagai fasilitator atau juru damai. Jadi adanya juru damai dalam penyelesaian sengketa bukanlah hal baru bagi masyarakat Indonesia.⁴

Sejalan dengan kebutuhan masyarakat Indonesia pada saat ini untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara normatif telah mengalami banyak perubahan, untuk pertama kalinya pemerintah telah mengesahkan hukum formil atau hukum acara penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada lembaga peradilan ketenagakerjaan dengan mengundangkannya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Diundangkannya Undang-Undang ini dengan latar belakang bahwa Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di perusahaan swasta sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan masyarakat, sedangkan di era

⁴ Suherman Toha, SH., MH., APU, *Laporan Akhir Penelitian Hukum Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Badan Pembinaan Hukum Nasional Kementerian Hukum Dan Ham RI Tahun 2010, Hlm, 6

industrialisasi masalah perselisihan hubungan industrial semakin meningkat dan kompleks sehingga diperlukan institusi dan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang cepat, tepat, adil, dan murah. Dengan diundangkannya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial diharapkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan sesuai dengan nilai-nilai Pancasila dapat diwujudkan.

Berdasarkan undang-undang tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ini telah ada pengadilan khusus yang menangani penyelesaian perselisihan hubungan industrial, yaitu PHI (Pengadilan Hubungan Industrial). Pengadilan khusus ini dibentuk di lingkungan Pengadilan Negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial yang terbatas pada perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Perselisihan atau sengketa para pihak biasanya terjadi jika salah satu pihak menghendaki pihak lain untuk berbuat atau tidak berbuat sesuatu, tetapi pihak lainnya menolak untuk berbuat atau berlaku demikian. Begitu juga dalam hubungan industrial, hanya saja ruang lingkupnya sekitar kepentingan pekerja/buruh, pengusaha, dan pihak pemerintah, karenanya ketiga subjek hukum ini merupakan pilar pendukung suksesnya pelaksanaan hukum ketenagakerjaan termasuk pula untuk suksesnya penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Subjek utama dalam hubungan industrial adalah pekerja/buruh dengan pengusaha, kedua pihak terikat dalam hubungan industrial dikarenakan perjanjian kerja dan atau perjanjian kerja bersama. Berdasarkan pandangan struktural fungsional baik pekerja/buruh maupun pengusaha/majikan adalah pihak-pihak yang sebenarnya sama-sama mempunyai kepentingan dengan kelangsungan usaha perusahaan. Keuntungan yang diperoleh perusahaan adalah dambaan bersama antara pekerja/buruh juga pengusaha/majikan. Untuk kepentingan bersama secara ideal menghendaki agar ke dua pihak saling memberikan kontribusi optimal untuk produktivitas kegiatan usaha. Karenanya keserasian hubungan antara mereka menjadi sangat diperlukan, dan hal ini dicerminkan oleh adanya kepuasan para pihak dalam pemenuhan hak dan kewajiban. Apabila terjadi ketidak puasan, maka timbulah benturan-benturan yang bermuara pada perselisihan hubungan industrial. Sebagai gejala biasanya pekerja/buruh tampil dengan berbagai pengaduan atau serangkaian demo atau aksi mogok, untuk reaksinya maka pengusaha/majikan tidak segan-segan untuk melakukan *loc-out* atau pemutusan hubungan kerja. Dari pengamatan atau kasus-kasus perselisihan hubungan industrial yang paling banyak kepermukaan adalah kasus PHK (pemutusan hubungan kerja).

Bagi pekerja/buruh yang umumnya tidak mudah untuk mendapat kerja baru, masalah pemutusan hubungan kerja adalah awal penderitaan panjang. Dari berbagai media sering diperoleh informasi tentang adanya perusahaan-perusahaan yang melakukan rasionalisasi manajemen perusahaan yang merugikan kepentingan pekerja/buruh, dimana perusahaan-perusahaan yang

melakukan kebijaksanaan manajemen atau rasionalisasi perusahaan dengan cara pemutusan hubungan kerja masal dengan melepas tanggungjawabnya untuk memenuhi hak-hak pekerja/buruh terutama hak untuk mendapat pesangon yang memadai.

Saat ini pekerja/buruh umumnya berada dalam posisi yang lemah. Mereka umumnya miskin, dan sulit untuk memperoleh jaminan kerja dengan imbalan penghasilan yang pantas. Sehingga tidak sedikit angkatan kerja yang henggang ke luar negeri untuk menjadi tenaga kerja migran atau bekerja di luar negeri walaupun dengan risiko perlindungan keselamatan kerja yang sangat rawan. Kemiskinan menghantui sebagian besar pekerja/buruh di Indonesia, dan hanya bagian kecil saja pekerja/buruh yang menikmati upah atau penghasilan berkecukupan atau upah diatas kebutuhan hidup layak. Mereka umumnya terdiri dari sebagian buruh pabrik, buruh perkebunan, keadaannya sangat memprihatinkan, hidup mereka pas-pasan hanya untuk memenuhi kebutuhan primernya saja mereka merasa kesulitan, tidak mampu memenuhi kebutuhan keluarga termasuk untuk beli susu untuk bayinya, tidak mampu menyekolahkan anaknya kejenjang yang lebih tinggi, walaupun setiap hari tenaganya diporsir untuk perusahaan karena upah mereka hanya bersandar pada besaran nilai upah minimum. Sementara disisi lain pengusaha/majikan dengan modal yang dia miliki, dan dengan latar belakang melimpahnya angkatan kerja yang berarti peluang begitu mudahnya untuk mendapatkan pekerja/buruh baru menjadikannya begitu besar dan begitu dominan dihadapkan pada keadaan pekerja/buruh. Dalam kondisi seperti ini aturan

hukum harus punya kemampuan untuk terwujudnya keseimbangan hak dan kewajiban antara pengusaha/majikan dengan pekerja/buruh.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyebutkan bahwa penyelesaian perselisihan antara pekerja dengan pengusaha dapat dilakukan lewat pengadilan setelah melewati proses bipartit dan tripartit. Penyelesaian perselisihan melalui jalur pengadilan telah diatur dalam sistem peradilan bahwa tenaga hakim sudah ditambah dengan hakim *Ad-Hoc*, yang proses litigasinya berjalan di pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri atau peradilan umum.

Bagaimana kedudukan manusia di hadapan hukum dapat mengambil hikmah dari ketentuan norma ayat dalam kitab suci Al Quran Surat Al Hujurat ayat 13, artinya “Hai manusia, sesungguhnya kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling mengenal. Sesungguhnya paling mulia diantara kamu disisi Allah ialah orang yang paling bertaqwa. Sesungguhnya Allah maha mengetahui lagi maha mengenal.” Memperhatikan ayat tersebut dalam perspektif pengadilan hubungan industrial yang pada dasarnya setiap pihak memiliki kedudukan yang sama dihadapan hukum (egaliter) baik sebagai penggugat maupun sebagai tergugat, hingga masing-masing pihak harus bisa membuktikan kebenaran dalil masing-masing dalam persidangan.

Salah satu persoalan hukum formal yang mengatur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah diatur khusus yang berlaku di PHI (pengadilan hubungan industrial) adalah mengenai proses pengajuan/pendaftaran gugatan yang memposisikan hakim untuk memeriksa gugatan diluar persidangan, hal ini yang mengusik rasa keadilan bagi para pihak yang berperkara karena eksesnya seolah-olah hukum hanya memberikan perlindungan atau perhatian terhadap pihak Penggugat, namun mengesampingkan kepentingan pihak Tergugat sehingga mengabaikan asas persamaan hak dihadapan hukum (*equality before the law*) selain itu mengusi keadilan bagi para hakim dalam pelaksanaanya karena ketentuan hukum ini menyulitkan kedudukan hakim dalam penyelesaian perkara perselisihan hubungan industrial, dimana hakim seharusnya tidak boleh memihak baik di dalam maupun di luar pengadilan, persoalan tersebut dapat diketemukan pada ketentuan hukum sebagai berikut;

Ketentuan Pasal 83 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menjelaskan bahwa:

Pasal 83

- (1) Pengajuan gugatan yang tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, maka hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada pengugat.
- (2) Hakim berkewajiban memeriksa isi gugatan dan bila terdapat kekurangan, hakim meminta penggugat untuk menyempurnakan gugatannya.

Bahwa terhadap ketentuan ayat (1) hal ini dimaknai Hakim dibebankan dengan berkewajiban agar memeriksa terhadap pengajuan pendaftaran

gugatan, apabila gugatan tidak dilampiri risalah mediasi, maka mengembalikan gugatan kepada Penggugat.

Bahwa selanjutnya pada ayat (2) dimaknai hakim berkewajiban memeriksa isi gugatan dan bila terdapat kekurangan yang menyebabkan gugatan kurang sempurna, hakim meminta pihak Penggugat untuk memperbaiki gugatan tersebut.

Bahwa dalam praktiknya hakim tidak dapat menjalankan atau melaksanakan perintah sebagaimana ketentuan hukum dimaksud yaitu untuk memeriksa setiap gugatan yang masuk ke pengadilan, karena perintah tersebut berbenturan dengan tugas pokok hakim yakni melaksanakan persidangan setelah ada penetapan majelis hakim, bukan memeriksa pengajuan gugatan yang merupakan ranah pekerjaan administrasi dan oleh karena dalam praktik kekinian dalam penanganan pendaftaran gugatan lebih banyak ditangani oleh petugas pendaftaran di meja Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial bahkan khusus pengadilan hubungan industrial terkini sudah melakukan persidangan melalui *E.Court* (persidangan elektronik) termasuk pendafatran gugatan mengacu pada Peraturan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 7 tahun 2022 tentang Perubahan atas Peraturan Mahkamah Agung Nomor 1 Tahun 2019 tentang Administrasi Perkara dan Persidangan Di Pengadilan Secara Elektronik.

Penulis memberikan sampel atas putusan pengadilan pada penanganan perkara Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang

yang ditelusuri melalui *website* Direktorat Putusan Mahkamah Agung dalam perkara antara Muhammad Sayuti melawan PT Putra Kalbar Sriwijaya sebagai Tergugat terkait dengan PHK (pemutusan hubungan kerja). Penggugat dengan Surat Gugatannya tertanggal 10 Agustus 2022 dengan dilampiri Anjuran, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang pada tanggal 11 Agustus 2022 dalam Register Nomor 132/Pdt.Sus-PHI/ 2022/PN.Plg. dan terdapat pula pada putusan-putusan Pengadilan Hubungan Industrial lainnya.⁵

Selanjutnya contoh penanganan perkara Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat yang ditelusuri melalui *website* Direktorat Putusan Mahkamah Agung dalam perkara antara Dann Adrian Daud Pohan melawan Yayasan Keanekaragaman Hayati Indonesia (KEHATI) terkait kontrak perjanjian kerja. Penggugat dengan Surat Gugatannya tertanggal 09 Juni 2021 dengan dilampiri Anjuran, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 09 Juni 2021 dalam Register Nomor : 242/Pdt.Sus-PHI.G/2021/PN Jkt.Pst.⁶

Bahwa pada Putusan pengadilan tersebut diatas dapat diketahui Majelis Hakim dalam menangani perkara dimulai sejak gugatan penggugat teregister dengan mendapatkan nomor perkara dan penetapan nama-nama Majelis Hakim

⁵<https://putusan3.mahkamahagung.go.id/direktori/putusan/zaedefacc35c23eab122313033343430.html>

⁶file:///C:/Users/ASUS/Downloads/putusan_242_pdt.susphi_2021_pn_jkt.pst_20231215181040.pdf

yang menangani sengketa yang ditetapkan ketua pengadilan dan memperhatikan konstruksi putusannya di dalam duduk perkara sebelum pembacaan gugatan terdapat satu paragraf, dimana Majelis Hakim menghimbau upaya perdamaian kepada kedua belah pihak yang berperkara, akan tetapi tidak berhasil, kemudian dilanjutkan dengan pembacaan gugatan dan seterusnya, sehingga hakim mulai memeriksa berkas perkara sejak adanya Surat penetapan majelis yang ditetapkan oleh ketua pengadilan.

Dengan demikian berdasarkan persoalan dalam putusan pengadilan diatas, ketentuan hukum pada Pasal 83 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tersebut, tidak relevan dilaksanakan oleh hakim dengan alasan karena jika hakim turut melakukan memeriksa surat gugatan yang masuk diluar persidangan, maka akan ada potensi pihak lawan (Tergugat) yang mencurigai hakimnya dianggap telah berpihak pada Penggugat karena memberikan *advace*/saran kepada salah satu pihak, sehingga pelaksanaan pemeriksaan pendahuluan diluar jadwal sidang tidak relevan dilakukan oleh hakim.

Bahwa dimensi kewenangan pemeriksaan syarat kelengkapan pengajuan gugatan (memeriksa kelengkapan risalah mediasi) lebih tepat menjadi ranah dan tugas kepaniteraan PHI khususnya petugas yang ditempatkan ditempat pendaftaran perkara di lokasi Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP) pengadilan sesuai dengan fungsi kerjanya sebagai tenaga keadministrasian pengadilan.

Bahwa jika hal itu dilakukan Majelis Hakim akan terkendala legalitas, karena saat gugatan diajukan dan didaftarkan dipengadilan, hakim bersifat pasif karena ketua pengadilan selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari setelah pendaftaran, baru berkewajiban menetapkan siapa Majelis Hakim yang menangani perkara, sehingga hakim tidak boleh bertindak aktif memeriksa isi gugatan yang masuk yang belum teregistrasi diluar persidangan.

Begitu pula terhadap pemeriksaan isi gugatan agar gugatan sempurna sesuai dengan syarat dan ketentuan untuk menghindari kekurangan pada gugatan, hal inipun semestinya menjadi tugas pekerjaan bagian kepaniteraan PHI yang ditunjuk dibagian pendaftaran, sehingga tidak tepat bila pemeriksaan gugatan dibebankan kepada hakim, karena tugas pokok yang seorang hakim adalah melakukan persidangan sengketa antara para pihak.

Selain itu dengan mempertimbangkan dimensi waktu pendaftaran gugatan di pengadilan dilakukan sepanjang waktu jam kerja kantor, sedangkan tugas pokok hakim adalah menyidangkan perkara, bersamaan dengan itu ketika hakim diberikan kewajiban untuk memeriksa berkas gugatan yang masuk, maka hal ini akan terjadi benturan pekerjaan yang akan mengganggu persidangan seorang hakim.

Bahwa klausa Pasal 83 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sangat tidak relevan diterapkan, sehingga perlu perbaikan, hal mana sebelumnya diatur pemeriksaan pendaftaran gugatan dilakukan oleh hakim, maka untuk

perbaikannya pemeriksaan pendaftaran gugatan dilakukan oleh bagian kepaniteraan pengadilan hubungan industrial, sehingga hakim fokus pada tupoksinya yaitu melaksanakan persidangan.

Berdasarkan masalah dan kendala yang diuraikan tersebut, diperlukan tinjauan terhadap beberapa ketentuan Undang-Undang tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Hal ini ditengarai menjadi kompleksitas dalam upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan asas sederhana, cepat, dan biaya murah. penulis membatasi dalam penelitian pada proses penyelesaian perkara perselisihan hubungan industrial mulai tahapan pendaftaran sampai dengan persidangan yang dihubungkan dengan asas sederhana, cepat dan biaya yang murah. Berdasarkan uraian tersebut penulis akan membahas lebih lanjut dalam Disertasi dengan judul **Rekonstruksi Regulasi Pengajuan Gugatan Sengketa Ketenagakerjaan Pada Pengadilan Hubungan Industrial Berbasis Nilai Keadilan.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis merumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Mengapa regulasi pengajuan gugatan sengketa ketenagakerjaan pada pengadilan hubungan industrial belum berbasis nilai keadilan?
2. Bagaimana kelemahan-kelemahan regulasi pengajuan gugatan sengketa ketenagakerjaan pada pengadilan hubungan industrial saat ini?
3. Bagaimana rekonstruksi regulasi pengajuan gugatan sengketa

ketengakerjaan pada pengadilan hubungan industrial berbasis nilai keadilan?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah disebutkan di atas, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengkaji dan menganalisis regulasi pengajuan gugatan sengketa ketenagakerjaan pada pengadilan hubungan industrial saat ini belum berbasis nilai keadilan.
2. Untuk mengkaji dan menganalisis kelemahan-kelemahan regulasi pengajuan gugatan sengketa ketenagakerjaan pada pengadilan hubungan industrial saat ini.
3. Untuk merekonstruksi regulasi pengajuan gugatan sengketa ketenagakerjaan pada pengadilan hubungan industrial berbasis nilai keadilan.

D. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna dan bermanfaat secara teoritis dan praktis adalah sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Manfaat teoritis penelitian ini diharapkan dapat memperoleh berbagai teori baru, konsep baru maupun asas-asas yang mendasar tentang regulasi pengajuan gugatan sengketa ketenagakerjaan pada pengadilan hubungan industrial.

2. Manfaat praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat kepada pihak-pihak yang berkepentingan diantaranya:

- a. Bagi pemerintah, diharapkan dapat memberikan sumbangsih pemikiran kepada Lembaga-lembaga terkait baik eksekutif maupun legislatif dalam pembentukan regulasi pengajuan gugatan sengketa ketenagakerjaan pada pengadilan hubungan industrial.
- b. Bagi masyarakat, diharapkan menjadi bahan referensi bagi pembaca baik serikat pekerja, pengusaha, mahasiswa, dosen, maupun masyarakat umum agar mengetahui tentang penanganan regulasi pengajuan gugatan sengketa ketenagakerjaan pada pengadilan hubungan industrial.
- c. Bagi peneliti, sebagai sarana dalam proses pembelajaran sehingga bermanfaat untuk menambah dan mengembangkan pengetahuan peneliti yang dapat menunjang pekerjaan langsung sebagai hakim *ad hoc* di pengadilan hubungan industrial yang digeluti kedepannya.

E. Kerangka Konseptual

Disertasi ini memilih judul Rekonstruksi Regulasi Pengajuan Gugatan Sengketa Ketenagakerjaan Pada Pengadilan Hubungan Industrial Berbasis Nilai Keadilan, sejalan dengan judul penelitian dimaksud, setiap istilah dalam judul penelitian ini akan didefinisikan untuk menjelaskan maksud dan

maknanya, sekaligus akan diberi batasan agar pembaca tidak keliru dalam memahaminya kelak. Dalam hal ini ada beberapa istilah yang perlu dijelaskan yaitu:

1. Rekonstruksi

Sebagaimana seperti pada judul dari peneliti sendiri bahwasannya terdapat kata rekonstruksi, oleh karena itu akan dijelaskan mengenai hal tersebut agar mampu memahami yang maksud dari penulisan ini. Sebelum memahami kata dari rekonstruksi tersebut, maka akan dijelaskan lebih dahulu mengenai kata dasarnya yaitu “konstruksi”. Berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) mengartikan kata konstruksi ialah suatu susunan dan hubungan kata dalam kalimat atau kelompok kata. Dimana makna suatu kata tersebut ditentukan oleh konstruksi dalam kalimat atau kelompok kata itu sendiri.⁷

Sehingga memahami kata konstruksi tersebut memang dirasa masih meluas dan sulit untuk dipahami. Akan tetapi makna dari kata tersebut mampu dimaknai menjadi beberapa hal yaitu atas dasar seperti pembangunan, pembentukan, proses, perencanaan, sistem dan struktur.

Melanjutkan pada kata rekonstruksi sendiri bahwasannya kata tersebut terdiri dari beberapa susunan yaitu “re” yang berarti pembaharuan dan “konstruksi” yang berartikan seperti penjelasan pada

⁷ Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa. *Kamus Besar Bahasa Indonesia* Edisi Ke Lima. Jakarta. Balai Pustaka. 2016

sebelumnya yaitu pada intinya apakah merupakan suatu bentuk ataukah sebuah sistem. Dan rekonstruksi mencakup tiga hal seperti yang disampaikan oleh Yusuf Qardhawi, pertama yaitu, memelihara inti bangunan asal dengan tetap menjaga watak dan karakteristiknya. Kedua, memperbaiki hal-hal yang telah runtuh dan memperkuat kembali sendi-sendi yang telah lemah. Ketiga, memasukkan beberapa pembaharuan tanpa mengubah watak dan karakteristik aslinya. Dari sini dapat dipahami bahwa pembaharuan bukanlah menampilkan sesuatu yang benar-benar baru, namun lebih tepatnya merekonstruksi kembali kemudian menerapkannya dengan realita saat ini.⁸

Kesimpulan yang dapat diambil dari penjelasan sebelumnya, bahwa maksud dari peneliti pada maksud rekonstruksi ialah merupakan suatu pembaharuan pada sebuah bentuk ataupun sistemnya, yang mana tidak menghilangkan bangunan yang sudah ada namun hanya memperbaiki hal-hal yang dirasa perlu diperbaiki sesuai dengan kondisi yang terjadi saat ini.

2. Regulasi

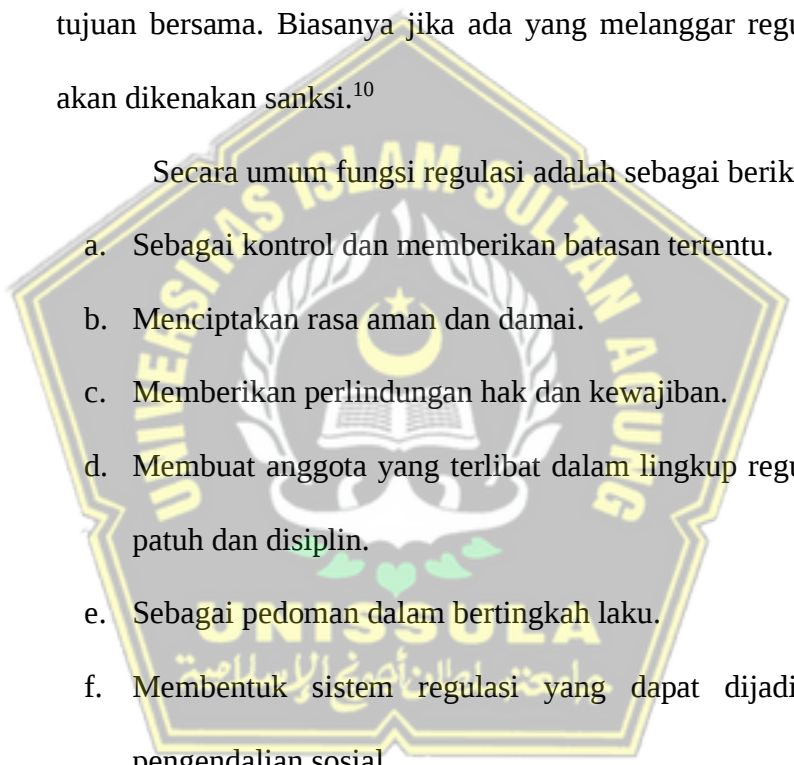
Regulasi adalah kata serapan dari bahasa Inggris “*Regulation*” yang artinya aturan. Menurut Collins Dictionary, regulasi adalah aturan yang dibuat oleh pemerintah atau otoritas lain untuk mengontrol cara sesuatu yang dilakukan atau cara orang berperilaku.⁹

⁸ Yusuf Qardhawi. *Problematika Rekonstruksi Ushul Fiqih* (Al-Fiqh Al-Islâmî bayn Al-Ashâlah wa At-Tajdid). Tasikmalaya: ..., 2014

⁹ Collins, *English Dictionary Complete and Unabridged Thirteenth Edition*, 13th edition, (January 1, 2011)

Regulasi adalah aturan yang mengikat, baik dalam pemerintahan maupun bisnis. Fungsi regulasi adalah untuk menertibkan perilaku orang-orang yang terlibat dalam suatu komunitas dalam batasan-batasan tertentu. Regulasi ini dirancang melalui proses-proses tertentu, di mana masyarakat atau suatu lembaga menyepakati untuk terikat dan mengikuti aturan yang telah dibuat dalam rangka mencapai tujuan bersama. Biasanya jika ada yang melanggar regulasi tersebut akan dikenakan sanksi.¹⁰

Secara umum fungsi regulasi adalah sebagai berikut:

- 
- a. Sebagai kontrol dan memberikan batasan tertentu.
 - b. Menciptakan rasa aman dan damai.
 - c. Memberikan perlindungan hak dan kewajiban.
 - d. Membuat anggota yang terlibat dalam lingkup regulasi menjadi patuh dan disiplin.
 - e. Sebagai pedoman dalam bertindak.
 - f. Membentuk sistem regulasi yang dapat dijadikan sebagai pengendalian sosial.
 - g. Menertibkan seseorang agar tidak melakukan perbuatan yang merugikan orang lain.
 - h. Untuk mencapai tujuan bersama.¹¹

¹⁰<https://hot.liputan6.com/read/4657735/regulasi-adalah-peraturan-untuk-mengendalikan-suatu-tatanan-simak-fungsinya>, diakses pada 11 Desember 2023

¹¹ *Ibid.*,

3. Gugatan Sengketa Ketenagakerjaan

Gugatan adalah suatu tuntutan hak dari setiap orang atau pihak (kelompok) atau badan hukum yang merasa hak dan kepentingannya dirugikan dan menimbulkan perselisihan, yang ditujukan kepada orang lain atau pihak lain yang menimbulkan kerugian itu melalui pengadilan negeri.¹²

Pengajuan permohonan gugatan atas adanya pelanggaran hak (*contentiosa*) dalam suatu perkara sudah barang tentu mengandung suatu sengketa yang dihadapi oleh para pihak yang sedang berperkara yang harus diselesaikan oleh hakim dalam persidangan pengadilan. Sedangkan mengenai tuntutan hak yang tidak mengandung sengketa umumnya berupa permohonan hak (*voluntair*) yang diajukan oleh seseorang atau beberapa orang dengan maksud untuk mendapatkan hak keperdataan sesuai dengan permohonannya.¹³

Pengajuan gugatan perdata umum dan perdata khusus yang dibenarkan undang-undang dalam praktik berbentuk lisan dan tulisan.

a. Berbentuk lisan

Penggugat yang tidak bisa membaca dan menulis atau dengan kata lain buta huruf dimungkinkan untuk mengajukan gugatannya secara lisan kepada ketua pengadilan negeri yang

¹² Sophar Maru, *Op.Cit*, Hlm 1.

¹³ Sarwono, *Op.,Cit*, hlm 6

berwenang untuk mengadili gugatan tersebut dan mohon agar dibuatkan surat gugatan sebagaimana diatur dalam pasal 120 HIR.¹⁴

b. Bentuk Tulisan

Gugatan yang paling diutamakan adalah gugatan yang berbentuk tertulis sebagaimana ditegaskan dalam pasal 142 RBG dan 118 ayat (1) HIR. Menurut pasal tersebut gugatan harus dimasukkan kepada pengadilan negeri dengan surat permintaan yang ditandatangani oleh penggugat atau kuasanya.¹⁵

Berkenaan dengan wewenang mengajukan gugatan, yang mensyaratkan bahwa yang mengajukan gugatan haruslah dilakukan oleh orang yang berhak dan langsung mempunyai kepentingan yang cukup untuk itu, maka hal tersebut sesuai dengan asas hukum acara perdata itu sendiri yang menyebutkan bahwa inisiatif berperkara dipengadilan diambil oleh pihak yang berkepentingan.

Mengenai sengketa atau perselisihan ketenagakerjaan, terdapat 4 (empat) jenis perselisihan yaitu perselisihan hak (*rechtsgeschillen*) dan perselisihan kepentingan (*belangenschillen*), perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antara Serikat Pekerja/Serikat Buruh.¹⁶

Dengan perselisihan hak dimaksudkan perselisihan yang timbul sebagai akibat terjadinya perbedaan pendapat mengenai

¹⁴ Yahya Harahap, *Hukum Acara Perdata Tentang Gugatan, Persidangan, Penyitaan, Pembuktian, dan Putusan Pengadilan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2011, Hlm 46

¹⁵ Sudikno Mertokusumo, *Op., Cit.* Hlm. 54

¹⁶ Imam Soepomo, *Op Cit*, Hlm.132.

isi perjanjian/kesepakatan yang telah disepakati atau adanya pelaksanaan yang menyimpang dari ketentuan hukum.

Perselisihan kepentingan yaitu perselisihan yang timbul dari perbedaan pendapat dalam merumuskan suatu ketentuan yang ingin diberlakukan di dalam perusahaan.

Perselisihan pemutusan hubungan kerja yaitu perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh satu pihak.

Perselisihan antara serikat pekerja yaitu perselisihan antara serikat pekerja dengan serikat pekerja lainnya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatpekerjaan.

Untuk masalah semua perselisihan ketenagakerjaan, penyelesaian telah diatur secara khusus mengacu pada Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, selain dari ketentuan yang berlaku pada hukum acara perdata umum.

Bentuk Sengketa Ketenagakerjaan	Jenis-Jenis Perselishian
Perselisihan Hubungan Industrial	– Perselisihan hak – Perselisihan kepentingan

	– Perselisihan pemutusan hubungan kerja – Perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan
--	---

4. Pengadilan Hubungan Industrial

Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) dibentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. PHI adalah “Pengadilan khusus” dalam lingkup lingkungan peradilan umum, pengadilan ini berfungsi untuk memutuskan perselisihan antara pekerja dan pengusaha yang meliputi:

- a. Perselisihan hak;
- b. Perselisihan Kepentingan;
- c. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan,
- d. Perselisihan antara Serikat Pekerja dalam satu perusahaan.

Tata acara yang digunakannya adalah menurut hukum acara perdata umum yang juga berlaku di peradilan umum, sepanjang tidak diatur secara khusus dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

5. Nilai Keadilan

Keadilan sesungguhnya merupakan konsep relatif.¹⁷ Pada sisi lain, keadilan merupakan hasil interaksi antara harapan dan kenyataan yang ada, yang perumusannya dapat menjadi pedoman dalam kehidupan individu maupun kelompok. Dari aspek etimologis kebahasaan, kata adil berasal dari bahasa Arab *adala* yang mengandung makna tengah atau pertengahan. Dari makna kata *adala* kemudian di sinonimkan dengan *Wasth* yang menurunkan kata *Wasith* yang berarti penengah atau orang yang berdiri di tengah yang mengisyaratkan sikap yang adil.

Dari pengertian ini pula, kata adil di sinonimkan dengan *inshaf* yang berarti sadar, karena orang yang adil adalah orang yang sanggup berdiri di tengah tanpa apriori memihak. Orang yang demikian adalah orang yang selalu menyadari persoalan yang dihadapi itu dalam konteksnya yang menyeluruh, sehingga sikap atau keputusan yang diambil berkenaan dengan persoalan itu pun menjadi tepat dan benar.¹⁸ Dalam ilmu fikih, adil merupakan sifat yang dituntut dari para saksi dalam pengadilan, sehingga kesaksiannya dapat di percaya.¹⁹

¹⁷ Majjid Khadduri, *"The Islamic Conception of Justice"*, (Baltimore and London: The Johns Hopkins University Press, 1984), hal. 145.

¹⁸ Nurcholis Madjid, *"Islam Kemanusiaan dan Keoderenan, Doktrin Peradaban, Sebuah Telaah Kritis Tentang Masalah Keimanan"*, Cetakan kedua, (Jakarta: Yayasan Wakaf Peradaban, 1992), hal. 56.

¹⁹ Notohamidjojo, *"Masalah: Keadilan"*, (Semarang: Tirta Amerts, 1971), hal. 6.

Kata adil dalam bahasa Arab adalah *nomina augentie (ism fail* Bahasa Arab) yang berasal dari kata benda “*adala*” yang mempunyai arti:

- a. Tegak lurus atau meluruskan;
- b. Untuk duduk lurus atau langsung;
- c. Untuk menjadi sama atau menyamakan;
- d. Untuk menyeimbangkan atau bobot penyeimbang.²⁰

Dalam bahasa Indonesia, sejauh pengetahuan peneliti belum ada istilah asli untuk pengertian adil atau keadilan. Namun hal ini tidak berarti bangsa Indonesia tidak mengenal keadilan. Kesadaran akan keadilan pada dasarnya ada pada setiap manusia. Bahkan anak-anak yang masih kecil pun menyadari dan secara naluri akan proses atau reaksi kalau mendapatkan bagian yang lebih kecil dari yang lainnya, atau sekedar menonton temannya memegang dan memainkan alat permainan tanpa diberi kesempatan untuk ikut bermain. Semua itu didorong oleh perasaan bahwa dirinya telah memperlakukan dengan tidak adil. Sementara bagi anak yang mendapatkan kesempatan memegang dan memainkan alat permainan biasanya ingin menikmati lebih lama lagi, dan itu sudah menjadi naluri nafsu keserakahan manusia.

²⁰ Mahmutatom HR, “*Rekonstruksi Konsep Keadilan*”, (Semarang: Badan Penerbit UNDIP, 2009), hal. 89

Oleh karena itu dapat dikatakan, keadilan adanya bukan pada bahasa tulisan, tetapi lebih pada bahasa hati yang dapat didekati dengan niat dan itikad yang baik dan dirasakan dengan hati yang bersih. Dari contoh diatas juga dapat diketahui bahwa dalam keadilan harus ada kesediaan untuk bertenggang rasa, tidak hanya memikirkan kentingan dan kesenangan diri, kesediaan untuk berkorban, serta adanya kesadaran bahwa apapun yang dimiliki ternyata tidak mutlak miliknya. Ada hak-hak orang lain di dalamnya, penggunaan terhadap apapun yang dianggap miliknya atau sesuatu yang ada dalam kekuasaannya, dengan sedemikian rupa sehingga tidak menimbulkan kerugian pada orang lain. Apalagi penggunaan fasilitas umum, pemahaman yang demikian menjadi sangat penting dalam menjaga suasana kebersamaan yang berkeadilan. Untuk dapat berlaku adil, orang harus mempunyai kemampuan berfikir dan bersikap dengan menempatkan diri seolah sebagai pihak yang berada diluar dirinya sendiri, sehingga akan ada empati yang mempunyai peran penting dalam mewujudkan makna keadilan.

Keadilan ini menjadi ruh yang mampu mengarahkan dan memberi kehidupan pada norma hukum tertulis, sehingga jika keadilan ini menjadi ruh, maka hukum tertulis itu ibarat tubuh manusia. Tanpa ruh, tubuh akan mati. Sebaliknya tanpa tubuh, kehidupan ruh tidak akan terimplikasi dalam relitas. Jika ruh dan tubuh dapat berjalan seiring, akan ada harmoni dalam kehidupan manusia, jika tidak terjadi

benturan kepentingan, tidak jarang tubuh harus dikorbankan (misal tangan di amputasi, payudara di angkat, dsb). Dalam rangka menjaga kelangsungan ruh dalam tubuh manusia. Hal ini biasa terjadi apabila benturan antara norma dan hukum tertulis dengan keadilan, maka keadilan sebagai ruh aturan hukum tertulis itu yang harus dipertahankan dan di aturan hukum yang tertulis itu sebenarnya hukum tertulis yang menyatakan sebenarnya dan merupakan alat mewujudkan keadilan yang dapat diganti atau di tinggalkan.²¹

F. Kerangka Teoritik

Penyelesaian perkara perselisihan hubungan industrial sering dibenturkan oleh beberapa hal yang bertentangan dengan rasa keadilan termasuk pada penanganan proses pengajuan gugatan dari awal pendaftaran (proses administrasi/pra proses) hingga proses persidangan di pengadilan (on proses). Oleh karena itu dalam kerangka pemikiran Disertasi ini terbagi dalam *grand theory* (teori utama), *middle theory* (teori tengah), dan *applied theory* (teori pelaksana).

Grand theory (teori utama) adalah teori yang mencakup dasar analisis bagi hasil-hasil penelitian. Dalam penelitian ini yang digunakan sebagai *grand theory* (teori utama) adalah teori keadilan Pancasila.

²¹ Ery Setyanegara, Kebebasan Hakim Memutus Perkara Dalam Konteks Pancasila (Ditinjau Dari Keadilan “Substantif”), *Jurnal Hukum dan Pembangunan* Tahun ke-44 No.4 Oktober-Desember 2013, hal. 478

Middle theory (teori tengah) adalah teori yang memiliki cakupan lebih sempit dari *grand theory* (teori utama). Dan yang akan digunakan sebagai *middle theory* (teori tengah) dalam penelitian ini adalah teori sistem hukum.

Applied theory (teori aplikasi) adalah teori yang cakupannya khusus dalam pembahasan pada tataran praktis, yang akan digunakan sebagai *applied theory* (teori aplikasi) dalam penelitian ini adalah teori hukum progresif.

1. *Grand Teory: Teori Keadilan Pancasila*

Yudi Latif menegaskan bahwa keadilan memang harus diperjuangkan tapi bukan dengan memprioritaskan ras atau agama. “Siapa pun kelompok marginal, tanpa melihat ras dan agama, harus mendapat perhatian dari negara,” ujarnya. “Itulah Pancasila,” katanya lagi.²²

Sila ke lima pancasila menyatakan: “Keadilan bagi seluruh rakyat indonesia.” Keadilan sosial pada urutan kelima dari lima sila Pancasila memberi isyarat bahwa keadilan sosial merupakan misi besar.²³

Keadilan berasal dari kata adil, menurut Kamus Bahasa Indonesia adil adalah tidak sewenang-wenang, tidak memihak, tidak berat sebelah. Adil terutama mengandung arti bahwa suatu keputusan dan tindakan didasarkan atas norma-norma objektif. Keadilan pada dasarnya adalah suatu konsep yang relatif, setiap orang tidak sama, adil

²² <https://www.mpr.go.id/berita/yudi-latif-mengatasi-kesenjangan-jangan-tiru-cara-malaysia>

²³ Yudi Latif, *Negara Paripurna, Historisitas, Rasionalitas, dan Aktualitas Pancasila*, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2011), hlm. 534.

menurut yang satu belum tentu adil bagi yang lainnya, ketika seseorang menegaskan bahwa ia melakukan suatu keadilan, hal itu tentunya harus relevan dengan ketertiban umum dimana suatu skala keadilan diakui. Skala keadilan sangat bervariasi dari satu tempat ke tempat lain, setiap skala didefinisikan dan sepenuhnya ditentukan oleh masyarakat sesuai dengan ketertiban umum dari masyarakat tersebut.²⁴

Di Indonesia keadilan digambarkan dalam Pancasila sebagai dasar negara, yaitu keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Dalam sila ke lima tersebut terkandung nilai-nilai yang merupakan tujuan dalam hidup bersama. Adapun keadilan tersebut didasari dan dijiwai oleh hakikat keadilan kemanusiaan yaitu keadilan dalam hubungannya manusia dengan dirinya sendiri, manusia dengan manusia lainnya, manusia dengan masyarakat, bangsa, dan negara, serta hubungan manusia dengan Tuhannya.²⁵

Nilai-nilai keadilan tersebut haruslah merupakan suatu dasar yang harus diwujudkan dalam hidup bersama kenegaraan untuk mewujudkan tujuan negara, yaitu mewujudkan kesejahteraan seluruh warganya dan seluruh wilayahnya, mencerdaskan seluruh warganya. Demikian pula nilai-nilai keadilan tersebut sebagai dasar dalam pergaulan antar negara sesama bangsa didunia dan prinsip-prinsip ingin menciptakan ketertiban hidup bersama dalam suatu pergaulan antar

²⁴ M. Agus Santoso, *Hukum, Moral & Keadilan Sebuah Kajian Filsafat Hukum*, Ctk. Kedua, Jakarta, Kencana, 2014, hlm. 85.

²⁵ *Ibid*, hlm. 86.

bangsa di dunia dengan berdasarkan suatu prinsip kemerdekaan bagi setiap bangsa, perdamaian abadi, serta keadilan dalam hidup bersama (keadilan sosial).²⁶

2. *Middle Teory: Teori Sistem Hukum*

Teori sistem hukum dari Friedman menyatakan bahwa hukum harus dilihat sebagai suatu sistem. Lawrence M. Friedman dalam bukunya yang berjudul *The Legal System "A Social Science Perspective"*, menyatakan bahwa setiap sistem hukum selalu mengandung tiga komponen, yaitu komponen struktur hukum (*legal structure*), substansi hukum (*legal substance*), dan budaya hukum (*legal culture*). "A legal sistem in cctual operation is complex organism in which structure, substance, and culture interact."²⁷ Artinya, sistem hukum dalam kenyataan sulit untuk dilaksanakan dalam berbagai organisasi yang akan mempengaruhi struktur, substansi, dan budaya.

Penjelasan komponen-komponen di atas adalah sebagai berikut:

a. Struktur Hukum

Tentang struktur hukum Friedman menjelaskan:

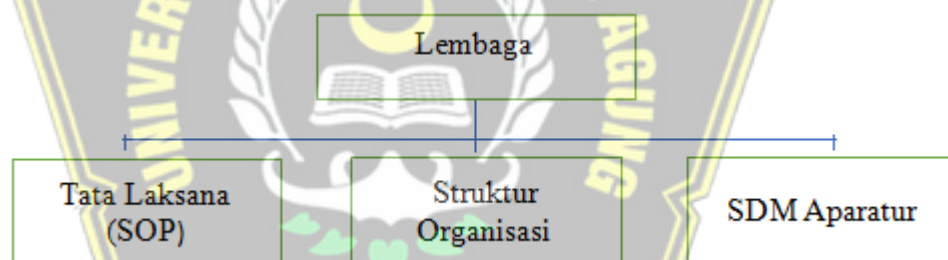
*"to begin with, the legal sytem has the structure of a legal system consist of elements of this kind: the number and size of courts; their jurisdiction ...Structure also means how the legislature is organized ...what procedures the police department follow, and so on. Struktur, in way, is a kind of crosss section of the legal system...a kind of still photograph, with freezes the action ."*²⁸

²⁶ Ibid, hlm. 87

²⁷ Lawrence M. Friedman, *The Legal System : A Social Science Perspective*, New York: Russel Sage Foundation, 1969, Hal.16

²⁸ Lawrence M. Friedman, "On Legal Development" Dalam : Rutgers Law Rivies, Vol. 24. 1969, Hal.27.

Struktur hukum tidak hanya lembaga (institusi) tetapi juga menyangkut kelembagaan yang didalamnya menyangkut: organisasi, ketatalaksanaan (prosedur) dan sumber daya manusia aparatur. Lembaga merupakan suatu badan (institusi) yang menjalankan suatu substistem dari sistem (yang berwenang menerapkan hukum). Organisasi adalah kesatuan (susunan dan sebagainya) yang terdiri atas bagian-bagian (orang dan sebagainya) dalam perkumpulan dan sebagainya untuk tujuan tertentu, ketatalaksanaan adalah cara mengurus (menjalankan). Sumber daya manusia aparatur adalah orang yang terlibat dalam menjalankan sistem.



Struktur organisasi dipengaruhi oleh bentuk dan ukuran dari suatu organisasi. Bentuk dan ukuran organisasi akan berdampak pada proses administrasi ataupun pengambilan keputusan karena setiap proses administrasi atau pengambilan keputusan akan melalui bagian-bagian yang ada dalam struktur organisasi.

Tata laksana adalah merupakan sistem kerja yang diterapkan dalam lembaga dalam menjalankan sistem. Tata laksana dapat dikatakan sebagai standar prosedur operasional (SOP) yang menjadi acuan dalam menjalankan proses administrasi atau pengambilan keputusan.

Sumber daya manusia aparatur adalah orang yang terlibat dalam menjalankan sistem baik yang terdapat dalam struktur maupun yang diluar struktur. Sumber daya manusia aparatur dipengaruhi oleh nilai (*value*) hukum bagi aparatur dan sikap (*attitude*) aparatur terhadap hukum mempengaruhi kinerja dalam memproses administrasi ataupun pengambilan keputusan.

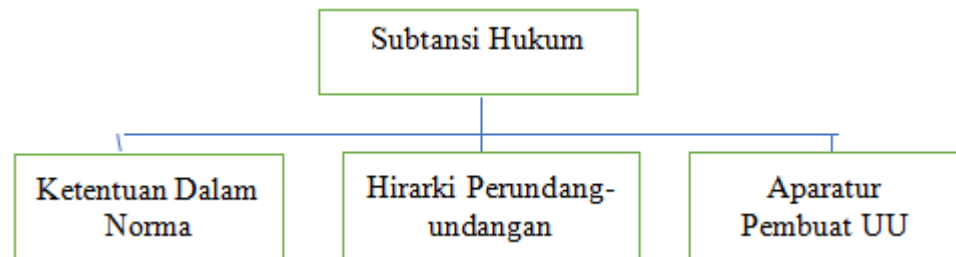
Berdasarkan uraian diatas, struktur hukum menyangkut lembaga termasuk juga dalam aspek organisasi, aspek ketatalaksanaan, aspek sumber daya manusia aparatur yang ada dalam sistem itu.

b. Subtansi Hukum

Subtansi hukum menyangkut aturan dan norma berlaku yang memiliki kekuatan yang mengikat dan menjadi pedoman bagi aparat penegak hukum. Subtansi sebagai suatu acuan pelaksanaan agar terukur dan terarah dalam mencapai tujuan. Subtansi memberikan suatu kepastian hukum dalam bertindak.

Aturan atau norma sebagai *das sollen* yaitu fakta hukum yang diungkapkan para ahli hukum dalam tataran teoritik (*law in the books*), yakni hukum dalam bentuk cita-cita bagaimana seharusnya. Subtansi hukum menyangkut respon masyarakat terhadap aturan dan norma tersebut, bagaimana aturan/norma tersebut terhadap struktur hukum (hirarki peraturan perundang-undangan) dan kepentingan aparatur

pembuat undang-undang terhadap aturan/norma tersebut.



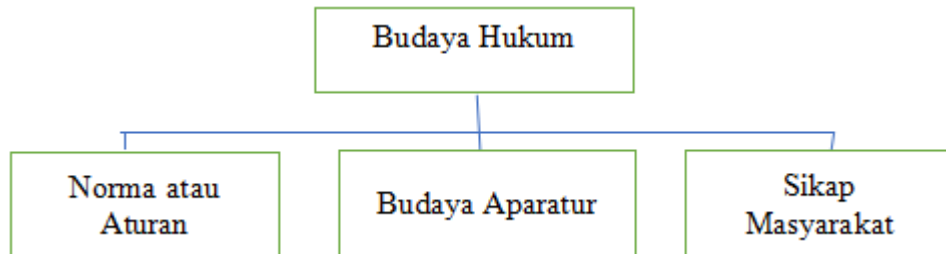
c. Budaya Hukum

Budaya hukum menyangkut sikap masyarakat terhadap hukum dan sistem hukum. Sikap masyarakat terhadap hukum mencakup kepercayaan, nilai-nilai, gagasan dan harapan. Untuk lebih memahami budaya hukum, berikut adalah pernyataan tentang budaya hukum, bahwa umat Katolik cenderung menghindari perceraian (karena agama), bahwa orang-orang yang tinggal di daerah kumuh tidak percaya pada polisi, bahwa orang-orang kelas menengah lebih sering mengajukan keluhan kepada pemerintah daripada orang-orang yang sejahtera, atau bahwa mahkamah agung menikmati martabat tinggi.

Budaya hukum dengan kata lain, adalah iklim pemikiran sosial dan kekuatan sosial yang menentukan bagaimana hukum digunakan, dihindari, atau disalahgunakan. Tanpa budaya hukum, sistem hukumnya lemah seperti ikan mati tergeletak di keranjang, bukan ikan hidup yang berenang di laut.

Setiap masyarakat, setiap negara, setiap komunitas memiliki budaya hukum. Selalu ada sikap dan opini mengenai hukum. Ini bukan berarti bahwa setiap orang membagikan ide yang sama. Salah satu

cabang kebudayaan yang sangat penting adalah budaya hukum orang dalam .



3. *Applied Teory: Teori Hukum Progresif*

Progresif adalah kata yang berasal dari bahasa asing (Inggris) yang asal katanya adalah progress yang artinya maju. *Progressive* adalah kata sifat, jadi sesuatu yang bersifat maju. Hukum Progresif berarti hukum yang bersifat maju. Pengertian progresif secara harfiah ialah, *favouring new, modern ideas, happening or developing steadily*²⁹ (menyokong ke arah yang baru, gagasan modern, peristiwa atau perkembangan yang mantap), atau berhasrat maju, selalu (lebih) maju, meningkat.³⁰

Istilah hukum progresif di sini adalah istilah hukum yang diperkenalkan oleh Satjipto Rahardjo, yang dilandasi asumsi dasar bahwa hukum adalah untuk manusia. Satjipto Rahardjo merasa prihatin dengan rendahnya kontribusi ilmu hukum dalam mencerahkan bangsa Indonesia, dalam mengatasi krisis, termasuk krisis dalam bidang hukum

²⁹ Oxford Learner's Pocket Dictionary (New Edition) (Edisi ketiga; Oxford: Oxford University Press), hlm. 342.

³⁰ Pius A Partanto dan M. Dahlan Al Barry, *Kamus Ilmiah Populer*, Surabaya, Arkola, 2001, hlm. 628

itu sendiri. Untuk itu beliau melontarkan suatu pemecahan masalah dengan gagasan tentang hukum progresif.

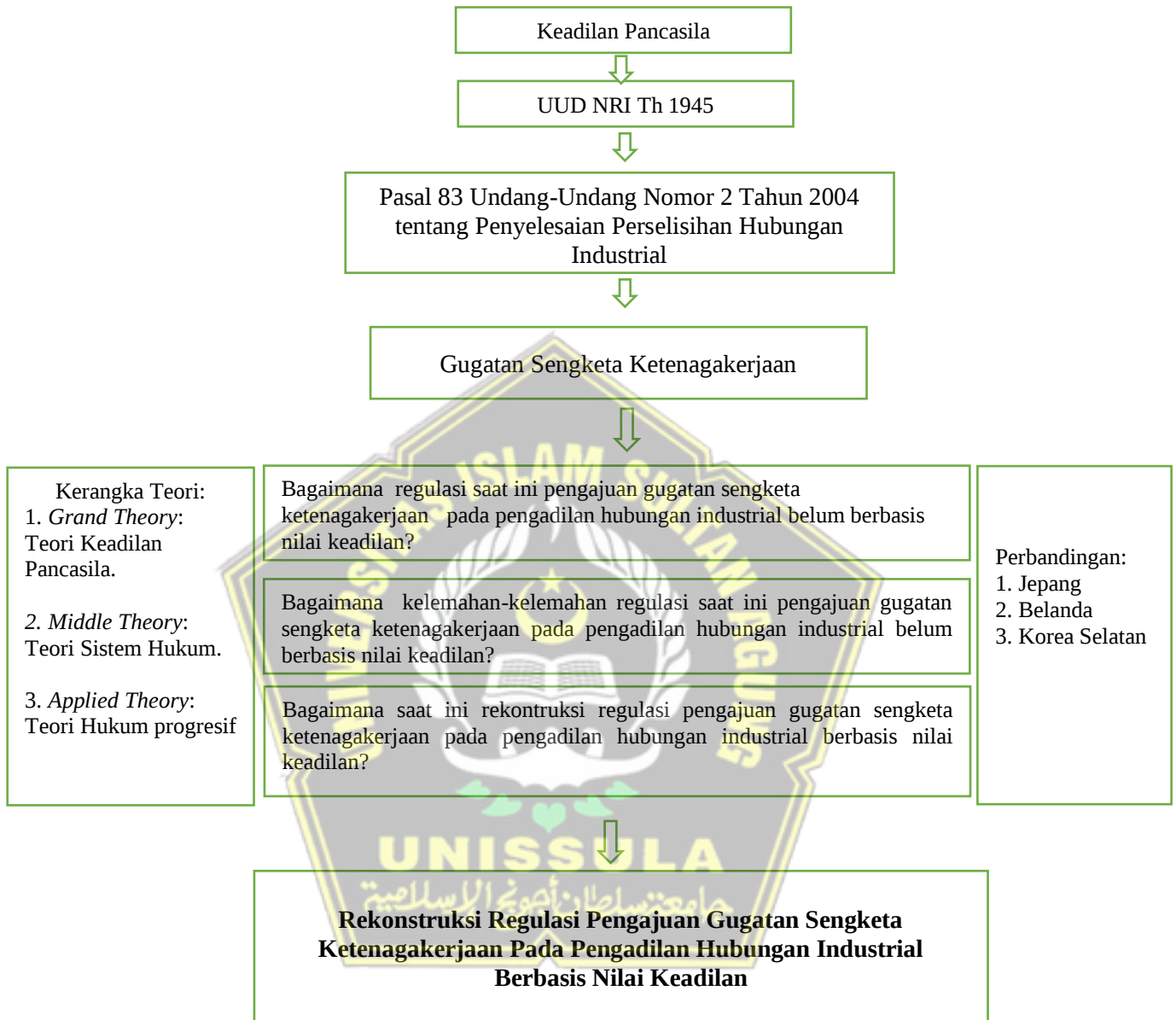
Adapun pengertian hukum progresif itu sendiri adalah mengubah secara cepat, melakukan pembalikan yang mendasar dalam teori dan praksis hukum, serta melakukan berbagai terobosan. Pembebasan tersebut didasarkan pada prinsip bahwa hukum adalah untuk manusia dan bukan sebaliknya dan hukum itu tidak ada untuk dirinya sendiri, melainkan untuk sesuatu yang lebih luas yaitu untuk harga diri manusia, kebahagiaan, kesejahteraan, dan kemuliaan manusia.³¹

Secara lebih sederhana beliau mengatakan bahwa hukum progresif adalah hukum yang melakukan pembebasan, baik dalam cara berpikir maupun bertindak dalam hukum, sehingga mampu membiarkan hukum itu mengalir saja untuk menuntaskan tugasnya mengabdikan kepada manusia dan kemanusiaan. Sebab menurutnya, hukum bertujuan untuk menciptakan keadilan dan kesejahteraan bagi semua rakyat.³²

³¹ Satjipto Rahardjo, *Membedah Hukum Progresif*, Jakarta: Kompas, 2007, hlm. 154.

³² Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum; Pencarian, Pembebasan dan Pencerahan*, Surakarta, Muhammadiyah Press University, 2004, hlm. 17.

G. Kerangka Pemikiran



H. Metode Penelitian

Metode penelitian adalah suatu cara atau prosedur yang dipergunakan untuk melakukan penelitian agar lebih terarah dan dapat menjawab rumusan

masalah dan tujuan penelitian serta bisa dipertanggungjawabkan secara ilmiah.³³

Metode penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini terdiri atas:

1. Paradigma Penelitian

Paradigma menentukan pandangan peneliti.³⁴ Sehingga paradigma yang digunakan dalam penelitian ini adalah paradigma konstruktivisme yaitu paradigma yang melihat kebenaran suatu kenyataan sosial dari konstruksi sosial, dimana kebenaran suatu realitas sosial itu tidak mutlak. Paradigma konstruktivisme ini berada dalam perspektif *interpretivisme* (penafsiran) yang terbagi dalam tiga jenis, yaitu interaksi simbolik, fenomenologis dan hermeneutik. Paradigma konstruktivisme dalam ilmu sosial merupakan kritik terhadap paradigma positivis.

Paradigma konstruktivisme adalah pendekatan secara teoritis untuk komunikasi yang dikembangkan tahun 1970-an oleh Jesse Deli dan rekan-rekan sejawatnya. Teori konstruktivisme mengemukakan bahwa seseorang memberikan kesan dan bertindak sesuai dengan apa yang ada dalam pikirannya, kenyataan tidak melihat sesuatu secara langsung tetapi disaring terlebih dahulu dari bagaimana seseorang melihat sesuatu.³⁵

³³ Soejono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: UI Pres, 1981, hlm 43

³⁴ K. Denzin dan Yunonns S. Lincolo, *Handbook of Qualitative Research*. Yogyakarta, Pustaka Pelajar, 2009, hlm. 123

³⁵ Morissan, *Teori Komunikasi Organisasi*. Bogor, Ghalia Indonesia, 2009, hlm. 107

Menurut Denzin dan Lincoln, tujuan konstruktivisme yaitu untuk mengerti dengan benar dan merekonstruksi berbagai konstruksi yang sebelumnya dipegang orang lain dan memiliki hal terbuka untuk interpretasi dengan adanya perkembangan teknologi yang canggih.³⁶

Konstruktivisme menolak pandangan positivisme yang memisahkan subjek dan objek komunikasi. Dalam pandangan konstruktivisme, bahasa tidak lagi hanya dilihat sebagai alat untuk memahami realitas objektif belaka dan dipisahkan dari subjek sebagai penyampai pesan. Konstruktivisme justru menganggap subjek sebagai faktor sentral dalam kegiatan komunikasi serta hubungan-hubungan sosialnya. Subjek memiliki kemampuan melakukan kontrol terhadap maksud-maksud tertentu dalam setiap wacana.³⁷

Paradigma konstruktivisme berusaha memahami dunia pengalaman nyata yang kompleks dari sudut pandang individu-individu yang tinggal didalamnya dalam rangka mengetahui makna, definisi dan pemahaman pelakunya tentang suatu realitas. Menurut Schwandt, “Dunia realitas kehidupan dan makna-makna situasi-spesifik yang menjadi obyek umum penelitian dipandang sebagai konstruksi para pelaku sosial”.³⁸

Paradigma konstruktivis dipengaruhi oleh perspektif interaksi simbolis dan perspektif struktural fungsional. Perspektif interaksi

³⁶ K. Denzin dan Yunonns S. Lincolo, *Op.,Cit*, hlm. 140

³⁷ Ardianto, Elvinaro dan Bambang Q-Anees. *Filsafat Ilmu Komunikasi*. Bandung, Simbiosia Rekatama Media, 2007, hlm. 151

³⁸ K. Denzin dan Yunonns S. Lincolo, *Op.,Cit*, hlm. 146

simbolis ini mengatakan bahwa manusia secara aktif dan kreatif mengembangkan respons terhadap stimulus dalam dunia kognitifnya. Dalam proses sosial, individu manusia dipandang sebagai pencipta realitas sosial yang relatif bebas di dalam dunia sosialnya. Realitas sosial itu memiliki makna manakala realitas sosial tersebut dikonstruksikan dan dimaknakan secara subjektif oleh individu lain, sehingga memantapkan realitas itu secara objektif.

Teori *konstruktivisme* menyatakan individu menginterpretasikan dan beraksi menurut kategori konseptual dari pikiran. Realitas tidak menggambarkan diri individu namun harus disaring melalui cara pandang orang terhadap realitas tersebut. Teori konstruktivisme dibangun berdasarkan teori yang ada sebelumnya, yaitu konstruksi pribadi atau konstruksi personal (*personal construct*) oleh George Kelly. Ia menyatakan bahwa orang memahami pengalamannya dengan cara mengelompokkan berbagai peristiwa menurut kesamaannya dan membedakan berbagai hal melalui perbedaannya.

2. Metode Pendekatan

Pendekatan yang penulis gunakan pada penelitian ini adalah pendekatan *Sociologis Legal Research*. Pendekatan Yuridis Sosiologis Riset adalah menekankan penelitian yang bertujuan memperoleh pengetahuan hukum secara empiris dengan jalan terjun langsung ke objeknya.³⁹ Penelitian Yuridis Sosiologis Riset adalah penelitian hukum

³⁹ Soerjono Soekanto, *Op.,Cit*, hlm. 51.

menggunakan data sekunder sebagai data awalnya, yang kemudian dilanjutkan dengan data primer lapangan atau terhadap masyarakat, meneliti efektivitas suatu Peraturan dan penelitian yang ingin mencari hubungan (korelasi) antara berbagai gejala atau variabel, sebagai alat pengumpulan datanya terdiri dari studi dokumen atau bahan pustaka dan wawancara.⁴⁰

3. Spesifikasi Penelitian

Untuk memperoleh data yang diperlukan untuk menyusun penulisan hukum ini, spesifikasi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah bersifat deskriptif analisis, yaitu penelitian yang bertujuan untuk memperoleh gambaran yang jelas dan sistematis mengenai keadaan atau fakta yang ada terhadap permasalahan yang diteliti dan dipejari sebagai sesuatu yang utuh.⁴¹

Spesifikasi penelitian ini adalah bersifat deskriptif analisis sesuai dengan masalah dan tujuan dalam penelitian ini. Deskriptif ini bukan dalam arti yang sempit, artinya dalam memberikan gambaran tentang fenomena yang ada dilakukan sesuai dengan metode penelitian. Fakta-fakta yang ada digambarkan dengan suatu interpretasi, evaluasi dan pengetahuan umum, karena fakta tidak akan mempunyai arti tanpa interpretasi, evaluasi dan pengetahuan umum.

⁴⁰ Amiruddin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Jakarta PT. Raja Grafindo Persada, 2012, hlm. 34.

⁴¹ Mukti Fajar ND., dkk, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar, 2010, hlm. 192.

4. Sumber Data

Sumber data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari objeknya.⁴² Data primer diperoleh atau dikumpulkan dengan melakukan studi lapangan (*field research*) melalui observasi, wawancara, dan keterangan atau informasi dari narasumber yang kompeten dan yang berkaitan dengan masalah pelaksanaan proses pendaftaran pengajuan gugatan di pengadilan hubungan industrial. Wawancara adalah proses tanya jawab dalam penelitian yang berlangsung secara lisan dimana dua orang atau lebih bertatap muka mendengarkan secara langsung informasi-informasi atau keterangan-keterangan.⁴³

Adapun pengambilan data wawancara melalui *purposive sampling* (sample ditetapkan dengan kriteria dan pertimbangan tertentu) dengan subjek yang diwawancara antara lain: Hakim-hakim pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri dan Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial.

⁴² J. Supranto, *Metode Penelitian Hukum dan Statistik*, Jakarta, PT Rineka Cipta, 2003, hlm. 2

⁴³ Cholid Narbuko dan Abu Achmadi, *Metodologi Penelitian*, Jakarta, Bumi Aksara, 2001, hlm. 81.

b. Data Sekunder

Sumber data yang diperoleh melalui studi kepustakaan yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mencari dan membaca literature dan dokumen yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti dari perpustakaan.⁴⁴ Untuk mencari data sekunder dengan menggunakan bahan-bahan hukum yang meliputi:

1) Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer terdiri dari peraturan dasar, peraturan perundang-undangan, catatan resmi, lembaran negara dan penjelasan, risalah, putusan hakim dan yurisprudensi yang berkaitan erat dengan bahan-bahan hukum dengan permasalahan yang diteliti,⁴⁵ Dalam penelitian ini terdiri dari:

- a) Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- b) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2009 tentang kekuasaan Kehakiman
- c) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Buruh/Serikat Pekerja
- d) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

⁴⁴ Amirudin dan Zainal Asikin, *Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013), Hal. 32

⁴⁵ Bambang Sugono, *Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2006), Hal. 113

- e) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- f) Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.
- g) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPer)
- h) Kitab Undang-Undang Hukum Acara Perdata (KUHAPer)
- i) Peraturan Mahkamah Agung Republik Indonesia (PERMA).
- j) Surat Edaran Mahkamah Agung Republik Indonesia (SEMA)

2) Bahan Hukum Sekunder

Bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer seperti buku-buku, jurnal, hasil karya ilmiah, asas-asas hukum, sejarah hukum, teori-teori hukum serta doktrin atau pendapat para pakar hukum yang berkaitan dengan penulisan penelitian ini.⁴⁶

3) Bahan Hukum Tertier

Yaitu data data atau bahan-bahan yang memberikan petunjuk atau penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder.⁴⁷ Bahan hukum tertier dalam penelitian

⁴⁶ Soerjono Soekanto, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2003), Hal. 13.

⁴⁷ *Ibid.*,

ini meliputi kamus atau ensiklopedi, Internet, kamus besar bahasa Indonesia, dan kamus hukum Indonesia yang berkaitan dengan penulisan penelitian ini.

5. Teknik Pengumpulan Data

Sesuai dengan sumber data yang dibutuhkan yaitu data primer dan data sekunder, maka metode pengumpulan data dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Studi Lapangan

Yaitu pengumpulan data melalui wawancara dan obeservasi. Wawancara yaitu suatu cara mengumpulkan data dengan mengajukan pertanyaan secara langsung kepada informan.⁴⁸ Dalam penelitian ini penelitian menggunakan wawancara semi terstruktur yang untuk mengetahui informasi di mana peneliti memiliki panduan wawancara dan wawancara tak terstruktur di mana wawancara berjalan mengalir sesuai topik atau dikatakan wawancara terbuka.⁴⁹

Adapun pengambilan data wawancara melalui purposive sampling (sampel ditetapkan dengan kriteria dan pertimbangan tertentu) dengan subjek yang diwawancara antara lain: Hakim-hakim pada Pengadilan Hubungan Industrial, dan Kepaniteraan pada Pengadilan Hubungan Industrial.

⁴⁸ Burhan Ashofa, *Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2004), Hal. 95.

⁴⁹ Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2008), Hal. 233

b. Studi Kepustakaan

Yaitu cara untuk memperoleh data dengan mempelajari data dan menganalisa atas keseluruhan isi pustaka (*library research*) dengan mengkaitkan pada permasalahan yang ada. adapun pustaka yang menjadi acuan adalah buku-buku, literatur, surat kabar, catatan atau tabel, kamus, peraturan perundangan, maupun dokumen-dokumen yang saling berhubungan dengan permasalahan dalam penulisan hukum ini.

6. Teknik Analisis Data

Analisis data yang dilakukan adalah analisis data secara kualitatif, yakni dimana data yang diperoleh melalui penelitian lapangan dan kepustakaan kemudian disusun secara sistematis sehingga akan diperoleh gambaran yang komprehensif, dimana nantinya data akan dipaparkan secara deskriptif analitis, dan komparatif yang mengungkapkan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan teori-teori hukum dengan harapan dapat diperoleh gambaran yang menyeluruh mengenai permasalahan yang diteliti.⁵⁰

I. Orisinalitas

Orisinlitas penelitian bukan sekedar bentuk pernyataan yang menyatakan bahwa penelitian yang dilakukan benar-benar *orisinil* (orginal), melainkan peneliti harus juga melakukan penelitian terhadap karya ilmiah

⁵⁰ Eko Sugiarto, *Menyusun Proposal Penelitian Kualitatif, Skripsi dan Tesis*, (Yogyakarta: Suaka Media, 2015), Hal 9

disertasi yang telah ditulis oleh penelitian sebelumnya. Sepanjang penelusuran yang telah dilakukan, baik secara online maupun mengunjungi beberapa perpustakaan terkemuka di Indonesia, sampai pada saat penelitian dibuat, belum peneliti temukan hasil penelitian setara disertasi yang memiliki atau mengkaji secara khusus mengenai “Rekonstruksi Regulasi Pengajuan Gugatan Sengketa Ketenagakerjaan Pada Pengadilan Hubungan Industrial Hukum Berbasis Nilai Keadilan”.

Sebagai bahan perbandingan, dijelaskan beberapa disertasi yang mengkaji permasalahan penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Tabel
Orisinalitas Disertasi

No	Judul	Penulis	Temuan	Kebaruan Penelitian Promovendus
1	Rekonstruksi Regulasi Eksekusi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Yang Berbasis Nilai Keadilan	Arpangi, SH.,MH Program Doktor Ilmu Hukum UNISSULA 2019	Rekontruksi Pasal 98 ayat (1) dan Pasal 98 ayat (3) Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	Rekonstruksi pada Pasal 83 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
2	Penyelesaian Hubungan Industrial Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004	Agatha Jumiati, Program Doktor Ilmu Hukum Universitas Sriwijaya 2004.	Penelitian disertasi ini membahas penyelesaian hubungan industrial berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, yang disebabkan oleh ada adanya permasalahan ketenagakerjaan	Rekonstruksi pada Pasal 83 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

			antara pengusaha dan buruh,	
3	Menggagas Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Bingkai Ius Constituendum Sebagai Upaya Perwujudan Kepastian Hukum dan Keadilan	Christina NM Tobing, Program Doktor Ilmu Hukum Universitas Sumatra Utara 2008.	Penelitian disertasi ini membahas upaya untuk mewujudkan Pengadilan Hubungan Industrial yang berdasarkan kepastian hukum dan keadilan.	Rekonstruksi pada Pasal 83 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
4	Aspek Hukum Acara Perdata Dalam Penyelesaian Hubungan Industrial	Aam Suyamah, Program Doktor Ilmu Hukum UNS, pada 2015.	Penelitian disertasi ini membahas mekanisme penyelesaian dan pengimplementasian hukum acara perdata dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.	Rekonstruksi pada Pasal 83 ayat (1) dan ayat (2) serta Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

J. Sistematika Penulisan

Sesuai dengan sistematika penulisan disertasi maka disertasi dengan judul “Rekonstruksi Regulasi Pengajuan Gugatan Sengketa Ketenagakerjaan Pada Pengadilan Hubungan Industrial Berbasis Nilai Keadilan” disusun sistematis dalam enam bab, yaitu sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan, dalam bab ini di uraikan tentang tentang: Latar Belakang Masalah; Rumusan Masalah; Tujuan Penelitian; Kegunaan Penelitian; Kerangka Konseptual; Kerangka Teori; Kerangka Pemikiran; Metode Penelitian; Originalitas Disertasi; serta Sistematika Penulisan.

- BAB II Tinjauan Pustaka, dalam bab ini menguraikan tentang teori-teori yang berhubungan dengan materi penelitian, dari teori tersebut dimaksudkan untuk memberi gambaran dan pandangan secara umum tentang materi penelitian akan digunakan sebagai landasan dasar analisis.
- BAB III Bab ini merupakan analisis dan pembahasan dari rumusan masalah yang pertama terkait dengan regulasi pengajuan gugatan sengketa ketenagakerjaan pada pengadilan hubungan industrial saat ini berbasis nilai keadilan. Dengan sub pokok bahasan yang terkait sebagai uraian bahasan rumusan masalah yang pertama.
- BAB IV Bahasan pada bab ini menguraikan pokok bahasan dari rumusan masalah kedua yakni mengenai kelemahan-kelemahan saat ini regulasi pengajuan gugatan sengketa ketenagakerjaan pada pengadilan hubungan industrial belum berbasis nilai keadilan, dengan sub pokok bahasan yang terkait sebagai uraian bahasan rumusan masalah yang kedua.
- BAB V Bahasan pada bab ini menguraikan pokok bahasan dari rumusan masalah ketiga yakni rekontruksi regulasi pengajuan gugatan sengketa ketenagakerjaan pada pengadilan hubungan industrial berbasis nilai keadilan,

dengan sub pokok bahasan yang terkait sebagai uraian bahasan rumusan masalah yang ketiga.

BAB VI Sebagai bab terakhir berupa penutup, dalam bab ini disusun tentang kesimpulan yang merupakan jawaban dari permasalahan dalam rumusan masalah, saran, serta Implikasi Kajian Disertasi.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum tentang Ketenagakerjaan

1. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan

Hukum ketenagakerjaan sebagai bagian dari hukum pada umumnya atau memberikan batasan pengertian hukum ketenagakerjaan atau perburuhan tidak terlepas dari pengertian hukum pada umumnya. Berbicara tentang batasan hukum, para ahli saat ini belum ada menemukan batasan yang baku serta memuaskan semua pihak tentang hukum. Hal ini dikarenakan hukum memiliki bentuk dan cakupan yang sangat luas. Bentuk dan cakupan yang luas ini menjadikan hukum dapat diartikan dari berbagai sudut pandang yang berbeda-beda.⁵¹

Menurut Soetikno, hukum perburuhan/ketenagakerjaan adalah keseluruhan kumpulan peraturan-peraturan hukum mengenai hubungan kerja yang mengakibatkan seseorang secara pribadi ditempatkan dibawah perintah atau pimpinan orang lain dan mengenai keadaan-keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan dengan hubungan kerja tersebut.⁵²

Menurut Imam Soepomo Hukum Perburuhan (Ketenagakerjaan) adalah himpunan peraturan-peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis

⁵¹ Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013, hlm. 20

⁵² Abdul Khakim, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2014, hlm. 4

yang berkenaan dengan kejadian dimana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.⁵³

Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengartikan ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.

Hukum Ketenagakerjaan adalah peraturan hukum yang mengatur hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha dengan berbagai konsekuensinya. Hal ini jelas bahwa hukum ketenagakerjaan tidak mencakup pengaturan:

- a. Swapekerja (kerja dengan tanggung jawab atau resiko sendiri)
- b. Kerja yang dilakukan untuk orang lain atas dasar kesukarelaan
- c. Kerja seorang pengurus atau wakil suatu organisasi atau perkumpulan.⁵⁴

Ruang lingkup ketenagakerjaan sangat luas. Ada baiknya jika hukum ketenagakerjaan tidak hanya mengatur hubungan kerja, tetapi meliputi juga pengaturan diluar hubungan kerja serta pihak penguasa yaitu pemerintah yang berwenang memiliki perlindungan bila ada pihak-pihak yang dirugikan.⁵⁵

⁵³ Iman Soepomo, 1992 *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, hlm. 7.

⁵⁴ Eko Wahyudi, Wiwin Yulianingsih dan Moh. Firdaus Sholihin, *Hukum Ketenagakerjaan*, 2016, Jakarta: Sinar Grafika, hlm 6.

⁵⁵ Hardijan Rusli, 2004, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia, (cet. I; Jakarta)

Berdasarkan beberapa pengertian ketenagakerjaan diatas, dapat dirumuskan pengertian hukum ketenagakerjaan adalah semua peraturan hukum yang berkaitan dengan tenaga kerja baik sebelum bekerja, selama atau dalam hubungan kerja, dan sesudah hubungan kerja.

2. Pihak-pihak yang terlibat dalam Ketenagakerjaan

a. Tenaga Kerja

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pengertian tenaga kerja tersebut didalam maupun diluar hubungan kerja, dengan alat produksi utamanya dalam proses produksi yaitu tenaganya sendiri, berupa tenaga fisik ataupun pikiran. Bekerja dibawah perintah orang lain dengan menerima upah adalah ciri khas dari hubungan kerja.⁵⁶

Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana yang disebut dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 dengan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa tenaga kerja mempunyai pengertian yaitu:

⁵⁶ Bagus Sarnawa, Johan Erwini I, *Hukum Ketenagakerjaan*, Yogyakarta: Laboratorium Ilmu Hukum Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 2010, hlm 31-32

- 1) Tenaga kerja adalah setiap orang atau warga negara yang diperlakukan sebagai manusia, mempunyai hak-hak serta mendapatkan perlindungan yang sama.
- 2) Setiap orang berhak bekerja dan tidak membedakan ras, suku bangsa, agama, jenis kelamin, kulit dan keturunan.
- 3) Dengan melakukan pekerjaan akan mendapatkan hasil untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri ataupun keluarga dan masyarakat agar tidak menjadi kesenjangan ekonomi.

b. Pengusaha

Dalam ketentuan Pasal 1 angka 5 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu adapun pengusaha yang disebutkan adalah:

- 1) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- 2) Orang perseorangan persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- 3) Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan diluar wilayah Indonesia.⁵⁷

⁵⁷ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009, hlm 39

Pengusaha adalah seorang atau kumpulan orang yang mampu mengidentifikasi kesempatan usaha (*business opportunities*) dan merealisasikan dalam bentuk sasaran-sasaran yang harus dicapai. Pengusaha dalam istilah majikan dalam Undang-Undang No 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, yaitu badan hukum atau orang yang memperkerjakan buruh, akan tetapi dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1948 tentang Pengawasan Perburuhan, menyebutkan bahwa pengusaha itu ialah badan hukum atau orang, yang memperkerjakan buruh dan memberikan upah untuk melaksanakan suatu perusahaan, jika orang atau badan hukum tersebut berkedudukan diluar negeri maka wakilnya diIndonesia dianggap majikan.⁵⁸

c. Serikat Pekerja

Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja/buruh baik diperusahaan, yang bersifat bebas, mandiri, demokratis, terbuka, dan bertanggungjawab guna untuk memperjuangkan serta membela dan melindungi hak-hak, kepentingan, meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarga. Untuk kepentingan pelaksanaan hak atas kebebasan berserikat bagi pekerja bahwa dalam pelaksanaan hak-hak dan kebebasannya setiap orang hanya tunduk pada pembatasan-

⁵⁸ Bagus Sarnawa, Johan Erwini I, *Hukum Ketenagakerjaan*, Yogyakarta: Laboratorium Ilmu Hukum, Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 2010, hlm 46

pembatasan sebagaimana ditentukan oleh undang-undang demi untuk menjaga pengakuan dan penghormatan terhadap hak-hak dan kebebasan orang lain, dan demi memenuhi tuntutan kesusilaan yang adil, tata tertib serta kesejahteraan umum dalam masyarakat yang demokratis.⁵⁹ dalam mencapai tujuan serikat pekerja mempunyai fungsi sebagaimana yang disebut ditentukan Pasal 4 ayat (1) Undang-Undang No 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja yaitu:

- 1) Sebagai pihak dalam membuat perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
- 2) Sebagai serikat pekerja dalam lembaga kerja sama dibidang ketengakerjaan sesuai dengan tingkatannya.
- 3) Sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- 4) Sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya.
- 5) Sebagai perencana, pelaksana penanggungjawab pemogokan pekerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- 6) Sebagai wakil pekerja dalam memperjuangkan kepemilikan saham dalam perusahaan.

⁵⁹ Bahder Johan Nasution, *Hukum Ketenagakerjaan Kebebasan Berserikat Bagi Pekerja*, Bandung: Mandar Maju, 2004, hlm 30-31

d. Asosiasi Pengusaha

Asosiasi atau gabungan pengusaha, seperti misalnya Kamar Dagang dan Industri. Juga dikenal gabungan pengusaha dalam asosiasi pengusaha Indonesia dan lain-lain. Menurut Imam Soepomo, dasar dan tujuan organisasi pengusaha adalah kerjasama antara anggota-anggota tidak hanya dalam soal-soal teknis dan ekonomis belaka, tetapi juga merupakan badan yang mengurus soal-soal perburuhan, baik inisiatif sendiri maupun atas desakan dari buruh atau organisasi buruh.

Gabungan pengusaha merupakan mitra serikat pekerja dan pemerintah dalam penanganan masalah-masalah ketenagakerjaan dan hubungan industrial. Organisasi pengusaha dapat dibentuk menurut sektor industri atau jenis usaha, mulai dari tingkat lokal sampai tingkat kabupaten, provinsi hingga tingkat pusat atau tingkat nasional.

Penggabungan pengusaha diperlukan sebagai wadah untuk mempersatukan para pengusaha dalam upaya turut serta memelihara ketenangan kerja dan berusaha, atau lebih pada hal-hal yang teknis menyangkut pekerjaan/ kepentingannya.

e. Pemerintah

Campur tangan negara (pemerintah) dalam persoalan ketenagakerjaan adalah faktor yang sangat penting karena dengan adanya campur tangan negara inilah, maka hukum ketenagakerjaan dalam bidang hubungan kerja akan menjadi adil.

Pemerintah disebut institusi mempunyai fungsi yaitu bertanggungjawab dalam bidang ketenagakerjaan dalam hal ini adalah Kementrian Ketenagakerjaan maupun Dinas Tenaga Kerja di daerah setempat.

Sebagai institusi yang bertanggungjawab terhadap masalah ketenagakerjaan Departemen Tenaga Kerja juga dilengkapi dengan berbagai lembaga yang secara teknis membidangi hal-hal khusus antara lain:

- 1) Balai Latihan Kerja; menyiapkan/memberikan bekal kepada tenaga kerja melalui latihan kerja.
- 2) Balai Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (BP2TKI); sebagai lembaga yang menangani masalah penempatan tenaga kerja untuk bekerja baik disektor formal maupun informal didalam maupun diluar negeri.⁶⁰

Dalam Undang-Undang No. 3 Tahun 1951 Tentang Pengawasan Perburuhan dijelaskan bahwa penyidik pegawai negeri sipil memiliki wewenang:

- 1) Mengawasi berlakunya undang-undang dan peraturan-peraturan perburuhan pada khususnya.
- 2) Mengumpulkan bahan-bahan keterangan tentang soal hubungan kerja dan keadaan perburuhan dalam arti yang seluas-luasnya

⁶⁰ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013, hlm.58

guna membuat undang-undang dan peraturan perburuhan lainnya.

- 3) Menjalankan pekerjaan lainnya yang diserahkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.⁶¹

3. Hubungan Kerja

Hubungan antar pekerja dengan pengusaha disebut hubungan kerja antara kedua belah pihak yang didasari dengan kesepakatan untuk mengikatkan diri dalam suatu hubungan kerja atau disebut sebagai perjanjian kerja.⁶²

Hubungan kerja adalah hubungan antar pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah, pengertian tersebut dijelaskan dalam Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

a. Perjanjian Kerja

1) Pengertian Perjanjian Kerja Bersama

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 14 memberikan pengertian yakni:

“Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja/buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak.”

⁶¹ Ibid, hlm. 59

⁶² Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Djambatan, 1995, hlm. 7

Pengertian diatas sifatnya lebih umum dikarenakan merujuk pada hubungan antar pekerja dengan pengusaha memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Syarat kerja berkaitan dengan adanya pengakuan terhadap serikat pekerja, kemudian hak dan kewajibannya seperti, waktu kerja, jaminan sosial, keselamatan dan kesehatan kerja, upah, dan lainnya sedangkan pengertian menurut KUHPerdara.

Pasal 1601 a KUHPerdara memberikan pengertian sebagai berikut:

“Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (si buruh), mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk sewaktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah.”

Pengertian tersebut bahwa perjanjian kerja yaitu dibawah perintah pihak lain menunjukkan bahwa hubungan antara pekerja dan pengusaha adalah hubungan bawahan dan atasan. Dalam mewujudkan dan memelihara keberlanjutan pelaksanaan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara kedua belah pihak baik pekerja dan pengusaha. Adapun tujuan diadakannya Perjanjian Kerja Bersama yaitu:

- a) Menentukan kondisi-kondisi kerja dan syarat-syarat kerja.
- b) Mengatur hubungan antara pengushaa dengan pekerja.

- c) Mengatur hubungan antara pengusaha atau organisasi pengusaha dengan organisasi pekerja/serikat pekerja.⁶³

2) Unsur Perjanjian Kerja

Berdasarkan pengertian hubungan kerja dalam UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak dapat dipisahkan dengan perjanjian kerja karena syarat adanya hubungan kerja harus ada perjanjian kerja. Oleh karena itu dapat ditarik beberapa unsur dari hubungan kerja yaitu:

a) Adanya Unsur Pekerjaan

Dalam hubungan kerja adanya pekerjaan yang di perjanjikan (objek perjanjian), pekerja harus melakukan pekerjaan tersebut sendiri dan tidak boleh menyuruh orang lain untuk mengerjakan apabila tidak ada persetujuan majikannya. Hal ini dapat dilihat dalam KUHPerdata Pasal 1603 a yang berbunyi:

“Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya; hanya dengan seizin majikan ia dapat menyuruh orang ketiga menggantikannya”

b) Adanya Unsur Perintah

Adapun pekerjaan yang diberikan pengusaha kepada pekerja untuk dikerjakan yaitu pekerjaan yang diberikan atau

⁶³ Ahmad Rizki Sridadi, *Pedoman Perjanjian Kerja Bersama*. Malang: Empatdua Media, 2016, Hlm 7

yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan.

c) Adanya Upah

Upah mempunyai peranan penting dalam Hubungan Kerja (Perjanjian Kerja), tujuan utama seorang pekerja untuk bekerja pada pengusaha yaitu untuk memperoleh upah. Sehingga apabila tidak ada unsur upah maka hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja .

d) Syarat-syarat Perjanjian Kerja

Dalam Pasal 52 ayat 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar:

- 1) Kesepakatan kedua belah pihak.
- 2) Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum.

3) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan.

- 4) Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

e) Bentuk dan Jangka Waktu Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja dapat dibuat secara lisan maupun tertulis menurut ketentuan Pasal 51 ayat (1) UU No 13 Tahun 2003. Secara normatif bentuk tertulis menjamin kepastian hak dan kewajiban para pihak, sehingga jika terjadi perselisihan akan sangat membantu dalam proses pembuktian. Dalam Pasal 54 UU No 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang-kurangnya memuat keterangan:

- 1) Nama, alamat perusahaan dan jenis usaha
- 2) Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh
- 3) Jabatan atau jenis pekerjaan
- 4) Tempat pekerjaan
- 5) Besarnya upah dan cara pembayaran
- 6) Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh
- 7) Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja
- 8) Tempat dan tanggal perjanjian dibuat
- 9) Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja

Jangka waktu kerja dapat dibuat dalam waktu tertentu dalam hubungan kerja yang dibatasi jangka waktu berlakunya, dan waktu tidak tertentu bagi hubungan kerja

yang tidak dibatasi jangka waktu berlakunya atau selesainya pekerjaan tertentu.

Dalam Pasal 59 ayat 1 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis dan sifatnya akan selesai dalam waktu tertentu yaitu sebagai berikut:

- 1) Pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya.
- 2) Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama.
- 3) Pekerjaan yang bersifat musiman.
- 4) Pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan atau,
- 5) Pekerjaan yang jenis dan sifatnya atau kegiatannya bersifat tetap.

b. Kewajiban Para Pihak dalam Perjanjian Kerja

1) Kewajiban Buruh/Pekerja

Dalam KUHPPerdata ketentuan mengenai kewajiban pekerja/buruh diatur dalam Pasal 1603, 1603a, 1603b, dan 1603c KUHPPerdata yang intinya adalah sebagai berikut:

- a) Pekerja/buruh wajib melakukan pekerjaan

- b) Pekerja/buruh wajib menaati aturan dan petunjuk majikan/ pengusaha
- c) Kewajiban membayar ganti rugi dan denda.

2) Kewajiban Pengusaha

- a) Kewajiban membayar upah
- b) Kewajiban memberikan istirahat/cuti
- c) Kewajiban mengurus perawatan dan pengobatan
- d) Kewajiban memberikan surat keterangan.

c. Peraturan Perusahaan

Selain perjanjian kerja, ada peraturan yang berhubungan erat dengan hubungan kerja, yaitu peraturan perusahaan. Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, peraturan perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan.

Peraturan perusahaan merupakan petunjuk teknis dari perjanjian kerja bersama maupun perjanjian kerja yang dibuat oleh pekerja/serikat pekerja dengan pengusaha tetapi kewajiban membuat peraturan perusahaan tidak berlaku bagi perusahaan yang telah memiliki perjanjian kerja bersama (Pasal 108 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003). Masa berlaku peraturan perusahaan paling lama 2 (dua) tahun dan wajib diperbaharui setelah habis masa berlakunya Pasal 111 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003). Hal ini dapat dilihat bahwa ketentuan-ketentuan yang

tercantum dalam peraturan perusahaan yang telah berakhir masa berlakunya, tetap berlaku sampai ditandatanganinya perjanjian kerja bersama atau disahkannya peraturan perusahaan baru.

Secara kualitas pengawasan perburuhan sangat terbatas jika di bandingkan dengan jumlah perusahaan yang harus di awasi, belum lagi pegawai pengawas tersebut harus melaksanakan tugas-tugas administratif yang di bebaskan kepadanya. Demikian juga kualitas dalam melaksanakan tugas sebagai penyidik yang masih terbatas

B. Tinjauan Umum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

1. Pengertian Perselisihan Hubungan Industrial

Pengertian perselisihan hubungan industrial menurut Pasal 1 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha dan gabungan dengan pekerja/ buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Penyelesaian permasalahan yang terjadi di Indonesia dapat bersifat non-litigasi atau litigasi. Proses penyelesaian permasalahan melalui litigasi adalah melalui Pengadilan. Pengadilan terbagi menjadi dua, yaitu pengadilan umum dan pengadilan khusus. Pengadilan Hubungan Industrial

termasuk dalam Pengadilan Khusus yang mempunyai otoritas menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial sesuai dengan Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yaitu Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Dilihat dari sudut subjek hukumnya ada dua jenis perselisihan hubungan industrial, yaitu (1) perselisihan hubungan industrial yang subjek hukumnya pengusaha atau gabungan pengusaha dengan buruh atau serikat buruh, dan (2) perselisihan hubungan industrial yang subjek hukumnya serikat buruh dengan serikat buruh lain dalam satu perusahaan. Perselisihan hubungan industrial yang disebutkan pertama terdiri atas (a) perselisihan hak, (b) perselisihan kepentingan, dan (c) perselisihan pemutusan hubungan kerja. Perselisihan hubungan industrial yang disebutkan kedua hanya ada satu, yaitu perselisihan antar serikat buruh dalam satu perusahaan. Dengan demikian, berdasarkan pasal 1 angka 1 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 ada empat jenis perselisihan hubungan industrial, yaitu (1) perselisihan hak, (2) perselisihan kepentingan, (3) perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan (4) perselisihan antar serikat buruh dalam satu perusahaan.⁶⁴

a. Jenis Perselisihan Hubungan Industrial

Adapun jenis perselisihan yang dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 adalah:

1) Perselisihan Hak

⁶⁴ Dr. Abdul Rachmad Budiono, S.H., M.H., *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, 2007

Perselisihan Hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

2) Perselisihan Kepentingan

Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai perbuatan dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

3) Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja

Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.

Menurut Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, definisi pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara buruh/pekerja dan pengusaha.

Mengenai PHK itu sendiri secara khusus juga diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI). Dengan berlakunya UU PPHI 2004 tersebut, Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta dan Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P3) dinyatakan tidak berlaku lagi. Peraturan pelaksanaan kedua Undang-Undang tersebut masih tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004. Dalam Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004, istilah sengketa yang digunakan adalah perselisihan atau perselisihan hubungan industrial.

Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 menyebutkan Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena adanya ketidaksesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.

PHK berarti berkaitan dengan pemenuhan hak-hak ekonomi pekerja dan kondisi keuangan dari perusahaan. Karenanya sangat wajar jika kemudian pemerintah melakukan intervensi, bukan hanya melindungi hak-hak pekerja, tetapi juga memperhatikan kemampuan dari keuangan perusahaan tersebut dengan memberikan pengaturan-pengaturan berpatokan standar, baik secara nasional maupun internasional. Praktikanya, tidak semua perusahaan menerapkan ketentuan mengenai PHK dalam

memberikan kompensasi pesangon kepada pekerja jika hubungan kerja berakhir.

Hal tersebut kadang-kadang dikaitkan dengan status hukum dari perusahaan. Kata perusahaan selalu diidentikkan dengan Perseroan Terbatas (PT), sehingga di luar status hukum tersebut, pihak pengusaha seringkali mengelak atau bahkan menanamkan pengertian kepada karyawannya bahwa perusahaannya bukan sebuah PT. Akibatnya, munculnya PHK tidak menjamin hak-hak pekerja menjadi utuh sesuai dengan yang diharapkan Undang-Undang.

Pasal 150 UU Ketenagakerjaan 2003 yang menyebutkan, “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 perseorangan, 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.

4) Perselisihan Antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Perselisihan antar 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 ke serikat pekerja.⁶⁵

2. Penyelesaian Perselisihan di luar Pengadilan Hubungan Industrial

a. Penyelesaian melalui bipartit

Penyelesaian bipartit merupakan tahap awal yang dilakukan oleh pekerja dan pengusaha dalam hal terjadinya perselisihan hubungan industrial, khususnya perselisihan pemutusan hubungan kerja sebagai dampak penggabungan, peleburan, pengambilalihan, dan penutupan perusahaan. Penyelesaian bipartit dalam kepustakaan mengenai *Alternative Dispute Resolution* (ADR) disebut sebagai penyelesaian secara negosiasi. Kata negosiasi berasal dari bahasa Inggris *negotiation* yang berarti perundingan dengan musyawarah, sedangkan yang dimaksud dengan perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja atau serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.⁶⁶

Berkenaan dengan negosiasi sebagai alternatif penyelesaian sengketa, dalam buku *Business Law, principles, cases and policy karya mark e. roszkowski* dikatakan bahwa : “*negotiation is a process by which two parties, with differing demands reach an agreement generally through compromise an concession.*”⁶⁷

⁶⁵ Sumanto, *Hubungan Industrial, Memahami dan Mengatasi Konflik Kepentingan Pengusaha Pekerja Pada Era Modal Global*, Yogyakarta: CAPS (Center of Academic Publishing Service). 2013, Hlm 154

⁶⁶ Suratman, Op.Cit, h. 189.

⁶⁷ Gunawan Widjaja & Ahmad Yani, *Hukum Arbitrase*, Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2003, hlm. 33.

Kedua pihak yang berselisih dalam upaya negosiasi ini masing-masing memiliki tuntutan yang berbeda, sehingga dengan proses negosiasi ini para pihak dapat saling berkompromi untuk mencapai kesepakatan terhadap permasalahan yang terjadi. Pada penyelesaian secara negosiasi, tidak ada suatu kewajiban bagi para pihak untuk melakukan “pertemuan secara langsung” pada saat negosiasi dilakukan, pun negosiasi tidak harus dilakukan oleh para pihak sendiri.⁶⁸ Para pihak dalam dilaksanakan negosiasi dapat diwakilkan kehadirannya oleh kuasa hukumnya berdasarkan surat kuasa dalam melakukan perundingan.

Pada penyelesaian perselisihan hubungan industrial, proses negosiasi dikenal sebagai proses penyelesaian bipartit. Penyelesaian secara bipartit ini merupakan istilah yang dikhususkan dalam penyelesaian permasalahan hubungan industrial yang pihaknya merupakan komponen perusahaan yang terikat dalam hubungan kerja yakni pihak pengusaha, pekerja, dan serikat pekerja. Penyelesaian dengan perundingan bipartit sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 3 ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, upaya ini dilakukan secara musyawarah untuk mufakat. Penyelesaian secara bipartit dilakukan dengan tujuan agar perselisihan hubungan industrial yang terjadi antara pihak pengusaha dengan pekerja dapat diselesaikan

⁶⁸ Ibid

secara kekeluargaan untuk menemukan solusi dari permasalahan tanpa ada masing-masing pihak yang merasa dirugikan atau solusi yang sama-sama menguntungkan para pihak, sehingga tujuan dilakukan musyawarah untuk mufakat tersebut dapat tercapai.

Penyelesaian secara bipartit merupakan penyelesaian yang terikat, sehingga sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (2) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 mengatur tenggang waktu dalam penyelesaian secara bipartit yakni harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan. Adanya penetapan jangka waktu dalam penyelesaian secara bipartit ini maka akibat hukumnya sebagaimana dalam ketentuan Pasal 3 ayat (3) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004, “apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal”.

Tenggang waktu dalam penyelesaian secara bipartit dilakukan dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari tanpa adanya perpanjangan jangka waktu, sehingga apabila telah lewat jangka waktu dan belum ada kesepakatan, maka penyelesaian secara bipartit tersebut dianggap gagal. Pada penyelesaian secara bipartit, apabila perundingan mencapai kesepakatan, wajib dibuat perjanjian bersama yang berisikan hasil perundingan. Sebaliknya jika tidak tercapai kesepakatan, harus dibuat

risalah perundingan sebagai bukti telah dilakukan perundingan bipartit.⁶⁹ Risalah perundingan sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 6 ayat (2) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004, 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 serta tanda tangan para pihak yang melakukan perundingan.

Perundingan bipartit dalam hal telah tercapai kesepakatan penyelesaian, maka sebagaimana dalam ketentuan Pasal 7 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004, kesepakatan tersebut dipandang perlu untuk dibuatkan perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak, selanjutnya perjanjian bersama yang dibuat para pihak agar menjadi mengikat dan berkekuatan hukum maka perjanjian tersebut wajib didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial sehingga perjanjian tersebut mempunyai kekuatan hukum tetap. Pendaftaran perjanjian melalui Pengadilan Hubungan Industrial dilakukan agar perjanjian tersebut memiliki kekuatan eksekutorial

⁶⁹ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2011, hlm. 108.

apabila salah satu pihak wanprestasi atau tidak melaksanakan isi perjanjian yang telah disepakati tersebut.

Perundingan bipartit dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian atau perundingan bipartit dianggap gagal maka sebagaimana dalam ketentuan Pasal 4 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004, salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan. Apabila bukti-bukti tidak dilampirkan maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan mengembalikan berkas untuk dilengkapi paling lambat dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal diterimanya pengembalian berkas. Setelah menerima pencatatan dari salah satu atau para pihak, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase. Dalam hal para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator.⁷⁰

⁷⁰ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2014, hlm. 185

Pada perselisihan hubungan industrial dalam hal terjadi permasalahan pemutusan hubungan kerja akibat penggabungan, peleburan, pengambilalihan, dan penutupan perusahaan, setelah upaya bipartit gagal, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat menawarkan penyelesaian melalui konsiliasi, apabila para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, maka perkara tersebut diupayakan dengan penyelesaian perselisihan melalui upaya mediasi.

b. Penyelesaian melalui mediasi

Mediasi merupakan salah satu bentuk alternatif penyelesaian sengketa dalam ketentuan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa. Secara etimologi, istilah mediasi berasal dari bahasa Latin, *mediare* yang berarti berada di tengah. Makna ini menunjuk pada peran yang ditampilkan pihak ketiga sebagai mediator dalam menjalankan tugasnya menengahi dan menyelesaikan sengketa antara para pihak. Berada di tengah juga bermakna mediator harus berada pada posisi netral dan tidak memihak dalam menyelesaikan sengketa.⁷¹

Penjelasan Mediasi dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, kata mediasi diberi arti sebagai proses pengikutsertaan pihak ketiga dalam

⁷¹ Syahrizal Abbas, *Mediasi dalam Perspektif Hukum Syariah, Hukum Adat, dan Hukum Nasional*, Kencana, Jakarta, 2009, hlm. 2.

penyelesaian suatu perselisihan sebagai penasihat.⁷² Penjelasan mediasi dari sisi kebahasaan (*etimologi*) lebih menekankan pada keberadaan pihak ketiga yang menjembatani para pihak yang bersengketa untuk menyelesaikan perselisihannya.⁷³ Berdasarkan pada penjelasan mediasi tersebut, mediasi merupakan bentuk alternatif penyelesaian sengketa yang dilakukan para pihak yang berselisih dengan mengikutsertakan pihak ketiga yang bersifat netral atau tidak memihak salah satu pihak untuk menengahi perselisihan yang terjadi antara para pihak.

Syarat pihak ketiga yang diikutsertakan dalam proses mediasi adalah bersifat netral atau tidak memihak. Syarat ini dianggap meliputi sikap independen sehingga pengertiannya mencakup:

- 1) Bersikap bebas dan merdeka dari pengaruh siapapun,
- 2) Bebas secara mutlak dari paksaan dan direktiva pihak manapun.

Sedang syarat tidak memihak mengandung arti :

- 1) Harus benar-benar bersifat imparsialitas, tidak boleh parsial kepada salah satu pihak, dan
- 2) Tidak boleh bersikap diskriminatif, tetapi harus memberi perlakuan yang sama (*equal treatment*) kepada para pihak.⁷⁴

Mediasi dilakukan terhadap para pihak yang berselisih dengan maksud agar para pihak dapat menyelesaikan permasalahannya dengan mengedepankan prinsip musyawarah untuk mufakat, sehingga

⁷² *Ibid*, hlm. 3.

⁷³ *Ibid*

⁷⁴ M. Yahya Harahap, *Hukum Acara Perdata Gugatan, Persidangan, Penyitaan, Pembuktian, dan Putusan Pengadilan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm. 247.

menemukan solusi yang tidak merugikan para pihak yang berselisih. Upaya mediasi berkaitan dengan perselisihan hubungan industrial, dalam ketentuan Pasal 1 ayat (11) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 menyatakan bahwa :

“Mediasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut 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.”

Berdasarkan pada pengertian mengenai mediasi sebagai penyelesaian perselisihan hubungan industrial, lingkup penyelesaian melalui mediasi meliputi 4 (empat) jenis perselisihan hubungan industrial, yaitu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan.⁷⁵ Jadi seluruh jenis-jenis yang dimaksud sebagai perselisihan hubungan industrial dapat dilakukan mediasi.

Pada dasarnya mediasi dalam *Alternative Dispute Resolution* (ADR) dengan mediasi hubungan industrial memiliki persamaan dalam prosesnya. Perbedaan mediasi dalam *Alternative Dispute Resolution* (ADR) dengan mediasi hubungan industrial yakni mediasi hubungan industrial merupakan mediasi sebagaimana dalam *Alternative Dispute Resolution* (ADR) yang dikhususkan dalam menghadapi sengketa

⁷⁵ Abdul Khakim, *Aspek Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Antara Peraturan dan Pelaksanaan)*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2010, hlm. 130.

hubungan industrial yang pihak bersengketa merupakan komponen perusahaan yakni pihak pekerja, pihak pengusaha, dan serikat pekerja. Mediasi dilakukan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial diupayakan agar para pihak yang bersengketa dapat menemukan jalan damai atau mendapatkan penyelesaian permasalahan yang sama-sama menguntungkan para pihak sehingga para pihak yang bersengketa tidak perlu melanjutkan sengketa melalui lembaga peradilan khususnya Pengadilan Hubungan Industrial.

Mediasi dilakukan para pihak memerlukan pihak ketiga yang bersifat netral untuk menengahi perselisihan yang terjadi di antara para pihak. Berdasarkan Pasal 1 ayat (12) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004, menyatakan bahwa :

“Mediator Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh Menteri untuk 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.”

Pada perkara perselisihan hubungan industrial, pihak yang menjadi mediator yang berwenang dalam upaya mediasi yang dilakukan dikhususkan kepada pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh Menteri. Mediator dalam menjalankan perannya harus bersifat netral, sehingga kedudukan

mediator adalah untuk membantu para pihak agar dapat mencapai kesepakatan terhadap perselisihan yang terjadi. Berkaitan dengan segala hal mengenai mediator mencakup syarat-syarat, tugas, kewajiban, dan wewenang mediator diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP.92/MEN/VI/2004 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator serta Tata Kerja Mediasi.

Mediator sebagaimana dalam ketentuan Pasal 15 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004, wajib untuk menyelesaikan tugasnya dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan. Ini berarti tenggang waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan perselisihan dalam upaya mediasi adalah paling lambat 30 (tiga puluh) hari kerja. Upaya mediasi diharapkan dalam ketentuan tersebut agar tidak memakan waktu yang lama yakni melebihi 30 (tiga puluh) hari kerja.

Upaya penyelesaian melalui mediasi pada permasalahan hubungan industrial merupakan upaya yang ditempuh oleh para pihak yang terjadi perselisihan hubungan industrial khususnya pemutusan hubungan kerja, setelah upaya bipartit dinyatakan gagal. Upaya mediasi ini dapat ditempuh oleh para pihak yang berselisih apabila proses bipartit gagal dan para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi terhadap permasalahan perselisihan hubungan

industrial misalnya perselisihan pemutusan hubungan kerja akibat penggabungan, peleburan, pengambilalihan, dan penutupan perusahaan dalam tenggang waktu 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal diterimanya pengembalian berkas.

Berkaitan dengan penutupan perusahaan, perusahaan tutup harus dimaknai sebagai tutup permanen. Sebelum maupun selama pengusaha melakukan penutupan perusahaan, perlu dilakukan perundingan antara pengusaha dan pekerja yang dipertemukan oleh instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Ketentuan Pasal 16 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP.92/MEN/VI/2004 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator serta Tata Kerja Mediasi menyatakan bahwa :

- (1) Dalam hal instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan menerima pemberitahuan pemogokan atau penutupan perusahaan, maka atas penunjukan kepala instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan mediator segera mengupayakan penyelesaian dengan mempertemukan para pihak untuk melakukan musyawarah agar tidak terjadi pemogokan atau penutupan perusahaan.
- (2) Dalam hal musyawarah untuk menghentikan pemogokan atau penutupan perusahaan tidak tercapai, maka penyelesaian perselisihan mengacu kepada ketentuan sebagaimana diatur dalam Pasal 14.

Berdasarkan ketentuan tersebut, mediasi terhadap terjadinya penutupan perusahaan maka pihak mediator mempertemukan para pihak yakni pekerja maupun serikat pekerja dan pengusaha untuk melakukan musyawarah agar tidak terjadi penutupan perusahaan. apabila musyawarah untuk menghentikan penutupan perusahaan tidak

tercapai, sebagaimana dalam ketentuan Pasal 149 ayat (5) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003, “atas dasar perundingan pengusaha dan serikat pekerja, penutupan perusahaan dapat diteruskan atau dihentikan untuk sementara waktu atau dihentikan sama sekali.” Berdasarkan hal tidak ada kewajiban bahwa penutupan perusahaan harus dihentikan untuk sementara waktu ataupun dihentikan sama sekali dalam hal terjadinya perselisihan pemutusan hubungan kerja akibat penutupan perusahaan. Penutupan perusahaan tersebut dapat dilanjutkan atau dihentikan untuk sementara waktu atau dihentikan sama sekali tersebut hanya tergantung pada hasil perundingan.

Pada penggabungan dan peleburan perusahaan memiliki akibat hukum yakni bubarnya perusahaan yang menggabungkan diri maupun meleburkan. Pada penyelesaian melalui mediasi pada penggabungan dan peleburan perusahaan, tidak terdapat pengaturan yang mengatur bahwa perundingan yang terjadi antara pengusaha dengan pekerja dapat mengakibatkan pembubaran perusahaan akibat penggabungan dan peleburan mengalami dapat dilanjutkan atau dihentikan untuk sementara waktu atau dihentikan sama sekali. Pada perusahaan yang melakukan penggabungan dan peleburan maupun pengambilalihan perusahaan, berkaitan dengan ketentuan Pasal 127 ayat (2) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2007 pihak pengusaha mengeluarkan pengumuman secara tertulis kepada pekerja dari

perusahaan yang akan melakukan penggabungan, peleburan, maupun pengambilalihan dalam jangka waktu paling lambat 30 (tiga puluh) hari sebelum pemanggilan RUPS.

Pada pengumuman yang dikeluarkan dalam hal terjadinya pemutusan hubungan kerja dan timbul perselisihan pemutusan hubungan kerja maka upaya hukum pertama yang dapat ditempuh yakni penyelesaian secara bipartit antara pekerja dan pengusaha. Gagalnya upaya hukum bipartit yang ditempuh pekerja dan pengusaha, maka upaya hukum selanjutnya yakni penyelesaian melalui mediasi. Pada proses mediasi sebagaimana dalam ketentuan Pasal 13 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004, apabila para pihak mencapai kesepakatan penyelesaian atas perselisihan hubungan industrial melalui mediasi terutama terhadap penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan kerja, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator serta didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran. Tujuan didaftarkannya perjanjian bersama di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tersebut agar perjanjian bersama tersebut mengikat para pihak secara hukum, sehingga para pihak tidak dapat mengingkari ketentuan yang telah disepakati dalam perjanjian bersama. Jika salah satu pihak mengingkari perjanjian bersama yang telah disepakati dan didaftarkan

tersebut, maka pihak lain dalam perjanjian bersama yang merasa dirinya dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial.

Pada proses mediasi, dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan, maka :

- 1) mediator mengeluarkan anjuran tertulis;
- 2) 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;
- 3) para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis;
- 4) pihak yang tidak memberikan pendapatnya sebagaimana dimaksud pada huruf c dianggap menolak anjuran tertulis;
- 5) 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.

Berdasarkan hal tersebut, setelah terjadi ketidaksepakatan dalam upaya mediasi, para pihak sebagaimana dalam huruf e masih dimungkinkan terjadi perdamaian dengan berdasarkan anjuran tertulis yang dikeluarkan oleh mediator. Apabila anjuran tertulis yang dikeluarkan oleh mediator tersebut ditolak, maka sebagaimana dalam ketentuan Pasal 14 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004, para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan perselisihannya dengan mengajukan gugatan melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.

Pada upaya mediasi tidak mencapai kesepakatan atau mediasi gagal dan salah satu pihak mengajukan gugatan untuk menyelesaikan perselisihannya melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat, maka berpedoman pada Peraturan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 01 Tahun 2008, kesepakatan, pernyataan dan pengakuan para pihak dalam proses mediasi tidak dapat digunakan sebagai alat bukti dalam proses persidangan perkara yang bersangkutan atau perkara lainnya, notulen atau catatan mediator wajib dimusnahkan, dan Mediator tidak dapat diminta menjadi saksi dalam proses persidangan perkara yang bersangkutan.

Pernyataan dan pengakuan para pihak dalam proses mediasi, tidak dapat dijadikan alat bukti dalam proses persidangan perkara yang bersangkutan atau perkara lain, karena dalam proses mediasi bukan

untuk membuktikan fakta hukum, mencari siapa yang benar dan siapa yang salah, tetapi yang ingin ditemukan para pihak adalah jalan yang memungkinkan mereka merumuskan kesepakatan.⁷⁶

Kesepakatan para pihak juga tidak dapat digunakan sebagai bukti selama kesepakatan tersebut hanya kesepakatan yang tidak berdasarkan kekuatan hukum tetap yakni tidak dibuat dalam perjanjian bersama dan didaftar ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat. Fotocopy dokumen dan notulen atau catatan yang ada selama dalam mediasi tidak dapat dijadikan sebagai alat bukti, karena sifatnya tidak mengikat.⁷⁷ Mediator tidak dapat diminta menjadi saksi dalam proses persidangan karena mengingat bahwa dalam proses mediasi, mediator bersifat netral atau tidak memihak salah satu pihak, sehingga mediator harus memegang teguh prinsip untuk tidak memihak tersebut.

c. Penyelesaian melalui konsiliasi

Pengertian Konsiliasi sebagaimana dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah suatu usaha untuk mempertemukan keinginan pihak yang berselisih untuk mencapai persetujuan dan menyelesaikan perselisihan tersebut.⁷⁸ menurut Oppenheim, konsiliasi adalah :

“Suatu proses penyelesaian sengketa dengan menyerahkannya kepada suatu komisi orang-orang yang bertugas menguraikan/menjelaskan fakta-fakta dan (biasanya setelah mendengar para pihak dan mengupayakan agar mereka

⁷⁶ Syahrizal abbas, Op. Cit. hlm. 329.

⁷⁷ Syahrizal abbas, Op. Cit. hlm. 330

⁷⁸ Salim H.S., *Hukum Kontrak Teori dan Teknik Penyusunan Kontrak*, Sinar Grafika, Jakarta, 2014, hlm. 155.

mencapai suatu kesepakatan), membuat usulan-usulan suatu penyelesaian namun keputusan tersebut tidak mengikat.”⁷⁹

Upaya penyelesaian melalui konsiliasi pada permasalahan hubungan industrial merupakan upaya yang ditempuh oleh para pihak yang terjadi perselisihan hubungan industrial khususnya pemutusan hubungan kerja akibat penggabungan, peleburan, pengambilalihan, dan penutupan perusahaan, setelah upaya bipartit dinyatakan gagal. Konsiliasi sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 1 ayat (13) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004, menyatakan bahwa :

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

Konsiliasi berdasarkan ketentuan Undang-Undang tersebut dikhususkan sebagai upaya di luar pengadilan (non litigasi) yang dikhususkan terhadap permasalahan perselisihan hubungan industrial yang mencakup perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan. Berdasarkan pengertian konsiliasi tersebut, perselisihan hak tidak dapat diajukan upaya konsiliasi berdasarkan pada ketentuan undang-undang tersebut. Upaya konsiliasi dimaksudkan agar para pihak yang bersengketa dapat bermusyawarah

⁷⁹ *Ibid*

untuk mencapai mufakat berkaitan dengan solusi yang tepat terhadap perselisihan antara para pihak sehingga para pihak dapat berdamai tanpa ada lagi salah satu pihak yang merasa dirugikan.

Pada penyelesaian konsiliasi memiliki persamaan dengan upaya mediasi yakni terdapat pihak ketiga yang bersifat netral untuk menengahi perselisihan yang terjadi antara para pihak. Apabila para pihak setuju menyelesaikan perkaranya melalui mekanisme konsiliasi, maka perkaranya akan ditangani oleh konsiliator yang terdaftar di Disnakertran setempat. Para pihak dapat melihat daftar nama-nama konsiliator yang terdaftar dan memilihnya.⁸⁰ Berdasarkan pada ketentuan Pasal 1 ayat (14) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 menyatakan bahwa :

“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.”

Menteri yang dimaksud dalam ketentuan tersebut adalah Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Konsiliator merupakan seorang atau lebih yang telah memenuhi syarat sebagai konsiliator. Konsiliator harus terdaftar pada instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dan diberi legitimasi oleh menteri atau

⁸⁰ Aloysius Uwiyono, et. al, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Rajawali Pers, Jakarta, 2014, hlm. 147

pejabat yang ditunjuk.⁸¹ Berkaitan dengan segala hal mengenai konsiliator mencakup syarat-syarat, tugas dan wewenang, kewajiban hingga pemberhentian konsiliator diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: PER.10/MEN/I/2005 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Konsiliator serta Tata Kerja Konsiliasi.

Konsiliator sebagaimana dalam ketentuan Pasal 25 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 diharapkan agar dapat menyelesaikan tugasnya dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima permintaan penyelesaian perselisihan. Ini berarti tenggang waktu untuk upaya konsiliasi adalah selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja. Adanya penetapan tenggang waktu ini agar perselisihan antara para pihak tidak berlarut-larut dan dapat segera mencapai kesepakatan.

Proses konsiliasi memiliki persamaan dengan proses mediasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Berdasarkan ketentuan Pasal 23 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004, apabila tercapai kesepakatan dalam penyelesaian konsiliasi, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh konsiliator dan didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat di mana para pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti

⁸¹ Maimun, Op. Cit, hlm. 157.

pendaftaran. Apabila dalam proses konsiliasi tidak tercapai kesepakatan diantara para pihak, maka :

- 1) konsiliator mengeluarkan anjuran tertulis;
- 2) anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang konsiliasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak;
- 3) 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;
- 4) pihak yang tidak memberikan pendapatnya sebagaimana dimaksud pada huruf
- 5) dianggap menolak anjuran tertulis;
- 6) 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, 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.

Berdasarkan uraian tersebut ada dua kemungkinan perjanjian bersama di dalam penyelesaian perselisihan pemutusan hubungan

kerja. Pertama, perjanjian bersama yang berasal dari kesepakatan para pihak pada saat persidangan konsiliator (sebelum konsiliator mengeluarkan anjuran tertulis). Kedua, perjanjian bersama yang berasal dari kesepakatan atas anjuran tertulis yang dikeluarkan oleh konsiliator. Dua-duanya mempunyai kekuatan eksekutorial setelah didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri.⁸² Pada perjanjian bersama yang disepakati dan telah didaftarkan oleh para pihak ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat, dalam hal salah satu pihak tidak melaksanakan isi dari perjanjian bersama yang telah bersama, maka pihak yang satunya dapat mengajukan permohonan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri agar pihak tersebut dapat melaksanakan ketentuan dalam perjanjian bersama yang telah berkekuatan hukum tetap tersebut.

Apabila para pihak atau salah satu pihak menolak anjuran tertulis yang diajukan oleh konsiliator, maka sebagaimana dalam ketentuan Pasal 24 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004, salah satu pihak atau para pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat dengan cara salah satu pihak mengajukan gugatan. Pihak yang mengajukan gugatan ini pada dasarnya dilakukan oleh

⁸² Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan*, Indeks Permata Puri Media, Jakarta, 2009. hlm. 84.

pihak yang merasa dirugikan dalam hal terjadinya perselisihan hubungan industrial khususnya dalam hal perselisihan pemutusan hubungan kerja sebagai akibat penggabungan, peleburan, pengambilalihan, maupun penutupan perusahaan.

3. Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja melalui Pengadilan Hubungan Industrial

Pengadilan Hubungan Industrial dalam ketentuan Pasal 1 ayat (17) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 menyatakan bahwa : “Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.” Berdasarkan hal tersebut, Pengadilan Hubungan Industrial merupakan lingkungan dalam Pengadilan Negeri yang khusus untuk menyelesaikan sengketa para pihak dalam hal perselisihan hubungan industrial, sehingga terhadap sengketa yang tidak termasuk dalam lingkup perselisihan hubungan industrial tidak dapat diajukan melalui Pengadilan Hubungan Industrial.

Perselisihan hubungan Industrial merupakan perselisihan perdata yang bersifat khusus antara para pihak, sehingga hukum acara yang berlaku dalam Pengadilan Hubungan Industrial adalah Hukum Acara Perdata yang berlaku pada Peradilan Umum, kecuali yang diatur secara khusus dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Berdasarkan ketentuan

Pasal 56 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004, 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 antarserikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.”

Berdasarkan pada ketentuan tersebut, terhadap permasalahan perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan hanya dapat diajukan pada Pengadilan Hubungan Industrial tanpa dapat diajukan upaya hukum lagi, sehingga Putusan yang dikeluarkan oleh Pengadilan Hubungan Industrial tersebut bersifat final dan mengikat. Berkaitan dengan perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja, Pengadilan Hubungan Industrial hanya berhak mengadili pada tingkat pertama saja, sehingga masih dapat diajukan upaya hukum terhadap Putusan Pengadilan Hubungan Industrial.

Proses beracara pada Pengadilan Hubungan Industrial tidak mengenal upaya hukum banding, sehingga terhadap pihak yang keberatan dengan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial terkait permasalahan perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja, sebagaimana

dalam ketentuan Pasal 110 dan Pasal 111 dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004, salah satu pihak atau para pihak dapat diajukan upaya hukum kasasi kepada Mahkamah Agung melalui Sub Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) bagi pihak yang hadir, terhitung sejak putusan dibacakan dalam sidang majelis hakim;
- 2) bagi pihak yang tidak hadir, terhitung sejak tanggal menerima pemberitahuan putusan.

Penyelesaian melalui pengadilan hubungan industrial merupakan upaya yang dapat ditempuh oleh para pihak yang mengalami perselisihan hubungan industrial yaitu perselisihan pemutusan hubungan kerja, perselisihan hak, perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan setelah dilakukan upaya bipartit dan mediasi maupun konsiliasi yang ditempuh dinyatakan gagal dalam menyelesaikan perselisihan diantara para pihak. Pada Pengadilan Negeri pada umumnya dalam hal permasalahan perdata, sebagaimana dengan dikeluarkannya.

Penyelesaian sengketa perdata melalui Pengadilan Negeri pada umumnya dipandang perlu untuk melakukan mediasi di Pengadilan, namun dalam Pasal 4 Peraturan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2008, mediasi di Pengadilan dikecualikan terhadap perkara yang diselesaikan melalui Pengadilan Niaga, Pengadilan Hubungan Industrial,

keberatan atas Putusan Badan Penyelesaian Sengketa Konsumen, dan keberatan atas Putusan Komisi Pengawas Persaingan Usaha. Berdasarkan ketentuan tersebut, maka dalam permasalahan perselisihan hubungan industrial, mediasi yang dilakukan oleh para pihak dengan pihak mediator yang berwenang dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 sebagai penengah, mediasi tersebut sudah dipandang cukup untuk dilakukan dan tidak perlu lagi dilakukan upaya mediasi di Pengadilan Hubungan Industrial.

Berkaitan dalam hal gugatan diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial tanpa dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, ataupun gugatan diajukan tanpa dilakukan upaya mediasi atau konsiliasi sebelumnya, maka sebagaimana dalam ketentuan Pasal 83 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004, Hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada penggugat. Pemeriksaan isi gugatan (*dismissal process*) sebenarnya hanya dikenal dalam beracara di Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN), tetapi pemeriksaan seperti ini juga dilakukan di Pengadilan Hubungan Industrial sebagai kekhususan dalam beracara.⁸³ Hakim Pengadilan Hubungan Industrial dalam hal ini memiliki kewenangan untuk memeriksa isi gugatan dan meminta pihak penggugat untuk menyempurnakan gugatannya.

⁸³ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014, hlm. 266.

Gugatan perselisihan hubungan industrial sebagaimana dalam Pasal 81 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004, diajukan oleh pihak penggugat ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja. Berkaitan dengan gugatan yang diajukan, penggugat memiliki hak untuk mencabut gugatannya. Penggugat sewaktu-waktu dapat mencabut gugatannya sebelum tergugat memberikan jawaban, kemudian apabila tergugat sudah memberikan jawaban, pencabutan gugatan oleh penggugat akan dikabulkan oleh Pengadilan Hubungan Industrial apabila disetujui tergugat.⁸⁴ Hal ini sama dengan proses pencabutan gugatan pada permasalahan perdata pada umumnya.

Atas gugatan yang telah diajukan oleh pihak yang bersengketa ke Pengadilan Hubungan Industrial, sebagaimana dalam ketentuan Pasal 88 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004, Ketua Pengadilan Negeri dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima gugatan harus sudah menetapkan Majelis Hakim yang terdiri atas 1 (satu) orang Hakim sebagai Ketua Majelis dan 2 (dua) orang Hakim Ad-Hoc sebagai Anggota Majelis yang memeriksa dan memutus perselisihan, serta 1 (satu) orang Panitera Pengganti yang berperan membantu tugas Majelis Hakim. Berkaitan dengan Hakim Ad-hoc, pengangkatan Hakim AdHoc dilakukan atas usul serikat pekerja/serikat buruh dan organisasi pengusaha. Hakim Ad-Hoc yang diusulkan tersebut

⁸⁴ Zaeni Asyhadie, Op. Cit, hlm. 132

kemudian diseleksi oleh Panitia Pelaksanaan Seleksi Calon Hakim AdHoc yang dibentuk oleh menteri yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan (yakni Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi). Menteri menetapkan daftar nominasi calon hakim Ad-Hoc dan kemudian diajukan kepada Ketua Mahkamah Agung. Hakim Ad-Hoc diangkat dan diberhentikan dengan keputusan presiden atas usul Ketua Mahkamah Agung.⁸⁵

Proses bersengketa dalam Pengadilan Hubungan Industrial mengenal pemeriksaan dengan acara biasa dan pemeriksaan dengan acara cepat. Pemeriksaan cepat dilakukan sebagaimana dalam ketentuan Pasal 98 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004. Apabila terdapat kepentingan para pihak atau salah satu pihak yang cukup mendesak yang harus disimpulkan dari alasan-alasan permohonan dari yang berkepentingan, para pihak atau salah satu pihak dapat mengajukan permohonan kepada Pengadilan Hubungan Industrial agar penyelesaian sengketa dipercepat. Atas permohonan tersebut, dalam jangka waktu 7 (tujuh) hari kerja setelah diterimanya permohonan, Ketua Pengadilan Negeri mengeluarkan penetapan tentang permohonan dikabulkan atau tidak. Apabila permohonan untuk pemeriksaan cepat dikabulkan, dalam jangka waktu paling lambat 7 (tujuh) hari setelah dikeluarkannya penetapan, Ketua Pengadilan Negeri menentukan Majelis Hakim, hari, tempat, dan waktu sidang tanpa melalui prosedur pemeriksaan, serta

⁸⁵ Abdul Khakim II, Op. Cit. hlm. 264

tenggang waktu yang diberikan untuk jawaban dan pembuktian para pihak yang bersengketa ditentukan tidak melebihi 14 (empat belas) hari kerja.

Pemeriksaan dengan acara cepat dimohonkan oleh pihak dengan mendasarkan alasan mendesak, sehingga terhadap gugatan yang diajukan dengan pemeriksaan cepat, maka permohonan dari yang berkepentingan sepatutnya harus disertai dengan bukti pendukung agar pemeriksaan dengan acara cepat dikabulkan seperti:

- 1) pemberitahuan adanya rencana mogok kerja;
- 2) pemberitahuan rencana penutupan perusahaan (*lock out*);
- 3) keterangan polisi berkaitan dengan kerusakan atau tindakan huru hara atau tindakan anarkis yang berhubungan dengan gugatan; dan
- 4) putusan pengadilan atau pengumuman yang menyatakan perusahaan pailit atau putusan penundaan kewajiban pembayaran utang (PKPU).⁸⁶

Proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada Pengadilan Hubungan Industrial, sebagaimana dalam ketentuan Pasal 103 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004, “Majelis Hakim wajib memberikan putusan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam waktu selambat-lambatnya 50 (lima puluh) hari kerja terhitung sejak sidang pertama.” Sedangkan dalam penyelesaian perselisihan hak dan pemutusan hubungan kerja dalam proses kasasi

⁸⁶ Adrian Sutedi, Op. Cit. hlm. 133.

sebagaimana dalam ketentuan Pasal 115 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004, “penyelesaian perselisihan hak atau perselisihan pemutusan hubungan kerja pada Mahkamah Agung selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak tanggal penerimaan permohonan.” Adanya batas atau tenggang waktu yang jelas diatur dalam Undang-Undang ini dimaksudkan agar proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial khususnya dalam hal perselisihan pemutusan hubungan kerja tidak menghabiskan waktu lama sehingga permasalahan yang terjadi antara para pihak cepat terselesaikan.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial khususnya perselisihan pemutusan hubungan kerja melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri dan pada tingkat kasasi melalui Mahkamah Agung Republik Indonesia, hal ini berbeda dengan penyelesaian perselisihan pada upaya non litigasi. Apabila pada upaya non litigasi menekankan prinsip perdamaian yakni para pihak yang bersengketa dapat menemukan solusi yang sama-sama menguntungkan terhadap perselisihan yang terjadi, namun pada proses litigasi dilakukan untuk membuktikan pihak mana yang benar dan pihak mana yang salah, sehingga pada Putusan yang telah dikeluarkan yang bersifat final dan berkekuatan hukum tetap, pihak yang dikalahkan wajib untuk memenuhi isi dari Putusan tersebut secara sukarela.

C. Tinjauan Umum Hukum Acara Pengadilan Hubungan Industrial

Hukum acara atau hukum formil adalah hukum yang memuat peraturan-peraturan yang mengatur bagaimana cara melaksanakan dan mempertahankan hukum materil atau peraturan-peraturan yang mengatur bagaimana cara mengajukan perkara ke muka pengadilan dan bagaimana cara hakim memberi putusan.⁸⁷ Singkatnya, hukum acara adalah hukum yang mengatur tentang tata cara dan mekanisme penyelesaian perkara pada pengadilan.

Hukum acara merupakan pedoman dalam memeriksa, memutus dan melaksanakan putusan pengadilan. Hakim dan pencari keadilan tidak boleh melepaskan diri dari hukum acara. Pemeriksaan perkara yang tidak sesuai hukum acara dikualifikasi sebagai pelanggaran hukum acara.

Kalau pada saat memeriksa perkara terikat pada hukum acara, hakim dalam memutus perkara, terikat juga pada hukum materil. Hukum materil adalah hukum yang mengatur kepentingan-kepentingan dan hubungan-hubungan yang berwujud perintah-perintah dan larangan-larangan, hak dan kewajiban.⁸⁸ Hukum materil di bidang ketenagakerjaan misalnya, Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Undang-Undang Nomor 3 tahun 1992 tentang Jamsostek, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan peraturan lainnya di bidang ketenagakerjaan, perjanjian kerja bersama (PKB),

⁸⁷ Sentot Yulia Nugroho, dkk, *Compilation of Indonesian Law - Kompilasi Peraturan Pemndang-undangan Indonesia* (Mulai Tahun 1953) + Staatsblad 1828-1945 , (Yogyakarta Mocomedia, 2006), hlm. 29.

⁸⁸ Ibid, hlm. 29.

peraturan perusahaan (PP), dan sebagainya. Peraturan perundang-undangan yang dibuat oleh pemerintah disebut hukum heteronom, sedangkan peraturan yang dibuat di dalam intern perusahaan, seperti perjanjian kerja bersama (PKB), peraturan perusahaan (PP), disebut hukum otonom.

Hukum acara Pengadilan Hubungan Industrial tidak berpedoman pada satu Undang-Undang. Undang-Undang tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial masih kurang lengkap. Pengadilan Hubungan Industrial masih berpedoman pada hukum acara di luar UU PPHI. Hal itu diamanatkan dalam Pasal 57 Undang-Undang Nomor 2 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Dikatakan di sana, hukum acara yang digunakan di PHI adalah hukum acara yang berlaku pada peradilan umum dan yang diatur khusus di dalam Undang-Undang tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Termasuk hukum acara perdata pada peradilan umum misalnya Reglemen Indonesia yang diperbaharui (RIB)-*Het Herziene Indonesisch Reglement* (HIR),⁸⁹ *Rechtsreglement Buitengewesten* (Rbg). Berdasarkan staatsblad 1927 No. 227 tentang *Reglement Tot Regel ing Van Het Rechtswerzen In De Gewesten Buiten Java En Madura* - RBg berlaku sebagai hukum acara untuk daerah luar Jawa dan Madura.⁹⁰

HIR dan RBg terus digunakan pedoman beracara di PHI. HIR digunakan oleh PN dan PHI yang berkedudukan di pulau Jawa dan Madura. Pengadilan Hubungan Industrial dan Pengadilan Negeri di luar Jawa dan

⁸⁹ *Staatsblaad* 1941 No. 41, HIR berlaku sebagai hukum acara untuk wilayah Jawa dan Madura.

⁹⁰ Ropaum Rambe, *Hukum Acara Perdata Lengkap*, (Jakarta : Sinar Grafika, 2003), hlm. 191 & 241.

Madura menggunakan Rbg. Sejauh ini, PHI tidak bisa menghindar dari HIR dan RBg. Ketergantungan itu terutama pada saat memeriksa eksepsi kompetensi relatif, kompetensi absolut maupun eksepsi atas syarat formil lainnya, seperti surat kuasa cacat hukum. Untuk memutus eksepsi seperti itu, PHI merujuk pada Pasal 133, Pasal 134 serta Pasal 123 HIR.

1. Kewenangan Mengadili

Di bawah Mahkamah Agung terdapat empat badan peradilan, yaitu peradilan umum, peradilan agama, peradilan militer dan peradilan tata usaha negara. Masing-masing badan peradilan memiliki kewenangan yang berbeda. Peradilan umum, lazim dikenal dengan Pengadilan Negeri (PN), dibentuk pada semua kabupaten/kota. Pada tiap-tiap propinsi dibentuk pengadilan tinggi (PT) membawahi semua PN di wilayah hukumnya.

Undang-Undang tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial membagi empat jenis perselisihan hubungan industrial, antara lain: (a) perselisihan hak; (b) perselisihan kepentingan; (c) perselisihan pemutusan hubungan kerja; (d) perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. PHI satu-satunya institusi pengadilan yang berwenang mengadili ke empat jenis perselisihan itu.

Pengadilan Hubungan Industrial tidak mengenal upaya hukum banding. Upaya hukum terhadap putusan PHI adalah kasasi ke Mahkamah Agung. Kasasi dapat diajukan hanya terhadap putusan mengenai perselisihan hak dan perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja. Sedangkan putusan PHI mengenai perselisihan kepentingan dan perselisihan antar

serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan, tidak bisa diajukan kasasi, tapi langsung berkekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*). Selain itu, tergugat dapat mengajukan *verzet* terhadap putusan *verstek*.

Setiap badan peradilan memiliki kewenangan atau kompetensi berbeda. Perbedaan kewenangan/kompetensi diatur dalam undang-undang. Kompetensi dibagi dua, yakni kompetensi absolut dan relatif. Kompetensi relatif terkait pengajuan gugatan perkara perdata tunduk pada asas *actor sequitur forum rei* dan *forum rei sitae*. Namun demikian, asas *forum rei sitae* tidak berlaku di PHI. Alasannya, objek gugatan PHI tidak terkait dengan kebendaan. Adapun mengenai *actor sequitur forum rei*, telah ditetapkan dalam Pasal 81 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Ketentuan itu mengatur bahwa gugatan diajukan bukan di tempat tinggal tergugat maupun penggugat, tetapi diajukan pada PHI yang wilayah hukumnya meliputi tempat pekerja bekerja. Dengan demikian, asas *actor sequitur forum rei* dan *forum rei sitae* sebagaimana diatur dalam Pasal 118 HIR/142 Rbg, kecuali Pasal 118 ayat (4) HIR, mutlak tidak berlaku di PHI.

Kompetensi absolut menyangkut kewenangan mutlak suatu badan peradilan untuk mengadili suatu perkara. Misalnya, suami beragama Islam menggugat cerai istrinya, yang berwenang mengadili adalah pengadilan agama. Kompetensi mengadili gugatan perselisihan PHK berada pada PHI. Ini yang disebut dengan kewenangan absolut. Meskipun tergugat tidak mengajukan eksepsi, berpedoman pada Pasal 134 HIR, hakim dapat

mengatakan tidak bewenang memeriksa dan mengadili suatu perkara. Kesimpulan mengenai hal itu, hakim menuangkan ke dalam putusan sela. Kalau hakim mengatakan tidak berwenang, pokok perkara tidak diperiksa.

Adapun kompetensi relatif adalah menyangkut kewenangan untuk memeriksa dan mengadili suatu perkara, oleh pengadilan yang sama, tetapi wilayah hukumnya berbeda. Empat jenis perselisihan hubungan industrial merupakan limitasi kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial. Artinya, Pengadilan Hubungan Industrial tidak berwenang mengadili perkara di luar empat jenis perselisihan tersebut. Kalau pekerja dan pengusaha mengajukan gugatan dengan tema perbuatan melawan hukum (*onrechmatigedaad*) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1365 KUHPerdata, Pengadilan Hubungan Industrial tidak berwenang untuk mengadili. Gugatan *onrechmatigedaad* bagian dari kompetensi Pengadilan Negeri.

Apakah Pengadilan Hubungan Industrial berwenang mengadili gugatan ketika petitum memohon untuk menghukum pengusaha melaksanakan putusan Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara dan Mahkamah Agung? Putusan No. 55/PHI.G/2006/PN.JKTPST,⁹¹ relevan dengan pertanyaan itu. *Judexfacti* mengatakan PHI bukan reinkarnasi dan P4P. Undang-Undang tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, tegas *judex facti*, tidak memberi kewenangan kepada PHI Untuk mengambil alih kewenangan P4P. PHI mengatakan di dalam pertimbangan

⁹¹ Perselisihan PHK antara Mr. Ravindra Veerasamy Vs PT. Agro Indomas, di tingkat PHI

hukum, gugatan penggugat mirip dengan permohonan eksekusi. Untuk mendapatkan putusan yang *executable*, menurut *judexfacti*, penggugat dapat mengajukan gugatan baru dengan objek gugatan yang relevan dengan kewenangan PHI. *Judexfacti* mengatakan tidak berwenang mengadili gugatan penggugat. *Judex juris* membenarkan putusan itu di tingkat kasasi.⁹²

2. Asas Peradilan

Menyelenggarakan proses peradilan terdapat tiga asas, yaitu asas sederhana, cepat dan biaya ringan,⁹³ Sudikno Mertokusumo⁹⁴ menjelaskan ketiga asas itu sebagai berikut: Sederhana diartikan bahwa pemeriksaan perkara dilakukan dengan acara yang jelas, mudah dipahami, dan tidak berbelit-belit. Cepat menunjukkan jalannya peradilan. Terlalu banyak formalitas akan menghambat jalannya peradilan. Penyelesaian berita acara persidangan dan penandatanganan putusan yang lambat berkontribusi menghambat jalannya peradilan yang cepat. Pemeriksaan secara cepat dan sederhana akan berimplikasi terhadap biaya perkara. Karena itu, biaya ringan bertujuan agar rakyat (pencari keadilan)⁹⁵ mampu memikulkannya. Biaya yang tinggi, menurutnya, menyebabkan masyarakat enggan mengajukan tuntutan hak kepada pengadilan.

⁹² Putusan No. 137 K/Pdt.Sus/2008, tertanggal 28 Mei 2008, perkara antara Ravindra Veerasarny melawan PT. Agro Indomas, di tingkat kasasi

⁹³ Pasal 4 ayat (2) Undang-Undang Nomor 4 tahun 2004, sebagaimana telah diganti dan diatur dengan Pasal 2 ayat (2) dan Pasal 4 ayat (2) Undang-Undang Nomor 48 tahun 2009.

⁹⁴ Sudikno Mertokusumo, *Hukum Acara Perdata Indonesia*, Loc. Cit, hlm. 36

⁹⁵ Pencari keadilan merupakan kursif dari penulis. Menurut penulis, yang dimaksud dengan pencari keadilan (*justiciablen*) adalah anggota masyarakat yang memiliki permasalahan hukum yang menyerahkan penyelesaian masalahnya kepada pengadilan

Pada rezim Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) dan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P), pekerja dan pengusaha tidak dibebankan kewajiban membayar biaya perkara. Biaya untuk memeriksa perselisihan ditanggung pemerintah tanpa membedakan nilai tuntutan. Undang-Undang tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengadopsi praktik itu secara bersyarat. Sesuai Undang-Undang tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, biaya perkara tidak dikenakan kepada semua perkara. Dari segi nilai,⁹⁶ Undang-Undang tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial membagi dua jenis gugatan. Pertama, gugatan yang nilainya kurang dari Rp.150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah). Biaya perkara ditanggung negara. Pekerja dan pengusaha dibebaskan dari kewajiban membayar biaya perkara. Kedua, gugatan dengan nilai Rp. 150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah) atau lebih. Biaya perkara dibebankan kepada salah satu pihak berperkara.

Untuk melaksanakan persidangan, pengadilan membutuhkan biaya. Biaya digunakan memanggil pihak bersengketa. Biaya menjalankan panggilan diambil dari panjar biaya yang disetor oleh penggugat. Kalau nilai gugatan kurang dari Rp. 150.000.000 (seratus lima puluh juta rupiah), biaya panggilan diambil dari anggaran yang disediakan negara. Apabila panjar biaya yang disetor oleh penggugat habis sebhun perkara diputus, tetapi pengadilan masih membutuhkan biaya untuk memanggil, penggugat

⁹⁶ Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004.

diminta menambah biaya. Selanjutnya, seluruh biaya yang digunakan pengadilan, dirinci pada bagian akhir putusan.

Uang panjar biaya perkara merupakan milik penggugat. Direktur Harmonisasi perundang-undangan Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia, Wicipto mengatakan biaya perkara adalah uang titipan dari pencari keadilan untuk membiayai operasional perkara, seperti pemanggilan saksi dan penggandaan berkas. Kalau gugatan dikabulkan, tergugat dihukum membayar biaya perkara. Sebaliknya, bila gugatan ditolak, penggugat dihukum membayar biaya perkara. Kalau biaya yang disetorkan penggugat tidak habis, sisa uang panjar dikembalikan kepada penggugat. Kalau hakim menghukum tergugat membayar biaya perkara, panjar biaya perkara yang pernah disetor, dikembalikan kepada penggugat. Oleh karena itu, penggunaan panjar biaya harus transparan.

3. Kuasa Hukum

Kuasa hukum adalah orang yang bertindak untuk dan atas nama pemberi kuasa guna mewakili dan memberi bantuan hukum kepada pemberi kuasa, baik di dalam maupun di luar pengadilan. Yang boleh bertindak sebagai kuasa hukum di dalam pengadilan adalah seseorang yang memperoleh surat kuasa khusus tertulis dari pemberi kuasa. Surat kuasa yang dipakai di pengadilan disebut surat kuasa khusus (*power of attorney*). Surat kuasa khusus menguraikan kewenangan khusus dari

seorang penerima kuasa. Selain daripada itu, surat kuasa khusus menerangkan tempat penggunaan surat kuasa.

Pihak yang menunjuk seseorang sebagai kuasa hukum disebut pemberi kuasa, sedangkan yang menerima penunjukan disebut penerima kuasa. Tahapan penunjukan dan penerimaan sebagai kuasa, dan segala perbuatan yang melekat di dalamnya, disebut proses pemberian kuasa. Pengertian pemberian kuasa dapat kita temukan dalam Pasal 1792 KUHPerdara,⁹⁷ sebagai berikut :

“Pemberian kuasa adalah suatu perjanjian dengan mana seorang memberikan kekuasaan kepada seorang lain, yang menerimanya, untuk atas namanya menyelenggarakan suatu urusan,”

Di dalam Undang-Undang tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, tidak semua orang boleh bertindak sebagai kuasa hukum. Merujuk pada Undang-Undang advokat,⁹⁸ profesi yang boleh bertindak sebagai kuasa hukum di dalam pengadilan adalah advokat. Walau demikian, ketentuan itu tak berlaku mutlak. Terkait perkara hubungan industrial misalnya, Undang-Undang Serikat Pekerja/Serikat Buruh⁹⁹ memberi hak kepada pengurus serikat pekerja mewakili dan membela anggotanya di dalam dan di luar Pengadilan Hubungan Industrial¹⁰⁰ Maka, advokat bukan satu-satunya profesi yang boleh mewakili pekerja dan pengusaha di dalam Pengadilan Hubungan Industrial.

⁹⁷ R Subekti, SH., R. Tjitrosudibio, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Op. Cit, 457

⁹⁸ Undang-Undang Nomor 18 tahun 2003 tentang Advokat

⁹⁹ Undang-Undang Nomor 21 tahun 2000

¹⁰⁰ Lihat Pasa1 87 UU PPHI : “Serikat pekerja/serikat buruh dan organisasi pengusaha dapat bertindak sebagai kuasa hukum untuk beracara di Pengadilan Hubungan industrial guna mewakili anggotanya. Penjelasan: Yang dimaksud dengan serikat pekerja/serikat buruh sebagaimana

Yang bertindak sebagai kuasa hukum di dalam PHI tidak selalu pengurus serikat pekerja, Apindo maupun advokat. Staf divisi Human Resources Departement (HRD) dan legal officer - meskipun bukan advokat – sering tampil mewakili perusahaan. Bahkan, suami atau istri atau anggota keluarga, bisa diterima sebagai kuasa untuk mewakili anggota keluarganya dengan memperlihatkan surat kuasa insidentil.¹⁰¹

Karyawan/pegawai yang bertindak sebagai kuasa perusahaan, PHI Jakarta Pusat tidak mewajibkan menggunakan surat kuasa insidentil. Kebijakan itu merujuk pada Pasal 103 UU No. 40 tahun 2007. Berdasarkan ketentuan itu, HRD, *legal officer* (karyawan), dapat bertindak sebagai kuasa perusahaan di dalam pengadilan. Sebelum UU No. 40 tahun 2007 diundangkan, karyawan yang bertindak sebagai kuasa perusahaan di dalam pengadilan, harus memiliki ijin beracara secara insidentil. Ijin insidentil diurus dan diterbitkan oleh ketua PN, tempat di mana surat kuasa itu akan digunakan.¹⁰²

Kadangkala pekerja menolak HRD sebagai kuasa perusahaan. Penolakan didasarkan pada anggapan bahwa HRD bukan advokat, serikat pekerja dan Apindo. Hakim tentu menolak anggapan itu. Hakim yang membolehkan HRD mewakili perusahaan di dalam PHI, sebagian mewajibkan HRD mengurus surat ijin beracara insidentil, dan sebagian

dimaksud dalam pasal ini meliputi pengurus pada tingkat perusahaan, tingkat kabupaten/Kota, tingkat propinsi dan pusat baik serikat pekerja/serikat buruh, anggota federasi, maupun konfederasi.”

¹⁰¹ Juanda Pangaribuan, *Seluk Beluk Hukum Acara Pengadilan Hubungan Industrial*, Cet. 1, MISI, Jakarta, 2017, hal.124

¹⁰² Ibid

lagi menerima HRD mewakili perusahaan tanpa ijin insidentil asalkan memperoleh surat kuasa khusus dari direksi. Untuk memastikan yang bersangkutan benar staf atau pegawai perusahaan, hakim cukup meminta yang bersangkutan menunjukkan surat keputusan atau ID card pegawai. Pada umumnya hakim menilai HRD atau karyawan sebagai bagian dari perusahaan. Sepanjang hukum positif tidak mewajibkan perusahaan diwakili oleh advokat, pegawai perusahaan dapat bertindak sebagai kuasa perusahaan.¹⁰³

Keberadaan HRD dan karyawan sebagai kuasa perusahaan di dalam pada tahun 2009, pernah dibahas dalam forum Rakernas MA, di Forum Rakemas memutuskan menejer personalia, kepala cabang dapat mewakili perusahaan di dalam PHI sepanjang mendapat kuasa khusus dari direksi.¹⁰⁴ Maka, karyawan yang mendapat surat khusus dari direksi, sah bertindak mewakili perusahaan.

Kalau merujuk pada UU advokat saja, satu-satunya profesi yang boleh sebagai kuasa hukum di dalam pengadilan adalah lawyer. Kalau pada ketentuan perundang-undangan lainnya, advokat tidak otomatis beracara pada semua pengadilan. Di pengadilan pajak misalnya, advokat otomatis boleh beracara di sana. Untuk boleh beracara di pengadilan advokat wajib memiliki lisensi tambahan. Pasal 34 ayat (2) Undang-

¹⁰³ Ibid

¹⁰⁴ <http://www.Mahkamahagung.go.id/images/uploaded/11a.http://www.mahkamahagung.go.id/images/uploades/15e>. diakses pada tanggal 26 Juli 2024

Undang Nomor 14 tahun 2002 tentang Pengadilan Pajak, mengatur sebagai berikut:

Untuk bisa menjadi kuasa hukum harus memenuhi syarat-syarat berikut:

- a. Warga Negara Indonesia
- b. Mempunyai pengetahuan yang luas dan keahlian tentang peraturan perundang-undangan perpajakan
- c. Persyaratan lain yang ditetapkan oleh menteri.

D. Tinjauan Hukum Islam terhadap Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Islam mewajibkan kerja atas setiap manusia yang berkemampuan, dan menganggap pekerjaan adalah fardlu yang mesti dilakukan demi mendapatkan keridlaan Allah dan rizqi-Nya yang baik-baik, karena itu Islam membolehkan orang untuk berusaha menjadi kaya dari upahnya. Upah ini harus sesuai dengan pekerjaan, dalilnya adalah perintah Allah Swt untuk berlaku adil. Sebab mengurangi upah dari yang seharusnya diterima buruh atas pekerjaannya adalah menganiaya.¹⁰⁵ Firman Allah Ta'ala:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ

Artinya: Sesungguhnya Allah menyuruh adil dan berbuat kebajikan". (QS. an-Nahl: 90).¹⁰⁶

Sabda Rasulullah Saw:

¹⁰⁵ Ahmad Muhammad al-Assal dan Fathi Ahmad Abdul Karim, *Sistem Ekonomi Islam Prinsip-prinsip dan Tujuan-tujuannya*, Terj. Abu Ahmadi dan Anshori Umar Sitanggal, Surabaya: PT Bina Ilmu Offset, 1980, hlm. 161 dan 162.

¹⁰⁶ Yayasan Penyelenggara Penterjemah Pentafsir al-Qur'an, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Depag RI: Surabaya, 1980, hlm. 415

Artinya: Telah mengabarkan kepada kami dari Mu'awiyah bin Amr dari Jaidah dari 'Atha' dari Muharib bin Disar dari Abdillah bin Umar dari Nabi Saw bersabda: Hai manusia hati-hatilah jangan sampai menganiaya, sebab penganiayaan adalah kegelapan demi kegelapan di hari kiamat (HR. Ahmad)

Hadis tersebut mengisyaratkan bahwa memberi upah kepada buruh yang sudah bekerja menjadi kewajiban bagi majikan yang mempekerjakan dan tentunya upah itu harus sesuai dan layak. Apabila seorang pengusaha selaku majikan tidak memberi upah pada buruh atau upah tersebut tidak layak dalam arti sekehendak majikan tanpa memperdulikan kesejahteraan maka seringkali membawa dampak yang besar yaitu buruh melakukan pemogokan, demonstrasi dan yang sejenisnya. Kondisi ini merupakan titik awal adanya perselisihan antara buruh dan majikan. Dalam situasi seperti ini, maka pihak yang berwenang harus menyelesaikan secara adil, bukan malah sebaliknya, buruh selalu menjadi pihak yang dikalahkan.

Bertolak dari adanya perselisihan antara buruh dengan majikan, maka di Indonesia sudah ada undang-undang yang mengatur perselisihan itu. Undang-undang yang dimaksud yaitu Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Undang-undang ini merupakan upaya pemerintah untuk menuntaskan reformasi hukum perburuhan. Undang-undang ini dapat disebut sebagai hukum acara perburuhan karena di dalamnya diatur cara-cara yang harus ditempuh untuk menyelesaikan sengketa atau perselisihan hubungan industrial. Perbedaan undang-undang ini dengan Undang-undang Nomor 13 tahun 2003

(Undang-Undang Ketenagakerjaan) adalah, Undang-undang Nomor 13 merupakan undang-undang yang memuat aturan-aturan yang harus diterapkan ketika terjadi pelanggaran, sedangkan Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 mengatur cara-cara untuk menerapkan aturan-aturan tersebut.¹⁰⁷

Dengan kemajuan teknologi dan perubahan-perubahan yang heterogen di mana masyarakat inginnya serba cepat, maka dalam penanganan perselisihan hubungan industrial yang ditangani oleh lembaga-lembaga yang dulunya cukup lama, maka pemerintah mengambil kebijakan baru dengan mengeluarkan Undang-undang No. 2 tahun 2004, tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang prosesnya diperkirakan kurang lebih 140 (seratus empat puluh) hari. Dengan semboyan: Cepat, Adil, dan Murah.

Cepat, artinya di dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara Bipartite paling lama 30 (tiga puluh) hari, kemudian di tingkat mediasi atau konsiliasi paling lama tidak lebih 30 (tiga puluh) hari, dan di tingkat Arbitrase 30 (tiga puluh) hari dengan masa perpanjangan 14 (empat belas) hari. Kemudian di tingkat pengadilan 50 (lima puluh) hari dan di tingkat Kasasi di Mahkamah Agung paling lambat 30 (tiga puluh) hari.

Adil, artinya dalam penyelesaian perselisihan diwajibkan untuk musyawarah di tingkat Bipartit lebih dulu, baru kemudian di tingkat Pengadilan Hubungan Industrial. Komposisi hakim dari hakim karier dan hakim dari unsur pekerja/buruh, dan hakim dari unsur pengusaha. Kebijakan ini sampai di

¹⁰⁷ Sehat Damanik, *Hukum Acara Perburuhan*, Jakarta: Dss Publising, 2006, hlm. vi

tingkat Mahkamah Agung sehingga diharapkan dalam mengambil keputusan ada azas keseimbangan.

Murah, artinya dalam berperkara tidak dikenakan biaya perkara termasuk dalam pelaksanaan eksekusi yang nilainya di bawah Rp.150.000.000, (seratus lima puluh juta rupiah).¹⁰⁸

Banyak hal baru dalam Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 yang tidak terdapat dalam undang-undang sebelumnya. Hal-hal baru tersebut meliputi proses penyelesaian perselisihan melalui lembaga-konsiliasi, mediasi dan arbitrase. Dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 dikatakan bahwa apabila upaya penyelesaian perselisihan melalui lembaga konsiliasi, mediasi dan arbitrase gagal, maka proses selanjutnya dapat ditempuh melalui gugatan dan jawab-menjawab di pengadilan. Sedangkan upaya hukum terhadap putusan Pengadilan Negeri adalah langsung kasasi.

Berdasarkan hal tersebut, Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 merupakan tonggak penting dalam penyelesaian perselisihan perburuhan. Namun demikian Undang-undang ini bukan tanpa kelemahan. Kelemahan yang sangat mencolok dari Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 yaitu karena lembaga mediasi tidak jauh berbeda sebagai perantara maka penyelesaiannya pun hampir identik dengan undang-undang yang lama. Praktek di lapangan menunjukkan bahwa buruh tidak siap beracara dengan proses waktu yang lama, prosedur yang berbelit-belit dan tidak ada kepastian, mendorong buruh

¹⁰⁸ Soedarjadi, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jakarta: Pustaka Yustisia, 2008, hlm.

memilih putusan yang cepat dengan cara memberi uang pelicin kepada lembaga-konsiliasi, mediasi dan arbitrase. Akan tetapi karena pengusaha atau majikan sudah lebih dahulu memberi uang suap yang lebih besar dari buruh maka buruh selalu dikalahkan.

Fenomena ini pada akhirnya buruh sebagai pihak yang dirugikan dan dalam posisi yang tak berdaya serta harus menerima realita yang jauh dari harapannya. Fenomena ini pula yang menyeret buruh dan majikan melakukan budaya suap.¹⁰⁹ Padahal dalam Islam bahwa suap itu perbuatan yang sangat tercela dan merusak moral atau etika bisnis. Karena suap pula penegakan hukum tidak akan pernah tercapai. Itulah sebabnya Rasulullah Saw bersabda:

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عَمْرٍو قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ لَعْنَةُ اللَّهِ عَلَى
الرَّاشِي وَالْمُرْتَشِي

Artinya: Dari Abdullah bin 'Amr, dia menceritakan Rasulullah SAW bersabda, "Laknat Allah SWT kepada pemberi suap dan penerima suap." (HR Ahmad).

¹⁰⁹ Sehat Damanik, op.cit., hlm. vi

BAB III

REGULASI PENGAJUAN GUGATAN SENGKETA

KETENAGAKERJAAN PADA PENGADILAN HUBUNGAN

INDUSTRIAL BELUM BERBASIS NILAI KEADILAN

A. Regulasi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Pengadilan Hubungan Industrial

Ketentuan Pasal 56 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengatur bahwa Pengadilan Hubungan Industrial berwenang memeriksa dan memutus perkara di tingkat pertama untuk perselisihan hak dan pemutusan hubungan kerja dan tingkat pertama dan terakhir untuk perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Undang-undang ini juga mengatur bahwa hukum acara yang digunakan 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, artinya apabila Undang-Undang tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial telah mengatur secara tegas terhadap suatu ketentuan hukum maka yang berlaku adalah ketentuan yang diatur dalam undang-undang tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial tersebut, namun apabila undang-undang tentang Penyelesaian Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial belum mengatur secara tegas, yang digunakan adalah hukum acara perdata biasa yang berlaku pada Peradilan Umum sesuai dengan ketentuan Pasal 57 Undang-Undang

Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Sebelum suatu perselisihan hubungan industrial dibawa ke Undang-Undang tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, perselisihan hubungan industrial itu haruslah terlebih dahulu diselesaikan secara tripartit, baik melalui Mediasi atau Konsiliasi dengan melampirkan risalah perundingan Mediasi atau Konsiliasi dalam gugatan penggugat. Suatu gugatan yang tanpa dilampiri risalah perundingan Mediasi atau Konsiliasi, maka hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada penggugat sesuai dengan ketentuan Pasal 83 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.. Jadi risalah perundingan Mediasi atau Konsiliasi ini merupakan syarat formal untuk mengajukan gugatan ke Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.¹¹⁰

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial ini telah diatur melalui ketentuan perundang-undangan untuk diselesaikan terlebih dahulu secara musyawarah dan mufakat yang dilakukan oleh pengusaha dengan pekerja ataupun antara pengusaha dengan serikat pekerja di perusahaan. Kedua belah pihak harus duduk bersama mencari solusi terhadap permasalahan yang timbul, sehingga hasil yang dicapai dapat memuaskan kedua belah pihak.

Perselisihan hubungan industrial menurut Pasal 1 angka (1) Undang-Undang tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah

¹¹⁰ Suparno, *Hukum Acara PHI, Teknik dan Cara Pengajuan Gugatan, Makalah Pendidikan Hakim Adhoc PHI*, Direktorat Hukum dan Peradilan Mahkamah Agung RI, Jakarta, hal. 2

perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja atau serikat pekerja karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja hanya dalam satu perusahaan.

Jika dalam Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dikenal hanya ada 2 (dua) jenis perselisihan yaitu perselisihan hak dan kepentingan, sedangkan perselisihan pemutusan hubungan kerja diatur dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta, maka Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial merombak total sistem penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah ada sebelumnya. Undang-undang ini membagi perselisihan hubungan industrial menjadi 4 (empat) macam, yaitu :

1. Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama (Pasal 1 angka (2));
2. Perselisihan kepentingan adalah 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 (Pasal 1 angka (3));

3. Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak (Pasal 1 angka (4));
4. Perselisihan antar serikat pekerja adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja lain hanya dalam satu perusahaan karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak dan kewajiban keserikatpekerjaan (Pasal 1 angka (5)).

Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengatur bahwa Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus perkara tingkat pertama untuk perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja dan tingkat pertama dan terakhir untuk perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan sesuai dengan Pasal 56 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Meskipun pada tahap awal penyelesaian perselisihan hubungan industrial disyaratkan harus ditempuh melalui mekanisme bipartit, namun pembagian ke-empat macam perselisihan ini membawa konsekuensi yang berbeda satu sama lain dalam tahap penyelesaian berikutnya.¹¹¹

¹¹¹ Surya Tjandra et al, Op. Cit., hal. 3.

Apabila penyelesaian perselisihan secara bipartit gagal, maka penyelesaian perselisihan selanjutnya harus diselesaikan secara tripartit melalui Mediasi atau Konsiliasi. Jika Mediasi dapat menangani ke-empat macam perselisihan yaitu perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, tidak demikian halnya dengan Konsiliasi yang hanya dapat menangani 3 (tiga) macam perselisihan saja, atau minus perselisihan hak.¹¹²

Setiap penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Mediasi atau Konsiliasi, haruslah dibuat risalahnya dan ditandatangani oleh kedua pihak. Penyelesaian perselisihan melalui Mediasi dilakukan oleh seorang atau lebih Mediator yang merupakan pegawai Dinas Tenaga Kerja setempat, sedangkan penyelesaian melalui Konsiliasi dilakukan oleh seorang Konsiliator yang merupakan pihak swasta yang telah terdaftar pada kantor Disnaker setempat.¹¹³

Kalau penyelesaian perselisihan melalui Mediasi atau Konsiliasi berhasil mencapai kesepakatan, maka Mediator atau Konsiliator akan membuatkan persetujuan bersama yang ditandatangani oleh kedua belah pihak, tetapi apabila penyelesaian perselisihan tidak mencapai kesepakatan, maka Mediator atau Konsiliator akan membuatkan anjuran. Para pihak diberi

¹¹² Gandi Sugandi, *Op. Cit.*, hal. 2.

¹¹³ *Ibid*

kesempatan untuk menjawab anjuran dalam waktu 10 (sepuluh) hari yaitu menerima atau menolak anjuran.¹¹⁴

Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menetapkan bahwa jangka waktu perundingan secara bipartit harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak dimulainya perundingan, sementara di tingkat tripartit (Mediasi atau Konsiliasi) anjuran tertulis harus sudah keluar 10 (sepuluh) hari kerja terhitung sejak hari sidang pertama dan Mediator atau Konsiliator harus sudah menyelesaikan tugasnya dalam waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja.¹¹⁵

Terhadap hasil penyelesaian secara Mediasi atau Konsiliasi, apabila para pihak atau salah satu pihak tidak menerimanya maka dapat diajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Pada gugatan tersebut harus dilampirkan risalah perundingan Mediasi atau Konsiliasi, agar gugatan tersebut dapat diterima oleh Pengadilan Hubungan Industrial. Pada praktik di PHI Medan risalah Mediasi ini jarang sekali ditemukan dalam suatu surat gugatan, akan tetapi yang didapati hanyalah anjuran dari Mediator. Karena yang berjalan selama ini Mediator hanya mengeluarkan produk yang bernama anjuran. Terhadap hal ini PHI Medan telah sepakat bahwa risalah dapat digantikan dengan anjuran. Oleh karena itu gugatan yang tidak dilampiri anjuran dari Mediator atau Konsiliator, akan dikembalikan oleh Majelis Hakim kepada

¹¹⁴ *Ibid.*, hal. 3.

¹¹⁵ *Ibid*

pihak penggugat. Surat anjuran ini merupakan syarat formal dalam mengajukan suatu gugatan ke PHI.

Pasal 83 Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyatakan gugatan yang tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui Mediasi atau Konsiliasi, maka Hakim PHI wajib mengembalikan gugatan kepada penggugat. Hakim dibantu Panitera Pengganti berkewajiban memeriksa isi gugatan dan bila terdapat kekurangan, hakim meminta penggugat untuk menyempurnakan gugatannya.¹¹⁶

Hukum acara yang digunakan pada PHI adalah hukum acara perdata umum yang berlaku pada Pengadilan dalam lingkungan Peradilan Umum, kecuali yang diatur secara khusus dalam undang-undang ini. Kalau ada suatu ketentuan hukum telah diatur dalam Undang-undang ini, maka yang berlaku adalah yang diatur dalam Undang-undang ini, akan tetapi kalau ada ketentuan hukum yang belum diatur dalam Undang-undang ini, maka yang berlaku adalah ketentuan hukum acara perdata.¹¹⁷

Apabila gugatan sudah selesai disusun, maka selanjutnya gugatan dapat diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja bekerja. Sementara ini PHI hanya ada di ibukota propinsi daerah yang bersangkutan. Sebagai contoh, seorang pekerja yang bekerja di Kisaran, maka apabila berselisih ia dapat mengajukan

¹¹⁶ Suparno, *Op. Cit.*, hal. 2.

¹¹⁷ *Ibid*

gugatannya pada wilayah hukum PHI di Medan, karena Kisaran ada di propinsi Sumatera Utara dan Medan adalah ibukotanya.

Begitu suatu gugatan telah didaftarkan pada PHI, maka berarti dimulailah jalannya proses di dalam sistem PHI itu sendiri. Proses acara di PHI, dikenal adanya 2 (dua) macam cara berjalannya kasus itu, yaitu pemeriksaan dengan acara biasa dan pemeriksaan dengan acara cepat.¹¹⁸

1. Pemeriksaan Dengan Acara Biasa

Pemeriksaan dengan acara biasa mengikuti langkah-langkah yang umumnya ada di dalam Pengadilan Umum. Adapun kata “biasa” di sini artinya seluruh tahap persidangan, mulai dari pengajuan gugatan hingga menyampaikan kesimpulan dilaksanakan dengan urutan seperti skema di bawah ini.¹¹⁹

Skema 1 : Urutan Acara Sidang PHI

PENGGUGAT	TERGUGAT
1. Gugatan	2. Jawaban
3. Replik	4. Duplik
5. Pengajuan dan pemeriksaan bukti-bukti tertulis	6. Pengajuan dan pemeriksaan bukti-bukti tertulis
7. Pengajuan dan pemeriksaan saksi-saks	8. Pengajuan dan pemeriksaan saksi-saksi
9. Kesimpulan	10. Kesimpulan
11. Putusan Majelis Hakim	

Sumber : Surya Tjandra et al, Praktik Pengadilan Hubungan Industrial, Panduan bagi Serikat Buruh, TURC, Jakarta, 2007, hal. 26.

¹¹⁸ Suparno, *Op. Cit.*, hal. 3

¹¹⁹ Surya Tjandra et al, *Op. Cit.*, hal. 26.

Jadi di dalam pemeriksaan dengan acara biasa ini, sidang pertama akan diisi dengan pembacaan gugatan. Sebagian Majelis Hakim terkadang tidak menawarkan kesempatan membacakan gugatan ini, karena memang demikian dalam praktik di persidangan perdata umum. Namun di PHI, serikat pekerja/serikat buruh ada baiknya memohon untuk bisa dibacakan gugatan, ditawarkan atau tidak ditawarkan Majelis Hakim. Ini penting tidak hanya agar Majelis Hakim bisa mendengar langsung secara oral tuntutan pekerja/buruh, tetapi juga untuk menjamin anggota pekerja/buruh yang dibela mendengarnya secara langsung. Mendengar langsung tuntutan pekerja/buruh dengan disaksikan oleh pekerja/buruh sering menghasilkan efek psikologis yang bermanfaat bagi para pihak agar persidangan bisa berjalan secara adil dan jujur.¹²⁰

Kemudian untuk sidang-sidang berikutnya diisi dengan langkah yang sesuai dengan acara di Peradilan Umum., seperti jawaban, replik/duplik, pemeriksaan bukti tertulis maupun bukti keterangan saksi dan kesimpulan para pihak. Undang-undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyatakan bahwa keseluruhan proses ini harus sudah selesai dalam jangka waktu tidak lebih dari 50 (lima puluh) hari kerja sejak sidang pertama dimulai. Majelis Hakim harus sudah memberikan putusan dalam jangka waktu yang telah ditentukan tersebut.

¹²⁰ *Ibid*

Pada praktik hukum acara perdata juga dimungkinkan diajukan gugat balik, atau reconpensi. Tergugat, bersamaan dengan penyampaian jawaban atas gugatan, juga bisa menyampaikan gugatan dalam reconpensi. Tergugat awal kemudian disebut “penggugat reconpensi” dan penggugat awal menjadi “tergugat reconpensi”. Pada persidangan ini Majelis Hakim akan memeriksa seolah-olah ada dua gugatan, yaitu gugatan awal dan gugatan dalam reconpensi. Majelis Hakim bisa memutuskan untuk mendukung salah satu dari gugatan tersebut, untuk kemudian dibacakan dalam putusan biasa.

Pada proses acara biasa juga dikenal putusan sela. Putusan sela adalah putusan Majelis Hakim yang dihasilkan di tengah-tengah jalannya proses persidangan. Putusan sela berfungsi untuk menjamin agar hak-hak pekerja tetap dapat diterima selama proses persidangan berlangsung. Karena itu putusan sela seringkali diberikan setelah tahap jawaban atas gugatan, meski bisa juga Majelis Hakim berpendapat untuk memutuskannya di akhir persidangan bersama dengan putusan akhir.¹²¹

Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyebutkan bahwa apabila pada persidangan pertama, nyata-nyata terbukti pengusaha tidak membayar upah dan hak-hak lain pekerja yang dikenakan sanksi skorsing oleh pengusaha, maka Hakim Ketua sidang harus segera menjatuhkan putusan sela yang memberi perintah kepada

¹²¹ Suparno, *Op. Cit.*, hal. 18

pengusaha untuk membayar upah dan hak-hak lainnya yang biasa diterima oleh pekerja.¹²²

Selanjutnya apabila pada persidangan berlangsung pengusaha tidak melaksanakan putusan sela tersebut, Hakim Ketua sidang dapat memerintahkan dilaksanakannya sita jaminan terhadap harta benda milik pengusaha. Dalam hal terjadi perselisihan hak dan atau perselisihan kepentingan yang diikuti dengan perselisihan pemutusan hubungan kerja sesuai Pasal 86 Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, maka Hakim wajib memutus perselisihan hak dan atau perselisihan kepentingan tersebut dalam bentuk putusan sela.¹²³

2. Pemeriksaan Dengan Acara Cepat

Pemeriksaan dengan acara cepat menurut Pasal 98 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, hanya terjadi untuk kasus-kasus tertentu saja, yaitu kepentingan mendesak dalam hal ini PHK massal, huru-hara yang mengganggu kepentingan produksi, keamanan dan ketertiban umum. Pemeriksaan acara cepat tidak terikat pada acara perkara pada umumnya (acara biasa), misalnya tentang tenggat waktu pemanggilan, atau tentang replik/duplik, yang bisa tidak diadakan, dan hal lainnya, karena memang bertujuan untuk memproses kasus secara cepat.

¹²² *Ibid.*, hal. 19.

¹²³ *Ibid.*, hal. 20

Selain itu juga diatur bahwa persidangan perkara harus dilakukan pada hari kerja pertama setelah kedua belah pihak dipanggil dengan tata cara pemanggilan tercepat. Selanjutnya Pasal 99 ayat (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyebutkan bahwa tenggang waktu untuk jawaban dan pembuktian kedua belah pihak, masing-masing ditentukan tidak melebihi 14 (empat belas) hari kerja.

Mengenai batas waktu pemeriksaan, Undang-undang mengatur bahwa Majelis Hakim wajib memberikan putusan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam waktu selambat-lambatnya 50 (lima puluh) kerja terhitung sejak sidang pertama, selanjutnya Panitia Pengganti PHI harus sudah menerbitkan salinan putusan selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja setelah ditandatanganinya putusan, yang selanjutnya salinan putusan tersebut sudah harus dikirimkan pada para pihak selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak diterbitkan.

3. Biaya Perkara

Untuk proses beracara di PHI ini pihak-pihak yang berperkara tidak dikenakan biaya. Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyatakan bahwa untuk perkara yang nilai gugatannya di bawah Rp. 150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah) tidak dikenakan biaya perkara dan juga biaya eksekusi. Sementara untuk biaya perkara yang nilai gugatannya di

atas Rp.150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah), besaran biaya perkara akan ditentukan sesuai aturan yang berlaku di Pengadilan Negeri.

Pada praktiknya, ketentuan Pasal 58 ini banyak menuai salah tafsir diantara aktivis serikat pekerja/serikat buruh. Serikat pekerja/serikat buruh beranggapan untuk beracara di PHI sama sekali tidak memerlukan biaya apapun. Padahal mereka dikenakan biaya meleges surat kuasa/mendaftarkan surat kuasa dan meleges alat bukti di kepaniteraan PHI. Biaya foto copy salinan putusan dan biaya materai putusan. Ketentuan ini ditambah lagi dengan kewajiban untuk membubuhi materai Rp.10.000,- (sepuluh ribu rupiah) pada setiap alat bukti. Persoalan ini akhirnya ditanggapi oleh Ketua PHI pada Pengadilan Negeri Medan (semasa dipimpin Arwan Byrin) yang pada akhirnya membebaskan biaya leges surat kuasa dan bukti untuk perkara PHI, akan tetapi pembubuhan materai disetiap alat bukti tetap berlaku karena menyangkut perundang-undangan yang berlaku.

Keinginan sebenarnya dari ketentuan undang-undang ini adalah untuk memberikan kemudahan pada pekerja/buruh dengan membebaskan biaya perkara, tetapi kenyataannya tidak selalu demikian. Nilai gugatan sebesar Rp.150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah), adalah relatif. Untuk kasus pekerja yang individual atau tidak banyak orang, memang nilai sebesar itu cukup tinggi. Namun seringkali kasus pekerja yang melibatkan puluhan bahkan ratusan hingga ribuan orang, yang kalau dinilai satu persatu individu jumlahnya relatif kecil, tapi kalau

dijumlahkan keseluruhan bisa jadi melampaui nilai Rp. 150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah), dan karena besarnya demikian harus membayar biaya perkara.

Pembentukan PHI yang hanya ada di ibukota propinsi juga dirasakan memberatkan dan tidak efisien. Bagi pekerja di kabupaten Pagar Alam, misalnya yang lokasinya lebih dekat dengan Pengadilan Pagar Alam, mereka tetap saja harus mengajukan gugatannya ke Palembang. Untuk sidang yang bisa mencapai sembilan kali untuk satu kasusnya, biaya pergi-pulang dari ke Pagar Alam ke Palembang jelas sangat memberatkan. Hal yang sama juga terjadi pada pekerja/buruh di Nias atau Sidikalang yang harus bolak balik ke Medan, karena PHI hanya berlokasi di ibukota propinsi padahal lokasi tempat tinggal mereka sangat jauh.

B. Dasar Pertimbangan Hakim Dalam Menafsirkan Kedudukan Hukum Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Keberadaan peradilan bertujuan untuk menyelesaikan sengketa yang timbul diantara anggota masyarakat. Proses penyelesaian sengketa tersebut selalu dihubungkan dengan lembaga peradilan. Penyelesaian sengketa di pengadilan menimbulkan permasalahan kekuasaan mengadili, yang disebut dengan yurisdiksi (*jurisdiction*) ataupun kompetensi maupun kewenangan mengadili.

Permasalahan kekuasaan atau yurisdiksi mengadili timbul disebabkan berbagai faktor, seperti faktor instansi pemerintah yang membedakan eksistensi antara peradilan banding dan kasasi sebagai peradilan yang lebih tinggi (*superior court*), berhadapan dengan peradilan tingkat pertama (*inferior court*). Sengketa harus diselesaikan lebih dahulu oleh peradilan tingkat pertama, tidak dapat diajukan langsung kepada peradilan banding atau kasasi dan sebaliknya.¹²⁴

Pada Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, kewenangan perselisihan yang timbul antara pengusaha dengan pekerja atau serikat pekerja, jatuh menjadi yurisdiksi absolut PHI yang bertindak :

1. Sebagai pengadilan khusus;
2. Kewenangan memeriksa, mengadili dan memberikan putusan terhadap perselisihan hubungan industrial; dan
3. Organisasinya dibentuk di lingkungan Pengadilan Negeri.

Sebagai organ pengadilan, hakim memegang peranan penting dalam rangka menegakkan hukum dan keadilan. Pasal 5 ayat (1) UU No. 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman, memerintahkan hakim dalam kedudukannya sebagai penegak hukum dan keadilan, wajib menggali, mengikuti dan memahami nilai-nilai hukum yang hidup dalam masyarakat.

¹²⁴ M. Yahya Harahap, *Hukum Acara Perdata Tentang Gugatan, Persidangan, Penyitaan, Pembuktian dan Putusan Pengadilan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2006, hal. 179

Pasal ini menegaskan bahwa hakim berperan dan bertindak sebagai perumus dan penggali nilai-nilai yang hidup di kalangan masyarakat.

Hakim adalah pejabat yang melakukan kekuasaan kehakiman yang diatur dalam undang-undang dimana dalam kedudukannya hakim harus memiliki integritas dan kepribadian yang tidak tercela, jujur, profesional dan berpengalaman bidang hukum. Berdasarkan Pasal 21 *Algemene Bepalingen van Wetgeving voor Indonesia* dan Pasal 10 ayat (1) Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman yang telah menegaskan bahwa pengadilan dilarang menolak untuk memeriksa, mengadili dan memutuskan suatu perkara yang diajukan dengan dalih bahwa hukum tidak ada atau kurang jelas, melainkan wajib untuk memeriksa dan mengadilinya. Ketentuan ini menentukan fungsi hakim sebagai organ pengadilan dianggap memahami hukum, sedangkan pencari keadilan datang padanya untuk memohon keadilan. Andaikata hakim tidak menemukan hukum tertulis, hakim wajib menggali hukum tidak tertulis untuk merumuskan berdasarkan seorang yang bijaksana dan bertanggungjawab penuh kepada Tuhan Yang Maha Esa, diri sendiri, masyarakat, bangsa dan negara.¹²⁵

Tugas hukum adalah untuk meramu 2 (dua) dunia yaitu ideal dan kenyataan yang selalu bertentangan. Hal ini bukanlah pekerjaan yang mudah, karena pada hakekatnya masyarakat tidak dapat menunggu sampai ditentukan adanya suatu persesuaian yang ideal antara keduanya itu. Secara implisit

¹²⁵ Chainur Arrasjid, *Pengantar Ilmu Hukum*, Yani Corporation, Medan, 1998, hal. 97

berdasarkan pendapat dari para sarjana, yang menjadi tujuan hukum adalah kepastian hukum, keadilan dan kegunaan/kemanfaatan. Peran hakim adalah melaksanakan tujuan hukum itu sendiri, berdasarkan pertimbangan hukum yang dibuatnya dan nantinya akan terjelma pada setiap putusan-putusan hakim merupakan pelaksanaan konkrit dari tujuan hukum tersebut.¹²⁶

Sehubungan dengan hal ini, adapun yang menjadi pertimbangan dari hakim dalam memutus perkara khususnya hakim PHI, antara lain:

1. Adanya kebutuhan

Untuk memenuhi kekosongan hukum, maka muncullah tuntutan yang lebih bersifat praktis, yaitu keharusan adanya peraturan dengan memberikan kepastian hukum. Dasar pertimbangan hakim dalam memberikan kepastian hukum terlihat dalam penerapan hukumnya. Kepastian hukum berarti bahwa dengan adanya hukum, setiap orang mengetahui mana hak dan mana kewajibannya. Manfaatnya adalah terciptanya ketertiban dan ketentraman dalam kehidupan bermasyarakat;

2. Memberikan rasa keadilan,

Konsep keadilan menurut bangsa Indonesia tertuang dalam Pancasila yang merupakan falsafat bangsa. Pada literatur Indonesia, banyak pendapat yang mengatakan Pancasila sebagai filsafat.¹²⁷

¹²⁶ *Ibid.*, hal. 8.

¹²⁷ Bahder Johan Nasution, *Hukum Ketenagakerjaan, Kebebasan Berserikat Bagi Pekerja*, Mandar Maju, Bandung, 2004, hal. 61.

Konsep keadilan dalam Pancasila dirumuskan dalam sila ke-2 dan ke-5. Makna adil dalam sila ke-2 ini, pertama kali dijabarkan dalam TAP MPR Nomor II/MPR/1978, yang kemudian dicabut dengan TAP MPR Nomor XVIII/MPR/1998. Pada rumusannya, sikap adil digambarkan sebagai sikap bermartabat, sederajat, saling mencintai, sikap tepa selira, tidak sewenang-wenang, mempunyai nilai kemanusiaan, membela kebenaran dan keadilan serta saling menghormati, sedangkan makna adil dalam sila ke-5 adalah gotong-royong, keseimbangan antara hak dan kewajiban, memiliki fungsi sosial hak milik dan hidup sederhana. Konsep-konsep keadilan tersebut berdasarkan pandangan bangsa Indonesia yang intinya adalah keadilan sosial.

Keadilan sosial tidak saja menjadi landasan kehidupan berbangsa, tetapi sekaligus menjadi pedoman pelaksanaan dan tujuan yang akan dicapai dengan hukum. Hal ini merupakan langkah yang menentukan untuk mencapai Indonesia yang adil dan makmur. Pada lapangan hukum ketenagakerjaan, langkah pertama kearah tersebut adalah pelaksanaan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945. Oleh karena itu, terhadap pembentuk Undang-undang diberi tugas untuk membentuk hukum yang mengatur bagaimana mewujudkan cita-cita hukum tersebut, misalnya dalam menentukan serikat pekerja yang dapat beracara di PHI, dengan mencari suatu kriteria sebagai tolak ukur

dari prinsip adil atau tidak adil menurut hukum, sehingga jelas makna dari penetapan tersebut.¹²⁸

Penegakan hukum sebagai bentuk konkrit penerapan hukum sangat mempengaruhi secara nyata perasaan hukum, kepuasan hukum, manfaat hukum, kebutuhan dan keadilan hukum secara individual atau sosial. Wewenang membentuk hukum tidak hanya diberikan pada cabang kekuasaan legislatif, tetapi juga kepada kekuasaan administrasi negara (eksekutif) dalam bentuk peraturan administrasi negara atau peraturan yang dibuat berdasarkan pelimpahan dari badan legislatif (*delegated legislation*). Demikian pula pembentukan hukum melalui hakim. Hakim-hakim bukan sekedar *La bouche de la loi* atau *sprekbuiss van de wet* (mulut atau corong peraturan), tetapi menjadi penterjemah atau pemberi makna melalui penemuan hukum (*rechtvinding*) atau konstruksi hukum (*rechtconstructie*).¹²⁹

Hakim dalam melaksanakan tugasnya sebagai kekuasaan yang merdeka, harus bebas dari segala campur tangan pihak manapun juga, baik intern maupun ekstern, sehingga hakim dapat dengan tenang memberikan keputusan yang seadil-adilnya. Hakim sebagai manusia biasa kerap terlibat berbagai masalah dalam masyarakat, sosiologis maupun ekonomis. Hubungan ini terasa begitu erat baik dalam

¹²⁸ Sherly Ayuna Putri, Agus Mulya Karsona, Revi Inayatillah, *Pembaharuan Penyelesaian Perselisihan Ketenagakerjaan di Pengadilan Hubungan Industrial*, Jurnal Bina Mulia Hukum, Volume 5, Nomor 2, Maret 2021

¹²⁹ Bagir Manan, *Sistem Peradilan Berwibawa (Suatu Pencarian)*, FH UII Press, Yogyakarta, 2005, hal. 3

kedudukannya sebagai anggota masyarakat maupun sebagai penegak hukum.¹³⁰

Membicarakan mengenai penegakan hukum atau menegakkan hukum (*law enforcement*) hendaknya didahului dengan tinjauan bersama terhadap fungsi membuat hukum (*law making*), dan fungsi menjalankan atau melaksanakan hukum (*law applying*). Pada kenyataannya, fungsi membuat, menjalankan dan melaksanakan hukum berjalan tumpang tindih (*overlapping*).

Hukum yang dibuat tetapi tidak dijalankan tidak akan berarti, demikian pula sebaliknya tidak ada hukum yang dapat dijalankan kalau hukumnya tidak ada. Agar hukum dapat dijalankan atau ditegakkan harus terlebih dahulu ada hukum. Hakim diwajibkan dan dilarang menolak, memeriksa dan memutus dengan alasan hukum tidak jelas atau tidak ada, ini haruslah dilihat sebagai suatu keadaan istimewa.

Hakim wajib memutus menurut atau berdasarkan hukum. Pada kekosongan hukum atau hukum tidak jelas, hakim wajib menemukan hukum sebagai dasar memutus bukan atas dasar lain.¹³¹ Kekuasaan menegakkan hukum (yudikatif), yaitu fungsi mempertahankan hukum (*rechthandhaving*) terhadap peristiwa pelanggaran atau kemungkinan pelanggaran hukum atau perbuatan melawan atau kemungkinan perbuatan melawan hukum. Hal ini tidak dimaksudkan hanya sebagai

¹³⁰ Wahyu Affandi, *Hakim dan Penegakan Hukum*, Alumni, Bandung, 1984, hal. 13.

¹³¹ Bagir Manan, *Op. Cit.*, hal. 30.

tindakan mempertahankan hukum dalam arti represif (menindak) semata, tetapi mencakup juga tindakan preventif (mencegah). Setiap putusan-putusan Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Medan mengenai perselisihan hubungan industrial, dapat dilihat dasar pertimbangannya dalam rangka menegakkan hukum tercantum dalam konsiderans pertimbangan. Intinya masalah penegakkan hukum oleh pengadilan sangat tergantung pada sejauh mana putusan yang ditetapkan oleh hakim memenuhi rasa keadilan para pihak yang berperkara dan sejauh mana asas keadilan telah ditetapkan dengan sungguh-sungguh. Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) dibentuk berdasarkan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Ratio legis-nya adalah mewujudkan kepastian hukum dan keadilan melalui asas peradilan cepat, tepat, adil dan murah.¹³²

3. Hukum harus menuju kearah barang apa yang berguna

Artinya hukum bertujuan mewujudkan semata-mata apa yang berfaedah bagi individu. Berdasarkan teori utilities, hukum ingin menjamin kebahagiaan yang terbesar bagi manusia dalam jumlah sebanyak-banyaknya (*the greatest good of greatest number*). Jika diperhatikan, yang dirumuskan oleh teori ini, hanya memperhatikan hal-hal yang konkrit. Apabila hal ini yang ditonjolkan tentu saja akan

¹³² Christina NM Tobing, *Menggagas Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Bingkai Ius Constituendum Sebagai Upaya Perwujudan Kepastian Hukum Dan Keadilan*, 2023

menggeser nilai keadilan. Putusan hakim Pengadilan Hubungan Industrial yang memberikan suatu kefaedahan/kegunaan memang tidak terlalu besar, hal ini nantinya dapat menyebabkan terjadinya pergeseran nilai. Apabila mengacu pada putusan-putusan hakim Pengadilan Hubungan Industrial, tentu yang dapat diambil sebagai sesuatu yang berguna adalah bahwa setiap yang telah memberikan kepastian hukum dan memberikan rasa keadilan bagi tiap-tiap individu tentunya mampu memberikan solusi terbaik bagi penyelesaian sengketa hubungan industrial.

Hukum itu dituntut untuk memenuhi berbagai karya. Satjipto Rahardjo memberikan gambaran terperinci sebagai berikut:¹³³

Hukum adalah karya manusia yang berupa norma-norma berisikan petunjuk-petunjuk tingkah laku. Ia merupakan pencerminan dari kehendak manusia tentang bagaimana seharusnya masyarakat itu dibina dan kemana harus diarahkan. Oleh karena itu, pertama-tama hukum itu mengandung rekaman dari ide-ide yang dipilih oleh masyarakat tempat hukum itu diciptakan.

Melihat hukum sebagai karya, Gustav Radbruch menyebutkan sebagai nilai-nilai dasar hukum. Nilai-nilai dasar hukum meliputi:¹³⁴

1. Keadilan;
2. Kegunaan; dan
3. Kepastian hukum.

¹³³ Chainur Arrasjid, *Op.Cit.*, hal. 18

¹³⁴ Nurul Qamar, *Hak Asasi Manusia dalam Negara Hukum Demokrasi (Human Rights in Democratic Rechtsstaat)*, Sinar Grafika, Jakarta, 2013, hal. 1

Sekalipun ketiga-tiganya merupakan nilai dasar dari hukum, namun diantara ketiganya terdapat suatu ketegangan satu sama lain (*spannungs-verhaltnis*). Hal ini dikarenakan ketiga nilai-nilai dasar hukum tersebut masing-masing mempunyai tuntutan yang berbeda-beda satu sama lain, sehingga ketiganya mempunyai potensi untuk saling bertentangan.

Sesuai konteks yang sedang dibicarakan, maka mengutip pendapat *Utrecht* bahwa tujuan hukum adalah kepastian hukum, dimana tuntutan dari kepastian hukum adalah hukum harus berjalan sesuai dengan ketentuannya, sebab kepastian hukum dalam hubungan antar manusia itu harus diutamakan. Tuntutan kepastian hukum ini merupakan tuntutan yang lebih praktis, yaitu keharusan adanya peraturan. Keharusan akan adanya peraturan-peraturan dalam masyarakat merupakan syarat pokok untuk adanya kepastian hukum, sehingga ia merupakan kategori tersendiri yang tidak bersumber dari ideal atau kenyataan.¹³⁵

Hubungan antara individu dengan individu, antara individu dengan keluarganya, masyarakat dengan agamanya dan lain-lain sangat kompleks atau bermacam-macam. Oleh karena itu, tidak dapat dikatakan hubungan konkrit bagaimana yang terdapat dalam suatu

¹³⁵ Muchsin, Op. Cit., hal. 12.

masyarakat. Hubungan konkrit itu, mempunyai segi-segi yang beraneka warna.

Hukum tidak hanya berdasarkan ide-ide keadilan saja, tetapi ia harus dapat menyesuaikan diri dengan kenyataan, sehingga sedapat mungkin harus dapat memisahkan antara dunia ideal dengan kenyataan. Pada sisi lain, anggota masyarakat tidak dapat menunggu terciptanya hukum sedemikian itu, melainkan masyarakat juga menginginkan agar terdapat peraturan-peraturan yang dapat menjamin kepastian dalam hubungan mereka satu sama lain.¹³⁶

Pada hakekatnya, seorang hakim harus bertindak selaku pembentuk hukum. Peraturan perundang-undangan tidak menyebutkan sesuatu ketentuan untuk menyelesaikan suatu perkara yang terjadi atau yang sedang diadilinya. Hakim harus dapat menyesuaikan ketentuan undang-undang dengan hal-hal yang konkrit dalam masyarakat, karena ketentuan undang-undang tidaklah dapat mencakup segala peristiwa hukum yang timbul dalam masyarakat.

Untuk menjamin adanya suatu kepastian hukum, maka harus ada kodifikasi, yaitu merupakan suatu usaha untuk membukukan peraturan-peraturan yang tidak tertulis yang ada kedalam suatu buku secara sistematis. Artinya adalah untuk meniadakan hukum berada diluar kitab

¹³⁶ Chainur Arrasjid, Op.Cit., hal. 19

undang-undang dengan tujuan untuk mewujudkan agar terdapat kepastian hukum sebanyak-banyaknya dalam masyarakat.¹³⁷

Menurut Gustav Radburch, pada hakikatnya tidak ada undang-undang yang sempurna, terkadang justru ada ketidakadilan dalam undang-undang yang resmi berlaku (*gesetzliches unrecht*). Apabila terjadi hal yang demikian, maka hakim sebagai penegak hukum dan keadilan, berfungsi sebagai penemu dan dapat menentukan mana yang merupakan hukum dan mana yang tidak. Walaupun hakim ikut menemukan hukum dan dapat menciptakan peraturan-peraturan sendiri dalam mengadili suatu perkara khususnya hukum tidak atau kurang jelas mengatur peristiwa hukum yang terjadi dalam perkara yang sedang diadilinya tersebut. Hal ini tidaklah berarti bahwa hakim dapat dikatakan sebagai pembuat undang-undang, tetapi hanya sebagai penemu kaedah hukum dalam masyarakat, agar ia dapat memberikan putusan yang sesuai dengan hukum dan rasa keadilan dalam masyarakat.¹³⁸

Perundang-undangan mencoba memberikan jawaban atas kebutuhan konkrit masyarakat dan sekaligus mengupayakan kepastian dan ketertiban. Namun harus diperhatikan bahwa kepastian dari perundang-undangan ini dapat dilemahkan, baik oleh kekaburan hukum

¹³⁷ Ibid., hal. 100.

¹³⁸ Muchsin, *Op.Cit.*, hal. 14

maupun perubahan hukum itu sendiri.¹³⁹ Konsep kepastian hukum mencakup sejumlah aspek yang saling berkait. Salah satu aspeknya adalah perlindungan yang diberikan kepada individu terhadap kesewenang-wenangan individu lain. Kepercayaan akan kepastian hukum yang seharusnya dapat dikaitkan individu berkenaan dengan apa yang dapat diharapkan individu akan dilakukan penguasa, termasuk juga kepercayaan akan konsistensi putusan-putusan hakim atau administrasi (pemerintah).¹⁴⁰

Dasar pertimbangan hakim Pengadilan Hubungan Industrial dalam memberikan kepastian hukum terhadap kasus-kasus perselisihan hubungan industrial terlihat dalam putusannya, dimana seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya kepastian hukum itu merupakan suatu keharusan adanya suatu peraturan. Walaupun peraturan mengenai hukum ketenagakerjaan tidak terhimpun dalam suatu kodifikasi, peraturan tersebut tetap dapat memberikan suatu kepastian hukum. Terlihat dalam setiap konsiderans “mengingat” setiap undang-undangan selalu berpedoman pada peraturan-peraturan yang sebelumnya, sehingga kiranya kepastian hukum itu masih ada. Dalam memutuskan suatu perkara, hakim tetap mengacu kepada peraturan perundang-undangan yang mengaturnya, kecuali bila tidak ada

¹³⁹ Herliene Budiono, *Asas Keseimbangan Bagi Hukum Perjanjian Indonesia, Hukum Perjanjian Berlandaskan Asas-asas Wigati Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2006, hal. 208.

¹⁴⁰ Muchsin, *Op.Cit.*, hal. 15.

pengaturan hukumnya. Disini hakim berusaha untuk menemukan hukumnya sendiri.¹⁴¹

Suatu gugatan tidak dapat diterima atau NO (*niet ontvan kelijk verklaard*) artinya gugatan dinilai tidak memenuhi syarat-syarat formil (kelengkapan) sebagai sebuah gugatan. Terhadap putusan ini dapat diajukan gugatan kembali dengan memperbaiki berkas dan rumusan dalam gugatan.¹⁴²

Tidak terpenuhinya syarat formil suatu gugatan dapat disebabkan karena beberapa hal antara lain :¹⁴³

1. Gugatan penggugat kabur (*Obscuur Libel*);
2. Gugatan salah pihak (*Error In Persona*);
3. Gugatan terhadap perkara yang sama (*Ne Bis In Idem*);
4. Surat kuasa penggugat tidak sah;
5. Kuasa penggugat tidak berwenang;

Apa yang dikatakan sebagai syarat formil dan substansil suatu gugatan adalah kerangka awal suatu gugatan. Ibarat tulang yang menopang tubuh, kerangka gugatan itu perlu “daging” atau “isi” agar bisa menjadi suatu gugatan yang utuh. “Daging” inilah yang menjadi bukti kemahiran seseorang dalam menuangkan isi pikiran dan perasaannya akan suatu kasus, di dalam suatu gugatan. Kemahiran ini

¹⁴¹ *Ibid.*, hal. 17.

¹⁴² Yahya Harahap, *Op. Cit.*, hal. 428.

¹⁴³ *Ibid.*, hal. 436-448

dapat diasah lewat latihan menulis. Jadi bagi rekan pekerja yang hendak mahir menyusun gugatan, tiada kata lain, selain belajar.

Pasal 87 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial memang memberikan kedudukan hukum (*legal standing*) bagi serikat pekerja/serikat buruh untuk beracara di Pengadilan Hubungan Industrial. Akan tetapi tidaklah serta merta serikat pekerja/serikat buruh yang telah berdiri dapat bertindak sebagai kuasa hukum pekerja/buruh untuk beracara di Pengadilan Hubungan Industrial. Serikat pekerja/serikat buruh yang proses pembentukannya sesuai dengan mekanisme yang diatur dalam undang-undang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, yang memiliki legal standing untuk beracara di Pengadilan Hubungan Industrial sedangkan bagi serikat pekerja/serikat buruh yang proses pembentukannya tidak sesuai dengan ketentuan undang-undang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, tentunya tidak memiliki legal standing untuk beracara di Pengadilan Hubungan Industrial.

Legal standing untuk beracara di Pengadilan Hubungan Industrial berlaku untuk serikat pekerja/serikat buruh tingkat perusahaan, serikat pekerja/serikat buruh tingkat kabupaten/kota, tingkat provinsi dan pusat yang berbentuk federasi atau konfederasi. Undang-undang Serikat Pekerja/Serikat Buruh menentukan bahwa untuk mendirikan federasi serikat pekerja/serikat buruh sekurang-kurangnya dibentuk oleh 5 (lima) serikat pekerja/serikat buruh tingkat

perusahaan dan untuk mendirikan konfederasi serikat pekerja buruh sekurang-kurangnya dibentuk oleh 3 (tiga) federasi serikat pekerja/serikat buruh.

Pertimbangan lain yang digunakan Hakim Pengadilan Hubungan Industrial mengenai legal standing serikat pekerja/serikat buruh yang memiliki kewenangan sebagai kuasa hukum pekerja/buruh adalah serikat pekerja/serikat buruh tingkat perusahaan atau unit kerja karena yang memiliki anggota adalah serikat pekerja/serikat buruh tingkat perusahaan, bukan federasi atau konfederasi. Anggota federasi adalah serikat pekerja/serikat buruh tingkat perusahaan sedangkan anggota konfederasi adalah federasi serikat pekerja/serikat buruh. Jadi federasi atau konfederasi tidak dapat langsung bertindak sebagai kuasa hukum pekerja/buruh, akan tetapi federasi atau konfederasi dapat bertindak sebagai kuasa hukum pekerja/buruh dengan terlebih dahulu memperoleh surat kuasa dari serikat pekerja/serikat buruh tingkat perusahaan.

Keputusan Hakim Pengadilan Hubungan Industrial ini dapat dikatakan sebagai sebuah terobosan dan merupakan penafsiran hukum yang berani. Hal ini disebabkan karena aturan perundang-undangan belum mengatur secara tegas mengenai keberadaan serikat pekerja/serikat buruh yang memiliki legal standing. Putusan ini berguna untuk memberikan keadilan bagi serikat pekerja/serikat buruh yang benar-benar dibentuk sesuai aturan hukum yang berlaku dan

memberikan kepastian hukum bagi pihak-pihak yang berperkara khususnya serikat pekerja/serikat buruh.

Kepastian hukum mungkin saja berguna untuk memastikan seberapa jauh bobot yang dapat diberikan terhadap kepastian hukum kasus tertentu, dengan membandingkannya terhadap pertimbangan-pertimbangan lain yang dapat melemahkan bobot atau nilai kepastian hukum. Bobot argumentasi untuk kepastian hukum dalam kasus yang berbeda satu sama lain, akan beragam sesuai dengan ukuran yang ada pada gilirannya akan berubah-ubah sesuai waktu dan tempat terjadinya kasus tersebut. Argument-argumen yuridis yang berbeda-beda akan dipergunakan dan berbagai macam metode penemuan hukum akan diterapkan. Hal ini dikarenakan agar setiap putusan akhir pengadilan tidak hanya memberikan kepastian hukum, tetapi juga dilandaskan pada pertimbangan keadilan.¹⁴⁴

C. Analisis Regulasi Pengajuan Gugatan Sengketa Ketenagakerjaan Pada Pengadilan Hubungan Industrial Belum Berbasis Nilai Keadilan.

Sistem penyelesaian perselisihan hubungan industrial menurut Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial memberikan peran tertentu bagi serikat pekerja/serikat buruh. Ada dua peranan utama serikat pekerja/serikat buruh yaitu peran serikat pekerja/ serikat buruh sebagai

¹⁴⁴ Herliene Budiono, *Op.Cit.*, hal. 211

kuasa hukum pekerja/buruh dan Hakim Adhoc yang berasal dari unsur serikat pekerja/serikat buruh.¹⁴⁵

Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial memberikan kewenangan khusus kepada serikat pekerja/ serikat buruh yaitu berupa kedudukan hukum (*legal standing*) bagi serikat pekerja/serikat buruh untuk beracara di PHI. Pasal 87 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyatakan, serikat pekerja/serikat buruh dan organisasi pengusaha dapat bertindak sebagai kuasa hukum untuk beracara di Pengadilan Hubungan Industrial untuk mewakili anggotanya.

Pada Penjelasan Pasal 87, dinyatakan bahwa:

“Yang dimaksud dengan serikat pekerja/serikat buruh sebagaimana yang dimaksud dalam pasal ini meliputi pengurus pada tingkat perusahaan, tingkat kabupaten/kota, tingkat provinsi dan pusat baik serikat pekerja/serikat buruh, anggota federasi, maupun konfederasi.”

Pasal 87 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial diatas, serikat pekerja/serikat buruh mulai dari tingkat basis/unit kerja hingga tingkat nasional memiliki hak untuk menjadi kuasa hukum bagi pekerja/buruh anggotanya, untuk beracara di PHI. Aturan Pasal 87 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ini senada dengan Pasal 25 ayat (1) huruf (b) Undang-Undang Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang sudah diatur terlebih dahulu, dimana di dalamnya dinyatakan bahwa serikat pekerja/serikat buruh

¹⁴⁵ Sukirno, *Loc. Cit.*

berhak untuk mewakili anggotanya dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.

Apa yang diatur dalam undang-undang ini memang bisa dikatakan sebagai suatu terobosan, karena aturan ini melampaui Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2003 tentang Advokat yang mengatur bahwa hanya mereka yang berprofesi sebagai advokat saja yang dapat menjalankan profesi untuk memberikan jasa hukum. Apabila dilihat dari sistem P4P-D terdahulu, peran serikat pekerja/serikat buruh sebagai kuasa hukum bagi pekerja/buruh bukanlah sesuatu yang baru. Menurut Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan hanya serikat pekerja/serikat buruh atau gabungan serikat pekerja/serikat buruh yang dapat menjadi pihak dalam perselisihan. Hal ini membawa konsekuensi bahwa individu pekerja/buruh secara legal memang didorong untuk masuk dan bergabung dalam serikat pekerja/serikat buruh. Keberadaan serikat pekerja/serikat buruh sangatlah penting untuk membela kepentingan pekerja/buruh individu.

Sementara menurut Undang-Undang tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, keberadaan serikat pekerja/serikat buruh bukanlah sesuatu yang mutlak, karena pekerja/buruh secara individu tidak mesti diwakilkan oleh serikat pekerja/serikat buruh, ia dapat menunjuk advokat bila dikehendaki, ini membawa konsekuensi bahwa serikat pekerja/serikat buruh hanya sebagai lembaga jasa saja, dan pekerja/buruh individu tidak mesti tergabung dan terorganisir dalam suatu serikat pekerja/serikat buruh. Pada praktiknya, banyak pengurus serikat pekerja/serikat buruh yang lebih berperan

sebagai “advokat” layaknya. Berbekal surat penunjukan dari organisasi, dilengkapi dengan surat kuasa dan kartu anggota dari “klien”, yaitu pekerja/buruh yang didampingi, maka berpraktiklah sang pengurus di Pengadilan Hubungan Industrial.¹⁴⁶

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyebutkan bahwa penyelesaian perselisihan antara pekerja dengan pengusaha dapat dilakukan lewat pengadilan setelah melewati proses bipartit dan tripartit. Penyelesaian perselisihan melalui jalur pengadilan telah diatur dalam sistem peradilan bahwa tenaga hakim sudah ditambah dengan hakim *Ad-Hoc*, yang proses litigasinya berjalan di pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri atau peradilan umum.

Bagaimana kedudukan manusia di hadapan hukum dapat mengambil hikmah dari ketentuan norma ayat dalam kitab suci Al Quran Surat Al Hujurat ayat 13, artinya “Hai manusia, sesungguhnya kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling mengenal. Sesungguhnya paling mulia diantara kamu disisi Allah ialah orang yang paling bertaqwa. Sesungguhnya Allah maha mengetahui lagi maha mengenal.” Memperhatikan ayat tersebut dalam perspektif pengadilan hubungan industrial yang pada dasarnya setiap pihak memiliki kedudukan yang sama dihadapan hukum (egaliter) baik sebagai penggugat maupun sebagai tergugat, hingga masing-

¹⁴⁶ Sukirno, *Loc. Cit*

masing pihak harus bisa membuktikan kebenaran dalil masing-masing dalam persidangan.

Salah satu persoalan hukum formal yang mengatur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah diatur khusus yang berlaku di PHI (pengadilan hubungan industrial) adalah mengenai proses pengajuan/pendaftaran gugatan yang memposisikan hakim untuk memeriksa gugatan diluar persidangan, hal ini yang mengusik rasa keadilan bagi para pihak yang berperkara karena eksesnya seolah-olah hukum hanya memberikan perlindungan atau perhatian terhadap pihak Penggugat, namun mengesampingkan kepentingan pihak Tergugat sehingga mengabaikan asas persamaan hak dihadapan hukum (*equality before the law*) selain itu mengusi keadilan bagi para hakim dalam pelaksanaanya karena ketentuan hukum ini menyulitkan kedudukan hakim dalam penyelesaian perkara perselisihan hubungan industrial, dimana hakim seharusnya tidak boleh memihak baik di dalam maupun di luar pengadilan, persoalan tersebut dapat diketemukan pada ketentuan hukum sebagai berikut;

Ketentuan Pasal 83 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menjelaskan bahwa:

Pasal 83

- (1) Pengajuan gugatan yang tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, maka hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada pengugat.
- (2) Hakim berkewajiban memeriksa isi gugatan dan bila terdapat kekurangan, hakim meminta penggugat untuk menyempurnakan gugatannya.

Bahwa terhadap ketentuan ayat (1) hal ini dimaknai Hakim dibebankan

dengan berkewajiban agar memeriksa terhadap pengajuan pendaftaran gugatan, apabila gugatan tidak dilampiri risalah mediasi, maka mengembalikan gugatan kepada Penggugat.

Bahwa selanjutnya pada ayat (2) dimaknai hakim berkewajiban memeriksa isi gugatan dan bila terdapat kekurangan yang menyebabkan gugatan kurang sempurna, hakim meminta pihak Penggugat untuk memperbaiki gugatan tersebut.

Bahwa dalam praktiknya hakim tidak dapat menjalankan atau melaksanakan perintah sebagaimana ketentuan hukum dimaksud yaitu untuk memeriksa setiap gugatan yang masuk ke pengadilan, karena perintah tersebut berbenturan dengan tugas pokok hakim yakni melaksanakan persidangan setelah ada penetapan majelis hakim, bukan memeriksa pengajuan gugatan yang merupakan ranah pekerjaan administrasi dan oleh karena dalam praktik kekinian dalam penanganan pendaftaran gugatan lebih banyak ditangani oleh petugas pendaftaran di meja Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial bahkan khusus pengadilan hubungan industrial terkini sudah melakukan persidangan melalui *E.Court* (persidangan elektronik) termasuk pendaftaran gugatan mengacu pada Peraturan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 7 tahun 2022 tentang Perubahan atas Peraturan Mahkamah Agung Nomor 1 Tahun 2019 tentang Administrasi Perkara dan Persidangan Di Pengadilan Secara Elektronik.

Penulis memberikan sampel atas putusan pengadilan pada penanganan perkara Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang

yang ditelusuri melalui *website* Direktorat Putusan Mahkamah Agung dalam perkara antara Muhammad Sayuti melawan PT Putra Kalbar Sriwijaya sebagai Tergugat terkait dengan PHK (pemutusan hubungan kerja). Penggugat dengan Surat Gugatannya tertanggal 10 Agustus 2022 dengan dilampiri Anjuran, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang pada tanggal 11 Agustus 2022 dalam Register Nomor 132/Pdt.Sus-PHI/ 2022/PN.Plg. dan terdapat pula pada putusan-putusan Pengadilan Hubungan Industrial lainnya.¹⁴⁷

Selanjutnya contoh penanganan perkara Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat yang ditelusuri melalui *website* Direktorat Putusan Mahkamah Agung dalam perkara antara Dann Adrian Daud Pohan melawan Yayasan Keanekaragaman Hayati Indonesia (KEHATI) terkait kontrak perjanjian kerja. Penggugat dengan Surat Gugatannya tertanggal 09 Juni 2021 dengan dilampiri Anjuran, yang diterima dan didaftarkan di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat pada tanggal 09 Juni 2021 dalam Register Nomor : 242/Pdt.Sus-PHI.G/2021/PN Jkt.Pst.¹⁴⁸

Bahwa pada Putusan pengadilan tersebut diatas dapat diketahui Majelis Hakim dalam menangani perkara dimulai sejak gugatan penggugat teregister dengan mendapatkan nomor perkara dan penetapan nama-nama Majelis Hakim yang menangani sengketa yang ditetapkan ketua pengadilan dan

¹⁴⁷<https://putusan3.mahkamahagung.go.id/direktori/putusan/zaedefacc35c23eab122313033343430.html>

¹⁴⁸file:///C:/Users/ASUS/Downloads/putusan_242_pdt.susphi_2021_pn_jkt.pst_20231215181040.pdf

memperhatikan konstruksi putusannya di dalam duduk perkara sebelum pembacaan gugatan terdapat satu paragraf, dimana Majelis Hakim menghimbau upaya perdamaian kepada kedua belah pihak yang berperkara, akan tetapi tidak berhasil, kemudian dilanjutkan dengan pembacaan gugatan dan seterusnya, sehingga hakim mul;ai memeriksa berkas perkara sejak adanya Surat penetapan majelis yang ditetapkan oleh ketua pengadilan.

Dengan demikian berdasarkan persoalan dalam putusan pengadilan diatas, ketentuan hukum pada Pasal 83 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tersebut, tidak relevan dilaksanakan oleh hakim dengan alasan karena jika hakim turut melakukan memeriksa surat gugatan yang masuk diluar persidangan, maka akan ada potensi pihak lawan (Tergugat) yang mencurigai hakimnya dianggap telah berpihak pada Penggugat karena memberikan *advace*/saran kepada salah satu pihak, sehingga pelaksanaan pemeriksaan pendahuluan diluar jadwal sidang tidak relevan dilakukan oleh hakim.

Bahwa dimensi kewenangan pemeriksaan syarat kelengkapan pengajuan gugatan (memeriksa kelengkapan risalah mediasi) lebih tepat menjadi ranah dan tugas kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial khususnya petugas yang ditempatkan ditempat pendaftaran perkara di lokasi Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP) pengadilan sesuai dengan fungsi kerjanya sebagai tenaga keadministrasian pengadilan.

Bahwa jika hal itu dilakukan Majelis Hakim akan terkendala legalitas, karena saat gugatan diajukan dan didaftarkan dipengadilan, hakim bersifat

pasif karena ketua pengadilan selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari setelah pendaftaran, baru berkewajiban menetapkan siapa Majelis Hakim yang menangani perkara, sehingga hakim tidak boleh bertindak aktif memeriksa isi gugatan yang masuk yang belum teregistrasi diluar persidangan.

Bahwa begitu pula terhadap pemeriksaan isi gugatan agar gugatan sempurna sesuai dengan syarat dan ketentuan untuk menghindari kekurangan pada gugatan, hal inipun semestinya menjadi tugas pekerjaan bagian kepaniteraan PHI yang ditunjuk dibagian pendaftaran, sehingga tidak tepat bila pemeriksaan gugatan dibebankan kepada hakim, karena tugas pokok yang seorang hakim adalah melakukan persidangan sengketa antara para pihak.

Bahwa selain itu dengan mempertimbangkan dimensi waktu pendaftaran gugatan di pengadilan dilakukan sepanjang waktu jam kerja kantor, sedangkan tugas pokok hakim adalah menyidangkan perkara, bersamaan dengan itu ketika hakim diberikan kewajiban untuk memeriksa berkas gugatan yang masuk, maka hal ini akan terjadi benturan pekerjaan yang akan mengganggu persidangan seorang hakim.

Bahwa klausa Pasal 83 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sangat tidak relevan diterapkan, sehingga perlu perbaikan, hal mana sebelumnya diatur pemeriksaan pendaftaran gugatan dilakukan oleh hakim, maka untuk perbaikannya pemeriksaan pendaftaran gugatan dilakukan oleh bagian kepaniteraan pengadilan hubungan industrial, sehingga hakim fokus pada tupoksinya yaitu melaksanakan persidangan.

Begitupula menurut pendapat para hakim Ad Hoc Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang, Jakarta Pusat dan Semarang bahwa penerapan pasal 83 UU PPHI dalam hal pemeriksaan pendahuluan gugatan dirasakan oleh hakim dinilai tidak efektif jika pemeriksaan di lakukan oleh para hakim, karena lebih tepatnya pemeriksaan pendahuluan yang berkaitan syarat formil pengajuan gugatan menjadi ranah kerjanya kepaniteraan pengadilan hubungan industrial bukan hakim.¹⁴⁹

Yudi Latif menjelaskan, komitmen keadilan menurut alam pemikiran Pancasila berdimensi luas. Peran Negara dalam perwujudan keadilan sosial, setidaknya ada dalam kerangka:

- a. Perwujudan relasi yang adil di semua tingkat sistem (kemasyarakatan),
- b. Pengembangan struktur yang menyediakan kesetaraan kesempatan,
- c. Proses fasilitasi akses atas informasi yang diperlukan, layanan yang diperlukan, dan sumber daya yang diperlukan,
- d. Dukungan atas partisipasi bermakna atas pengambilan keputusan bagi semua orang.¹⁵⁰

Tujuan gagasan keadilan ini juga tidak terbatas pada pemenuhan kesejahteraan yang bersifat ekonomis, tetapi juga terkait dengan usaha emansipasi dalam kerangka pembebasan manusia dari pemberhalaan terhadap benda, pemulihan martabat kemanusiaan, pemupukan solidaritas kebangsaan, dan penguatan daulat rakyat.¹⁵¹

¹⁴⁹ Wawancara hakim adhoc Palembang, Jakarta Pusat dan Semarang

¹⁵⁰ *Ibid*

¹⁵¹ *Ibid*

Yudi Latif menegaskan kembali bahwa sila “Keadilan Sosial” merupakan perwujudan yang paling konkret dari prinsip-prinsip Pancasila. Satu-satunya sila Pancasila yang dilukiskan dalam pembukaan UUD 1945 dengan menggunakan kata kerja “mewujudkan suatu Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.”¹⁵²

Lebih lanjut Yudi Latif menjelaskan bahwa prinsip keadilan adalah inti dari moral ketuhanan, landasan pokok perikemanusiaan, simpul persatuan, matra kedaulatan rakyat. Di satu sisi, perwujudan keadilan sosial itu harus mencerminkan imperatif etis keempat sila lainnya.¹⁵³

Artinya bahwa dari kelima sila yang tercantum dalam Pancasila, kesemuanya saling terkait satu dengan yang lainnya dan menjadi satu kesatuan. Namun hal yang lebih penting adalah bahwa dari kelima sila yang terdapat dalam Pancasila hanya akan menjadi kata-kata tanpa makna jika tidak ada kesungguhan negara dalam penerapannya.

Dalam penerapan keadilan di Indonesia, Yudi Latif menekankan kepada integritas dan mutu para penyelenggara negara, disertai dukungan rasa tanggung jawab dan rasa kemanusiaan yang terpancar pada setiap warganya untuk bersama mewujudkan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia yaitu dengan prinsip “berat sama dipikul, ringan sama dijinjing.”

Teori keadilan Pancasila Yudi Latif dikaitkan dengan regulasi pengajuan gugatan sengketa ketenagakerjaan pada Pengadilan Hubungan

¹⁵² *Ibid*, hlm. 586

¹⁵³ *Ibid*, hlm. 606

Industrial mencerminkan bahwa belum terciptanya nilai-nilai keadilan dalam Pasal 83 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial karena:

- 1). Belum mencerminkan perwujudan relasi yang adil di tingkat sistem.

Bahwa ketentuan pasal tersebut tidak relevan dilaksanakan oleh hakim dengan alasan karena jika hakim turut melakukan memeriksa tiap gugatan yang masuk, maka akan ada pihak lawan (Tergugat) yang mencurigai, hakimnya dianggap telah berpihak pada Penggugat karena memberikan advace/saran kepada salah satu pihak.

- 2). Belum terciptanya pengembangan struktur yang menyediakan kesetaraan kesempatan.

Hakim sebagai bagian dari struktur hukum Pengadilan Hubungan Industrial mempunyai tugas pokok dan fungsi hakim secara filosofis adalah mengadili persengketaan. Bahwa Majelis Hakim akan terkendala legalitas, karena saat gugatan diajukan dan didaftarkan dipengadilan, hakim bersifat pasif karena ketua pengadilan selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari setelah pendaftaran, baru berkewajiban menetapkan siapa majelis hakim yang menangani perkara, sehingga hakim tidak boleh bertindak aktif memeriksa isi gugatan yang masuk yang belum teregistrasi diluar persidangan.

- 3). Belum terciptanya proses fasilitasi akses atas informasi yang diperlukan, layanan yang diperlukan, dan sumber daya yang diperlukan.

Bahwa dimensi kewenangan pemeriksaan syarat kelengkapan pengajuan gugatan (memeriksa kelengkapan risalah mediasi dan anjuran mediator) lebih tepat menjadi ranah kewenangan kepaniteraan PHI khususnya petugas yang ditempatkan ditempat pendaftaran perkara di lokasi Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP) sesuai dengan fungsi kerja administrasi. Bahwa begitu pula terhadap pemeriksaan isi gugatan agar gugatan sempurna sesuai dengan syarat dan ketentuan untuk menghindari kekurangan pada gugatan, hal inipun seharusnya menjadi tugas pekerjaan bagian kepaniteraan PHI yang ditunjuk dibagian pendaftaran, sehingga tidak tepat bila pemeriksaan gugatan dibebankan kepada hakim, karena tugas pokok yang seorang hakim adalah melakukan persidangan sengketa antara para pihak.

Untuk menciptakan nilai keadilan bagi para pihak, maka klausa Pasal 83 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sangat tidak relevan diterapkan, sehingga perlu perbaikan, hal mana sebelumnya diatur pemeriksaan pendaftaran gugatan dilakukan oleh hakim, maka untuk perbaikannya pemeriksaan pendaftaran gugatan dilakukan oleh bagian kepaniteraan pengadilan hubungan industrial, sehingga hakim fokus pada tupoksinya yaitu melaksanakan persidangan.

BAB IV

KELEMAHAN-KELEMAHAN REGULASI PENGAJUAN GUGATAN

SENKETA KETENGAHERJAAN PADA PENGADILAN HUBUNGAN

INDUSTRIAL

A. Kelemahan Struktur Hukum

Larence M Friedman menjelaskan bahwa struktur hukum adalah:

“to begin with, the legal sytem has the structure of a legal system consist of elements of this kind: the number and size of courts; their jurisdiction ...Structure also means how the legislature is organized ...what procedures the police department follow, and so on. Struktur, in way, is a kind of crosss section of the legal system...a kind of still photograph, with freezes the action .”¹⁵⁴

Struktur hukum tidak hanya lembaga (institusi) tetapi juga menyangkut kelembagaan yang didalamnya menyangkut: organisasi, ketatalaksanaan (prosedur) dan sumber daya manusia aparatur. Lembaga merupakan suatu badan (institusi) yang menjalankan suatu substistem dari sistem (yang berwenang menerapkan hukum). Organisasi adalah kesatuan (susunan dan sebagainya) yang terdiri atas bagian-bagian (orang dan sebagainya) dalam perkumpulan dan sebagainya untuk tujuan tertentu, ketatalaksanaan adalah cara mengurus (menjalankan). Sumber daya manusia aparatur adalah orang yang terlibat dalam menjalankan sistem.

hukum acara yang digunakan di pengadilan hubungan industrial memiliki beberapa karakteristik khusus dibandingkan dengan hukum acara biasa. Karakteristik khusus terse but antara lain bahwa majelis hakim yang

¹⁵⁴ Lawrence M. Friedman, “On Legal Development” Dalam : Rutgers Law Rivies, Vol. 24. 1969, Hal.27.

menangani perselisihan hubungan industrial terdiri dari unsur hakim karier, hakim adhoc perwakilan serikat pekerja, dan hakim adhoc perwakilan organisasi pengusaha; dibatasinya waktu keharusan memutus; tidak adanya upaya hukum banding; harus menempuh upaya alternatif mediasi, konsiliasi, atau arbitrase; materi yang menjadi kompetensi absolut PHI adalah perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan.¹⁵⁵

Kelemahan-kelemahan terkait regulasi pengajuan gugatan sengketa ketengakerjaan pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah sebagai berikut:

1. Lembaga Bipartit

Selanjutnya untuk menyelesaikan permasalahan melalui bipartit, harus sudah dapat diselesaikan dalam jangka waktu paling lama 30 hari terhitung sejak terjadinya perundingan tersebut (Vide Pasal 3 ayat 2 Undang-Undang No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial). Kemudian ketika dalam tempo waktu 30 hari tidak dapat diselesaikan, maka hasil dari perundingan bipartite tersebut dinyatakan batal demi hukum (Pasal 3 ayat 3 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial). Ketika terjadi kegagalan dalam perundingan antara pekerja dan pengusaha (bipartit), maka baik pekerja maupun pengusaha dapat mendaftarkan kasus perselisihannya ke Dinas Tenaga Kerja (Disnaker)

¹⁵⁵ H. Machsoen Ali , S.H ., M.S., Lanny Ramli , S.H., M.S., M. Hadi Shubhan , S.H., M.H., *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan Hubungan Industrial*, Vol.1 2006

setempat dengan membawa bukti lampiran penyelesaian bipartit (Pasal 4 ayat 1 Undang-Undang No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial).¹⁵⁶

Perselisihan Hubungan Industrial sebagaimana dalam Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 didefinisikan bahwa:

"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."

Berdasarkan pada definisi tersebut, maka selanjutnya adapun jenis perselisihan hubungan industrial sebagaimana dalam Pasal 2 dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 yakni:

- a. perselisihan hak;
- b. perselisihan kepentingan;
- c. perselisihan pemutusan hubungan kerja; dan
- d. perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Perselisihan hubungan industrial yang terjadi khususnya perselisihan antara pekerja dengan pengusaha mengenai persoalan hak, kepentingan, maupun pemutusan hubungan kerja, sebagaimana merujuk

¹⁵⁶ Novi Herawati, Ro'fah Setiawati, Irma Cahyaningtyas, *Perwujudan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Sebagai Cerminan Asas Keseimbangan*, Notarius, Volume 14 Nomor 1 (2021)

kepada Pasal 136 ayat (1) dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003,

"Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat."

Langkah awal melakukan musyawarah dalam penyelesaian permasalahan hubungan industrial yakni dengan mengadakan perundingan bipartit. Hal ini merujuk sebagaimana dalam bunyi Pasal 3 ayat (1) dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 yang menyatakan bahwa:

"Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat."

Definisi perundingan bipartit dijabarkan sebagaimana dalam Pasal 1 angka 10 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 yang menyatakan bahwa

"Perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial."

Melihat kembali pada ketentuan Pasal 3 ayat (1) dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004, Undang-Undang ini telah mengatur sedemikian rupa mengenai tahapan yang wajib ditempuh dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Perundingan bipartit termasuk sebagai tahapan awal dan wajib diupayakan sebagai solusi menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Hal ini sesuai pula dengan tujuan hukum yang pada hakekatnya adalah untuk membangun peradaban yaitu untuk menciptakan kebaikan hidup

bersama manusia, karena hukum merupakan nilai-nilai kebaikan manusia yang bersifat universal.¹⁵⁷ Sama halnya dengan mewajibkan upaya perundingan bipartit dalam Undang-Undang ini sebagai langkah awal menyelesaikan permasalahan hubungan industrial yang guna menciptakan kebaikan bersama dalam menyelesaikan permasalahan hubungan industrial.

Mengingat pada definisi perundingan bipartit, hal ini sama pula dengan penyelesaian sengketa perdata pada umumnya yang dikenal dengan istilah negosiasi. Berdasarkan hal itu, perundingan bipartit tergolong pula sebagai alternatif penyelesaian sengketa. Mengingat perundingan bipartit adalah penyelesaian non litigasi sebagai alternatif penyelesaian sengketa, maka perundingan bipartit mengutamakan musyawarah dalam penyelesaian masalah. Musyawarah pada hakikatnya adalah proses atau kegiatan saling mendengar dengan sikap saling menerima pendapat dan keinginan yang didasarkan atas kesukarelaan antara para pihak.¹⁵⁸

Perundingan bipartit sebagai penyelesaian sengketa non litigasi diharapkan dalam musyawarah yang terjadi dapat menghasilkan win-win solution. Pada proses negosiasi dalam perundingan bipartit, untuk

¹⁵⁷ I Made Sukadana, *Mediasi Peradilan Mediasi Dalam Sistem Peradilan Perdata Indonesia Dalam Rangka Mewujudkan Proses Peradilan Yang Sederhana, Cepat, Dan Biaya Ringan*, Prestasi Pustakaraya, Jakarta, 2012, hlm. 211

¹⁵⁸ H. Amran Suadi, *Penyelesaian Sengketa Ekonomi Syariah Teori dan Praktik*, Kencana, Jakarta, 2017, hlm. 62.

membuat negosiasi efektif dan mencapai kesepakatan yang menguntungkan para pihak, kondisi yang mempengaruhi yakni :

- a. pihak yang bernegosiasi secara sukarela berdasarkan kesadaran penuh
- b. para pihak siap melakukan negosiasi
- c. mempunyai kewenangan untuk mengambil keputusan
- d. memiliki kekuatan yang relatif seimbang sehingga dapat menciptakan saling ketergantungan
- e. mempunyai kemauan untuk menyelesaikan masalah.¹⁵⁹

Perundingan bipartit harus dibuat risalah penyelesaian sebagaimana dalam ketentuan Pasal 6 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Pengaturan jangka waktu penyelesaian permasalahan hubungan industrial dengan perundingan bipartit, diatur selanjutnya dalam Pasal 3 ayat (2) dan ayat (3) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004. Jangka waktu penyelesaian masalah hubungan industrial melalui bipartit sebagaimana dalam ketentuan tersebut yakni harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja. Apabila salah satu pihak menolak untuk berunding atau perundingan bipartit tidak mencapai kesepakatan bagi para pihak untuk berdamai, maka perundingan bipartit tersebut dapat dinyatakan gagal.

¹⁵⁹ Susanti Adi Nugroho, *Penyelesaian Sengketa Arbitrase dan Penerapan Hukumnya*, Kencana, Jakarta, 2015, hlm. 24.

Tahapan selanjutnya ketika perundingan bipartit gagal menyelesaikan perselisihan sebagaimana diatur dalam Pasal 4 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 yakni :

- a. Salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan;
- b. Apabila bukti-bukti sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak dilampirkan, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan mengembalikan berkas untuk dilengkapi paling lambat dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal diterimanya pengembalian berkas;
- c. Setelah menerima pencatatan dari salah satu atau para pihak, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase;
- d. Dalam hal para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator;

Sebaliknya apabila perundingan bipartit berhasil menyelesaikan perselisihan, maka sebagaimana dalam Pasal 7 ayat (1) dan ayat (3) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004, maka para

pihak menuangkan seluruh hal yang disepakati dalam perjanjian bersama dan selanjutnya didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial setempat.

Lembaga bipartit sebenarnya berpeluang untuk menjadi lembaga andalan dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial karena pihak yang terlibat adalah langsung dari pihak yang bersengketa tanpa campur tangan pihak lain sehingga dimungkinkan dihasilkan kesepakatan bersama yang saling menguntungkan. Permasalahannya adalah kedudukan antara pekerja dan pengusaha tidaklah seimbang yang menyebabkan seringkali tidak tercapainya kesepakatan yang menguntungkan kedua belah pihak.

2. Lembaga Tripartit

A. Mediasi

Mediasi merupakan salah satu bentuk alternatif dalam penyelesaian sengketa. Mediasi merupakan upaya yang penting digunakan dalam penyelesaian perselisihan antara para pihak. Secara etimologi, istilah mediasi berasal dari bahasa Latin, *mediare* yang berarti berada di tengah. Makna ini menunjuk pada peran yang ditampilkan pihak ketiga sebagai mediator dalam menjalankan tugasnya menengahi dan menyelesaikan sengketa antara para pihak. Berada di tengah juga

bermakna mediator harus berada pada posisi netral dan tidak memihak dalam menyelesaikan sengketa.¹⁶⁰

Penjelasan Mediasi dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, kata mediasi diberi arti sebagai proses pengikutsertaan pihak ketiga dalam penyelesaian suatu perselisihan sebagai penasihat.¹⁶¹ Penjelasan mediasi dari sisi kebahasaan (etimologi) lebih menekankan pada keberadaan pihak ketiga yang menjembatani para pihak yang bersengketa untuk menyelesaikan perselisihannya.¹⁶²

Berkenaan dengan penjelasan mengenai mediasi tersebut, maka penyelesaian sengketa melalui upaya mediasi melibatkan adanya pihak ketiga untuk hadir dan menengahi para pihak yang bersengketa. Syarat pihak ketiga yang diikutsertakan dalam proses mediasi adalah bersifat netral atau tidak memihak. Syarat ini dianggap meliputi sikap independen sehingga pengertiannya mencakup :

- a. Bersikap bebas dan merdeka dari pengaruh siapapun,
- b. Bebas secara mutlak dari paksaan dan direktiva pihak manapun.

Sedangkan syarat tidak memihak mengandung arti :

- a. Harus benar-benar bersifat imparsialitas, tidak boleh parsial kepada salah satu pihak, dan

¹⁶⁰ Syahrizal Abbas, *Mediasi dalam Perspektif Hukum Syariah, Hukum Adat, dan Hukum Nasional*, Kencana, Jakarta, 2009, hlm. 2

¹⁶¹ Ibid, hlm. 3

¹⁶² Ibid

- b. Tidak boleh bersikap diskriminatif, tetapi harus memberi perlakuan yang sama (equal treatment) kepada para pihak.¹⁶³

Mediasi dilakukan terhadap para pihak yang berselisih dengan maksud agar para pihak dapat menyelesaikan permasalahannya dengan mengedepankan prinsip musyawarah untuk mufakat, sehingga menemukan solusi yang tidak merugikan para pihak yang berselisih.

Pada sengketa perdata pada umumnya, dalam hal perkara belum diupayakan mediasi sebelumnya, maka upaya mediasi wajib dilakukan di Pengadilan Negeri tempat mendaftarkan perkaranya. Berkenaan dengan upaya mediasi terhadap perselisihan hubungan industrial, hal ini dikecualikan sebagaimana dalam Peraturan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2016 Tentang Prosedur Mediasi Di Pengadilan pada Pasal 4 ayat (2) huruf a angka 2. Hal ini karena mediasi terhadap perkara perselisihan hubungan industrial bersifat khusus sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004.

Upaya mediasi berkaitan dengan perselisihan hubungan industrial, dalam ketentuan Pasal 1 ayat (11) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, disebut sebagai mediasi hubungan industrial. Secara teknis, upaya mediasi hubungan industrial dapat ditempuh oleh para pihak

¹⁶³ M. Yahya Harahap, *Hukum Acara Perdata Gugatan, Persidangan, Penyitaan, Pembuktian, dan Putusan Pengadilan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm. 247.

apabila upaya bipartit telah ditempuh sebelumnya dan upaya bipartit tidak dapat menyelesaikan permasalahan yang terjadi antara para pihak.

Ciri khas dari upaya mediasi hubungan industrial adalah mediasi hubungan industrial hanya ditujukan untuk melakukan penyelesaian terhadap perselisihan-perselisihan hubungan industrial. lingkup penyelesaian melalui mediasi meliputi 4 (empat) jenis perselisihan hubungan industrial, yaitu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan.¹⁶⁴ Penyelesaian perselisihan dengan upaya mediasi hubungan industrial dilakukan dengan cara musyawarah yang ditengahi oleh pihak ketiga sebagai mediator yang netral.

Ciri khas selanjutnya yang terdapat dalam mediasi hubungan industrial yakni dilihat dari kedudukan mediator sebagai pihak ketiga yang netral dalam menyelesaikan permasalahan hubungan industrial. Berdasarkan Pasal 1 ayat (12) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004, menyatakan bahwa : “Mediator Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh Menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban

¹⁶⁴ Abdul Khakim, *Aspek Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Antara Peraturan dan Pelaksanaan)*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2010, hlm. 130.

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.”

Berdasarkan pada ketentuan tersebut, maka yang menjadi mediator dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial hanya dikhususkan kepada pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh Menteri.

Berdasarkan hal tersebut, antara mediasi pada penyelesaian sengketa perdata pada umumnya dengan mediasi hubungan industrial memiliki perbedaan. Perbedaan terlihat pada ciri khas mediasi hubungan industrial sebagaimana tertera dalam ketentuan pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yakni dilihat pada jenis perselisihannya serta dilihat dari pihak yang berwenang untuk menjadi mediator.

Berkenaan dengan tenggang waktu upaya mediasi, berdasarkan ketentuan Pasal 15 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004, mediator wajib untuk menyelesaikan tugasnya dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan. Hal ini berarti tenggang waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan perselisihan melalui upaya mediasi hubungan industrial adalah paling lambat 30 (tiga puluh) hari

kerja sejak mediator menerima pelimpahan berkas untuk penyelesaian perselisihan. Upaya mediasi diharapkan dapat menemukan solusi yang dapat menyelesaikan permasalahan dengan tenggang waktu 30 (tiga puluh hari) tanpa ada perpanjangan waktu. Artinya penyelesaian sengketa melalui mediasi diharapkan dapat menyelesaikan permasalahan secara kekeluargaan serta menghasilkan solusi yang bersifat win-win solution dalam waktu yang singkat, efektif, serta efisien. Oleh karena itu agar upaya mediasi dapat menghasilkan solusi yang bersifat win-win solution dalam waktu yang singkat, secara efektif dan efisien, maka perlu adanya itikad baik para pihak untuk mencari solusi yang baik secara bersama-sama terhadap perselisihan hubungan industrial yang terjadi. Apabila tidak terdapat itikad baik masing-masing pihak untuk mencapai solusi bersama dalam upaya mediasi, tentu mediasi akan berakibat gagal.

Berdasarkan ketentuan Pasal 13 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004, tercapainya kesepakatan penyelesaian melalui mediasi, selanjutnya dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator serta didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran. Pendaftaran perjanjian bersama tersebut memiliki tujuan agar perjanjian tersebut berkekuatan hukum tetap. Pelanggaran terhadap perjanjian bersama yang telah disepakati dan didaftarkan tersebut, maka pihak satunya yang merasa dirinya dirugikan

dapat mengajukan permohonan eksekusi melalui Pengadilan Hubungan Industrial.

Setelah tidak tercapainya kesepakatan dengan musyawarah untuk mufakat, maka perselisihan dapat diselesaikan dengan mediasi. Proses mediasi ini akan ditengahi oleh mediator yang berasal dari instansi ketenagakerjaan. Mediator selanjutnya akan mengeluarkan anjuran sebagai solusi penyelesaian perselisihan hubungan industrial tersebut. Permasalahannya adalah anjuran tersebut tidak harus diikuti oleh para pihak sehingga seringkali pihak yang merasa lebih kuat akan menolak anjuran tersebut dan lebih memilih melanjutkan perselisihannya di Pengadilan Hubungan Industrial. Selain itu tidak efektifnya penyelesaian di lembaga mediasi dikarenakan juga faktor sumber daya manusia di instansi ketenagakerjaan tersebut yang masih kurang baik dari sisi kualitas maupun kuantitas.

B. Konsiliasi dan Arbitrase

Konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan hak, atau perselisihan antar serikat pekerja hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral yang dipilih atas kesepakatan para pihak. Dan konsiliator tersebut harus terdaftar di instansi tenaga kerja kabupaten/kota.

Dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dengan cara konsiliasi ditengahi oleh konsiliator, yaitu seorang atau lebih yang

telah memenuhi syarat konsiliator instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 memberi peluang pada para pihak untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industri melalui lembaga Konsiliasi. Konsiliator diangkat dan diberhentikan oleh Menteri Tenaga Kerja berdasarkan saran organisasi serikat pekerja/organisasi buruh. Segala persyaratan untuk menjadi pejabat Konsiliator diatur dalam Pasal 19 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dimana tugas terpenting dari Konsiliator adalah memanggil para saksi atau para pihak terkait dalam paling lama 7 (tujuh) hari setelah menerima penyelesaian dari konsiliator.

Pejabat Konsiliator dapat memanggil para pihak yang bersengketa dan membuat perjanjian bersama apabila kesepakatan telah tercapai. Pendaftaran perjanjian bersama yang diprakarsai oleh Konsiliator tersebut dapat didaftarkan di depan Pengadilan Negeri setempat. Demikian juga eksekusinya dapat dijalankan di Kepaniteraan Pengadilan Negeri setempat tersebut.

Penyelesaian sengketa melalui arbitrase telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah merupakan pengaturan khusus bagi penyelesaian sengketa di bidang hubungan industrial. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan

Industrial memberi peluang pada para pihak untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase adalah sengketa perihal perselisihan kepentingan dan perselisihan antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh di dalam suatu perusahaan.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase dilakukan atas dasar kesepakatan para pihak, putusan arbitrase bersifat pinal dan tetap, tidak dapat diajukan gugatan ke PHI (Pengadilan Hubungan Industrial), terkecuali bila dalam hal-hal tertentu dapat dilakukan pembatalan ke MA (Mahkamah Agung) RI.

Arbiter diangkat berdasarkan Keputusan Menteri Ketenagakerjaan, untuk kualifikasi seorang arbiter Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Pasal 31 Ayat 1 menentukan persyaratan untuk dapat diangkat menjadi Arbiter adalah sebagai berikut: (1) Beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa; (2) Cakap melakukan tindakan hukum; (3) Warga negara Indonesia; (4) Berumur sekurang-kurangnya 45 (empat puluh lima tahun); (5) Pendidikan sekurang-kurangnya strata satu (S-1); (6) Berbadan sehat sesuai dengan surat keterangan dokter; (7) Menguasai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan yang dibuktikan dengan sertifikat atau bukti kelulusan telah mengikuti ujian arbitrase dan; (8) Memiliki pengalaman dibidang hubungan industrial sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun.

Untuk perkara seperti ini Pengadilan Negeri berdasarkan Pasal 38 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dapat membuat putusan mengenai alasan ingkar dan terhadap hal tersebut tidak dapat diajukan perlawanan. Apabila untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial tersebut Arbitrase dapat mencapai kesepakatan, maka berdasarkan Pasal 44 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, maka seorang Arbiter harus membuat Akte Perdamaian yang ditandatangani oleh kedua belah pihak. Penetapan Akte Perdamaian tersebut didaftarkan di Pengadilan, dan dapat pula dieksekusi oleh Pengadilan sebagaimana lazimnya mengeksekusi suatu putusan. Putusan Kesepakatan Arbitrase tersebut dibuat rangkap 3 (tiga) dan diberikan kepada masing-masing pihak satu rangkap, serta didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial membagi sistem penyelesaian perselisihan hubungan industrial menjadi dua bagian, yaitu (1) non litigasi atau yang biasa disebut ADR (Alternatif Dispute Resolution) yaitu mediasi, konsiliasi, dan arbitrase dan (2) litigasi yaitu Pengadilan Hubungan Industrial, namun demikian kenyataannya yang non litigasi seperti bipartit, mediasi, dan arbitrase tidak difungsikan secara tepat guna sebagai alternatif penyelesaian, dan seperti itu undang-undang menggiring pihak yang bersengketa untuk berperkara di Pengadilan

Hubungan Industrial. karena pilihan konsiliasi atau mediasi hanya digunakan sebagai syarat untuk melanjutkan ke litigasi.

Dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan menggunakan cara arbitrase dibutuhkan waktu 30 (tiga puluh) hari dan perpanjangan 14 (empat belas) hari. Penyelesaian dengan arbitrase ditengahi oleh Arbiter yaitu: Seorang atau lebih yang dipilih oleh para pihak yang berselisih dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh Menteri untuk memberikan keputusan mengenai perselisihan kepentingan dan perselisihan antra Serikat Pekerja/Serikat Buruh hanya dalam satu perusahaan yang diserahkan penyelesaiannya melalui arbitrase yang putusanya mengikat para pihak dan bersifat final. Penyelesaian melalui arbiter dilakukan atas dasar kesepakatan para pihak yang berselisih.

Dua lembaga penyelesaian perselisihan ini juga tidak efektif dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, hal ini disebabkan para pihak merasa asing dengan dua lembaga ini. Disamping itu adanya ketentuan harus membayar dalam penyelesaian arbitrase menambah keengganan para pihak terutama pekerja untuk memilih lembaga ini sebagai tempat penyelesaian perselisihannya.

3. Pengadilan Hubungan Industrial

Pengadilan Hubungan Industrial adalah “Pengadilan khusus” dalam system Peradilan Umum, pengadilan ini berfungsi untuk memutuskan perselisihan antara buruh dan pengusaha yang meliputi: (1) Perselisihan hak; (2) Perselisihan Kepentingan; (3) Perselisihan

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan perselisihan antara serikat pekerja. Peradilan Hubungan Industrial ini sangat diharapkan oleh pekerja/buruh untuk mampu mengatasi kekecewaan mereka terhadap Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat/Daerah (P4P/P4D) yang pada saat keberadaannya dinilai sangat lamban, bertele-tele dan tidak pasti. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dalam rangka mencapai tujuan system peradilan yang adil, cepat, murah dan berkepastian hukum mengatur bahwa penyelesaian perselisihan perburuhan diawali dari perundingan bipartit, proses mediasi, proses Peradilan Hubungan Industrial, dan Banding Ke Mahkamah Agung.

Seperti diatur oleh Pasal 56 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, tugas dan kewenangan PHI (Pengadilan Hubungan Industrial) adalah memeriksa dan memutuskan perkara hubungan industrial untuk: (1) perselisihan hak; (2) perselisihan kepentingan; (3) perselisihan pemutusan hubungan kerja dan (4) perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam perusahaan. Secara normatif proses penyelesaian sengketa hubungan industrial berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tersebut diharapkan dapat memenuhi tujuan system peradilan yang adil, cepat, dan murah. Terutama dengan adanya ketentuan bahwa proses penyelesaian perkara dari mulai perundingan bipartit sampai putusan final dari Pengadilan Hubungan Industrial dan Mahkamah Agung harus

tuntas dalam tempo 150 (seratus lima puluh) hari yang setidaknya diharapkan dapat memenuhi target cepatnya penyelesaian perkara.

Seperti diatur Pasal 103 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial batasan waktu bagi Hakim di tingkat Pengadilan Negeri untuk penyelesaian perkara selambat-lambatnya 50 (lima puluh) hari kerja terhitung sejak sidang pertama, tetapi karena proses administrasi perkara yang sangat lamban terutama dikarenakan tidak ada diatur waktu secara limitatif oleh undang-undang, maka penerbitan dan penyerahan salinan perkara kepada para pihak menjadi berlarut-larut. Untuk mendapat salinan putusan perkara dari panitera pengganti lamanya rata-rata 3 (tiga) bulan, terhitung sejak perkara diputuskan..

Seperti diatur Pasal 112 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dalam hal kasasi ke Mahkamah Agung batasan waktu bagi Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri untuk menyampaikan berkas perkara kepada Ketua Mahkamah Agung dalam waktu selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja sejak tanggal permohonan kasasi. Tapi kenyataannya dapat memakan waktu berkisar 3 (tiga) hingga 6 (enam) bulan. Alasan yang dominan, dikarenakan memori atau kontra memori kasasi belum diserahkan ke panitera.

Selanjutnya apa yang diatur Pasal 115 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial,

dalam hal pemeriksaan perkara kasasi di MA (Mahkamah Agung), pernyataan penyelesaian perselisihan hak atau PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak tanggal diterimanya permohonan kasasi. Seperti dijelaskan konsisten dengan waktu yang telah ditentukan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, seharusnya sampai Putusan Mahkamah Agung hanya membutuhkan waktu 140 hari yaitu; 30 hari untuk proses penyelesaian di Bipartit, 30 hari untuk proses di Mediasi, 50 hari untuk berproses di PHI (Pengadilan Hubungan Industrial), dan 30 hari untuk berproses di MA (Mahkamah Agung). Tapi kenyataannya berlangsung dalam waktu yang sangat lama, salinan putusan kasasi diterima oleh para pihak dalam waktu rata-rata 2 (dua) tahun per kasus. Penyebab utamanya adalah waktu yang dibutuhkan proses administrasi yang meliputi (penunjukan hakim kasasi, pembuatan salinan putusan kasasi, pengiriman salinan putusan kasasi ke Pengadilan Negeri, hingga pemberitahuan putusan kasasi kepada para pihak biasanya memakan waktu cukup lama dikarenakan undang-undang tidak menentukan batas waktu secara jelas dan tegas untuk waktu proses administrasi dimaksudkan.

Kesulitan akan berlanjut pada masalah eksekusi untuk kasus-kasus perselisihan yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap dari Mahkamah Agung. Penyebab sulitnya eksekusi terutama dikarenakan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tidak mengatur secara khusus tentang

eksekusi.. Selain itu nyatanya Hukum Acara Perdata tidak akomodatif terhadap kenyataan pekerja/buruh, terutama dalam hal syarat-syarat peletakan sita jaminan, sita eksekusi atau pelaksanaan eksekusi yang sulit dan membutuhkan biaya yang mahal.

Pengaturan pelaksanaan eksekusi Putusan PHI di dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tidak diatur secara tegas karena pada PHI berlaku Hukum Acara Perdata Umum termasuk berkaitan dengan eksekusi putusan didasarkan pada HIR dan RBG. Eksekusi Putusan PHI sulit dilaksanakan karena Pengadilan juga tidak mampu melaksanakan eksekusi putusan terhadap perusahaan yang tidak mau membayar hak-hak pekerja sebagaimana putusan Pengadilan, walaupun Pengadilan akan melaksanakan sita terhadap aset Perusahaan, dalam hal ini Pengadilan bersifat pasif, Pengadilan menunggu pekerja mencari data aset-aset Perusahaan yang akan dieksekusi, sehingga Pengadilan tidak mau melakukan sita eksekusi kalau tidak jelas dan rinci data aset perusahaan yang akan dilakukan sita eksekusi¹⁶⁵

Pengadilan hubungan industrial dipilih para pihak yang berselisih setelah perselisihannya tidak bisa diselesaikan di luar pengadilan. Kurang efektifnya penggunaan Pengadilan hubungan industrial dalam mewujudkan keadilan disebabkan penggunaan hukum acara perdata

¹⁶⁵ Khairani Khairanidi Harbi, *Sulitnya Melaksanakan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial*, Vol.4 No.4 (2023)

dalam memeriksa perkara perselisihan hubungan industrial. Dalam hukum acara perdata, hakim bersifat pasif sehingga sangat menyulitkan bagi pekerja untuk memenangkan perkara di Pengadilan Hubungan Industrial dikarenakan keterbatasan kemampuan mereka berperkara di pengadilan. seperti membuat surat gugatan, menemukan bukti sedangkan untuk membayar seorang pengacara memerlukan biaya yang besar. Selain faktor tersebut, kemampuan atau kapasitas hakim yang menangani perkara juga sering jadi masalah khususnya hakim karir yang belum tentu menguasai masalah ketenagakerjaan.

B. Kelemahan Subtansi Hukum

1. Penggunaan Hukum Acara Perdata Umum

Sifat hukum acara Pengadilan Hubungan Industrial memiliki kekhususan dibandingkan dengan sifat hukum acara perdata. Dalam hukum acara Pengadilan Hubungan Industrial terdapat tolok ukur subyek dan tolok ukur pangkal atau obyek sengketa. Tolok ukur subyek yaitu pihak yang bersengketa adalah antara Pekerja/buruh, Serikat pekerja/buruh dengan Pengusaha/gabungan pengusaha, ataupun dengan Serikat pekerja/buruh lain dalam satu perusahaan, yang keduanya harus didengar (*audi alteram partem* atau *eines mannes rede ist keines mannes rede, man soll sie horen alie beide*) kedua belah pihak harus didengar. Tolok ukur obyek sengketa ialah Perselisihan antara pihak yang meliputi :

- a. Perselisihan hak;
- b. Perselisihan kepentingan;

- c. Perselisihan PHK dan Perselisihan antar SP/ SB dalam satu perusahaan;
- d. Bentuk obyek sengketa di luar keempat perselisihan tersebut dan yang bertalian dengan tindakan menurut hukum perdata, apabila menimbulkan sengketa akan masuk menjadi kompetensi Peradilan Umum.

Sifat khas hukum acara perdata sesuai dengan asas-asasnya, menurut Sudikno Mertokusumo adalah :¹⁶⁶

- a. Hakim bersifat menunggu.

Yaitu inisiatif untuk mengajukan tuntutan hak diserahkan sepenuhnya kepada yang berkepentingan. Kalau tidak ada tuntutan hak atau penuntutan, maka tidak ada hakim (*Wo kein Klager ist, ist kein Richter; nemo judex sine actore*).

- b. Hakim pasif

Hakim di dalam memeriksa perkara perdata bersifat pasif dalam arti kata bahwa ruang lingkup atau luas pokok sengketa yang diajukan kepada hakim untuk diperiksa pada dasarnya ditentukan oleh para pihak yang berperan dan bukan oleh hakim.

- c. Sifat terbukanya persidangan

Sidang pemeriksaan pengadilan pada dasarnya adalah terbuka untuk umum, yang berarti bahwa setiap orang dibolehkan hadir dan mendengarkan pemeriksaan di persidangan.

¹⁶⁶ Sudikno Mertokusumo, Op. Cit., hlm. 9-16

- d. Mendengar kedua belah pihak.

Di dalam hukum acara perdata kedua belah pihak haruslah diperlakukan sama, tidak memihak dan didengar bersama-sama.

- e. Putusan harus disertai alasan-alasan.

Semua putusan pengadilan harus memuat alasan-alasan putusan yang dijadikan dasar untuk mengadili.

- f. Beracara dikenakan biaya.

- g. Tidak ada keharusan mewakilkan

Memahami secara seksama tentang asas-asas hukum acara perdata tersebut akan menimbulkan pemikiran kritis bahwa tidaklah mudah untuk menerapkan ketentuan yang menggariskan bahwa hukum acara Peradilan Hubungan Industrial menggunakan hukum acara perdata yang berlaku pada peradilan umum meskipun dengan pengecualian-pengecualian.

Hukum acara perdata umum digunakan oleh hakim dalam memeriksa perkara Pengadilan Hubungan Industrial, hakim memposisikan diri layaknya hakim perdata di pengadilan umum yang menganggap dirinya bersifat pasif di pengadilan.

Dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, khususnya di Pengadilan Hubungan Industrial diatur harus menggunakan hukum acara perdata sebagaimana di pengadilan umum. Artinya para pekerja dan pengusaha harus menguasai prosedur dari hukum acara perdata jika ingin berperkara di Pengadilan Hubungan Industrial. Hal ini tentu sangat menyulitkan terutama bagi pekerja yang tidak memiliki sumber daya dan

sumber dana yang memadai. Dalam hukum acara perdata juga kedudukan para pihak seimbang dan hakim bersifat pasif. Tentu kondisi seperti ini menguntungkan pengusaha yang memiliki kelebihan segala-galanya dibanding dengan pekerja. Akibatnya banyak kasus yang dimenangkan oleh pengusaha dikarenakan kelebihan-kelebihan yang dimilikinya.

2. Pengaturan Biaya Perkara

Mahkamah Agung dan badan peradilan yang berada dibawahnya, membebankan biaya perkara kepada pihak tertentu yang dianggap berkepentingan atas beban biaya penyelenggaraan pengadilan. Biaya perkara secara umum diatur Pasal 121 *Herzien Indonesis Reglement* (HIR) dan Pasal 145 *Rechtsreglement Buitengewesten* (RBg). Besaran biaya perkara ditetapkan pada tiap-tiap pengadilan melalui keputusan yang berisi daftar tentang biaya perkara pada setiap tingkat proses peradilan, baik pada tingkat pertama, tingkat banding, tingkat kasasi, tingkat peninjauan kembali hingga eksekusi.

Biaya perkara terdiri dari biaya kepaniteraan dan biaya proses. Biaya kepaniteraan meliputi biaya pencatatan atas pendaftaran perkara dan redaksi atau leges yang dipungut pada saat diputusnya perkara. Sedangkan biaya proses terdiri dari biaya panggilan kepada para pihak, dan biaya lain-lain atas perintah Majelis Hakim dan/atau Ketua Pengadilan. Besaran biaya perkara ditetapkan berdasarkan perkiraan atau taksiran, karena jumlah keseluruhan biaya perkara sesungguhnya hanya baru bisa diketahui secara pasti, setelah pengadilan menjatuhkan putusan.

Putusan pengadilan mengenai biaya perkara dijatuhkan dalam rangka memberikan perlindungan hukum kepada pihak yang dinilai oleh pengadilan memiliki hak dan pihak lain yang dinilai mempunyai kewajiban. Sehingga terdapat istilah yang dikenal dalam keseharian di masyarakat, “tidak ada biaya, tidak ada perkara”¹⁶⁷ yang mengandung arti bahwa untuk perkara yang telah dimasukkan ke pengadilan dikenakan biaya yang disebut dengan panjar, kecuali untuk perkara cuma-cuma atau diatur lain oleh undang-undang.

Sebagai pengadilan yang berada pada lingkungan peradilan umum, Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, diberi wewenang untuk memeriksa dan memutus di tingkat pertama mengenai perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja, serta di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan, yang keempatnya merupakan jenis-jenis perselisihan hubungan industrial. Dalam beracara di pengadilan hubungan industrial, pihak-pihak yang berperkara dapat dibebankan biaya perkara. Pihak yang berperkara dikenakan biaya termasuk biaya eksekusi, apabila nilai gugatannya di atas Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah).

¹⁶⁷ NF Shoffa, L Kushidayati, “Analisis Daluarsa Sisa Panjar Biaya Perkara Perspektif Hukum Positif dan Hukum Ekonomi Syariah (Studi Kasus Pengadilan Agama Kendal)”, *Jurnal ICCoLaSS*, Vol. 2, No. 1, Juni, 2022, hlm. 79.

Besaran biaya perkara dan pihak yang dihukum untuk membayar biaya tersebut, termuat dalam amar putusan. Setidaknya, akan terdapat tiga keadaan mengenai pembebanan biaya perkara, yaitu:

- a. apabila putusan pengadilan hubungan industrial mengadili gugatan yang nilainya di bawah Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), maka pengadilan membebankan biaya perkara kepada negara;
- b. apabila putusan pengadilan hubungan industrial menyatakan gugatan tidak dapat diterima atau menolak gugatan yang nilainya di atas Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), maka pengadilan membebankan biaya perkara kepada penggugat; dan
- c. apabila putusan pengadilan hubungan industrial mengabulkan gugatan yang nilainya di atas Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah), maka pengadilan membebankan biaya perkara kepada tergugat.

Pembebanan biaya perkara diatur dalam Pasal 181 ayat (1) HIR. Oleh karena biaya perkara merupakan biaya yang dibutuhkan untuk membiayai kepaniteraan dan proses guna memeriksa sebuah gugatan, termasuk juga di pengadilan hubungan industrial, maka bagi pihak yang mengajukan gugatan yang nilainya di atas Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah) diharuskan membayar panjar biaya perkara (*voorschot*). Dengan ketentuan, apabila putusan pengadilan hubungan industrial mengabulkan gugatan yang nilainya di atas Rp150.000.000,00 (seratus

lima puluh juta rupiah), maka pengadilan menghukum tergugat untuk membayar biaya perkara.

Undang-undang tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial disebutkan perkara yang nilainya di bawah Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah) tidak dikenakan biaya perkara. Tetapi bagi pekerja yang memiliki banyak kekurangan tentu saja tetap merasa keberatan karena harus mengeluarkan biaya yang banyak di luar biaya perkara. Apalagi Pengadilan Hubungan Industrial biasanya hanya ada di ibu kota provinsi yang jauh dari tempat perusahaan.

3. Kewajiban Pemeriksaan Isi Gugatan Oleh Hakim Pada Saat Pengajuan Gugatan

Ketentuan Pasal 83 Ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menjelaskan bahwa:

Pasal 83

- (1) Pengajuan gugatan yang tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, maka hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada pengugat.
- (2) Hakim berkewajiban memeriksa isi gugatan dan bila terdapat kekurangan, hakim meminta penggugat untuk menyempurnakan gugatannya.

Bahwa terhadap ketentuan ayat (1) hal ini dimaknai Hakim dibebankan dengan berkewajiban agar memeriksa terhadap pengajuan pendaftaran gugatan, apabila gugatan tidak dilampiri risalah mediasi, maka mengembalikan gugatan kepada Penggugat.

Bahwa selanjutnya pada ayat (2) dimaknai hakim berkewajiban memeriksa isi gugatan dan bila terdapat kekurangan yang menyebabkan gugatan kurang sempurna, hakim meminta pihak Penggugat untuk memperbaiki gugatan tersebut.

Bahwa dalam praktiknya hakim tidak dapat menjalankan atau melaksanakan perintah sebagaimana ketentuan hukum dimaksud yaitu untuk memeriksa setiap gugatan yang masuk ke pengadilan, karena perintah tersebut berbenturan dengan tugas pokok hakim yakni melaksanakan persidangan setelah ada penetapan majelis hakim, bukan memeriksa pengajuan gugatan yang merupakan ranah pekerjaan administrasi dan oleh karena dalam praktik kekinian dalam penanganan pendaftaran gugatan lebih banyak ditangani oleh petugas pendaftaran di meja Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial bahkan khusus pengadilan hubungan industrial terkini sudah melakukan persidangan melalui *E.Court* (persidangan elektronik) termasuk pendafatran gugatan mengacu pada Peraturan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 7 tahun 2022 tentang Perubahan atas Peraturan Mahkamah Agung Nomor 1 Tahun 2019 tentang Administrasi Perkara dan Persidangan Di Pengadilan Secara Elektronik.

C. Kelemahan Kultur Hukum

Kultur atau budaya hukum merupakan kesesuaian prilaku masyarakat dengan kehendak undang-undang. Jika prilaku masyarakat tidak mengikuti undang-undang tersebut maka akan sulit terciptanya keadilan. Undnag-Undang

tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial disamping sudah bermasalah secara substansi, maka akan lebih sulit lagi tercapainya keadilan bagi para pihak jika budaya hukum masyarakat tidak sesuai dengan undang-undang tersebut. Berikut beberapa permasalahan dalam mewujudkan keadilan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial dilihat dari sisi budaya hukum:

1. Dari sisi pekerja atau serikat pekerja

Dari sisi pekerja pada umumnya disebabkan kurang pahamnya mereka akan hak-hak yang seharusnya didapatkan dari pengusaha dan jikapun memahami tetap saja sangat susah bagi pekerja mendapatkan haknya sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku. Hal ini terjadi dikarenakan posisi pekerja yang tidak seimbang dibandingkan dengan pengusaha. Pengusaha jauh lebih superior dibanding pekerja, mereka dapat mengupayakan apa saja dalam rangka membela kepentingannya. Ketika terjadi perselisihan dengan pengusaha, umumnya pekerja juga sangat susah memperjuangkan hak-haknya tersebut. Mereka harus mengikuti prosedur yang sangat panjang dan menguras tenaga dan dana. Sehingga seringkali mereka menurut saja apa yang ditetapkan perusahaan. Serikat pekerjapun memiliki keterbatasan dalam membela hak-hak pekerja atau anggotanya dikarenakan kurangnya sumber daya dan sumber dana yang dimiliki.

2. Dari sisi pengusaha

Seperti sudah dijelaskan diatas, bahwa posisi pengusaha tidak seimbang dibandingkan dengan pekerja. Pengusaha memiliki posisi yang lebih tinggi dibandingkan pekerja sehingga lebih diuntungkan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Pengusaha biasanya sangat memahami peraturan-peraturan ketenagakerjaan yang berbanding terbalik dengan pekerja yang kurang paham masalah ketenagakerjaan. Dan jika terjadi perselisihan hubungan industrial, pengusaha sangat siap untuk menghadapinya. Tidak mengherankan jika pengusaha posisi tawarnya sangat tinggi ketika berunding dengan pekerja dan cenderung memaksakan kehendaknya. Dan ketika tawaran pengusaha tidak diterima pekerja, mereka siap untuk melanjutkan ke tahap-tahap selanjutnya. Pada tahap penyelesaian di Pengadilan Hubungan Industrial, mereka juga sudah siap dengan kuasa hukum yang handal yang siap berargumentasi mengalahkan pekerja. Hal-hal seperti inilah yang menyebabkan sulitnya pekerja melawan pengusaha ketika hak-haknya dilanggar.

3. Dari sisi pemerintah

Pemerintah juga belum maksimal memberikan keadilan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Hal ini terjadi karena memang peran mereka dibatasi oleh undang-undang untuk tidak terlalu ikut campur dalam perselisihan antara pekerja dan pengusaha. Permasalahan antara pekerja dan pengusaha sepenuhnya diserahkan pada mereka sendiri. Hal inilah menyebabkan keadilan dalam penyelesaian

hubungan industrial sangat sulit tercapai karena bila diserahkan pada pekerja dan pengusaha saja, maka yang terjadi pihak yang kuat akan selalu menang.

Tabel 4.1
Kelemahan-Kelemahan Regulasi Pengajuan Gugatan Sengketa
Ketengakerjaan Pada Pengadilan Hubungan Industrial

No	Kelemahan	Uraian
1	Struktur Hukum	kurang efektifnya lembaga bipartit dan tripartit (mediasi, konsiliasi, arbitrase) dan Pengadilan Hubungan Industrial
2	Subtansi Hukum	- Masih menggunakan hukum acara perdata umum kecuali yang diatur khusus - Pengaturan biaya perkara - Kewajiban Pemeriksaan Isi Gugatan Oleh Hakim Pada Saat Pengajuan Gugatan
3	Kultur/budaya Hukum	- Dari sisi pekerja atau serikat pekerja pada umumnya disebabkan kurang pahami mereka akan hak-hak yang seharusnya didapatkan - Dari sisi pengusaha, bahwa posisi pengusaha tidak seimbang dibandingkan dengan pekerja. - Dari sisi pemerintah belum maksimal memberikan keadilan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial

BAB V

**REKONSTRUKSI REGULASI PENGAJUAN GUGATAN SENGKETA
KETENGAKERJAAN PADA PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL
BERBASIS NILAI Keadilan**

A. Perbandingan Di Beberapa Negara

A.1. Jepang

Di Jepang, terdapat tiga jalur pelayanan *court connected mediation*, yaitu:

a. Permohonan *Chotei*

Penyelesaian sengketa secara non litigasi sebelum ada gugatan merupakan *chotei* diluar proses litigasi (belum ada gugatan), namun dilakukan di pengadilan *Summary Court* dengan bantuan *Conciliation Commissioners* yang terdiri dari tiga orang (satu orang hakim sebagai ketua dan dua orang non hakim sebagai anggota yang terdiri dari lawyer dan profesi teknis).

b. *Chotei Litigasi*

Proses penyelesaian sengketa melalui Konsiliasi yang dilakukan atas persetujuan pihak yang bersengketa dengan bantuan *Conciliation Commissioners* setelah memasuki proses litigasi. Hakim yang menangani perkara membuat memorandum mengenai outline dan isu-isu yang penting untuk memudahkan *Consiliation Commissioners* memahami secara cepat kasus tersebut. *Conciliation Commissioners* dapat memberikan usulan perdamaian, dan apabila selama 14 (empat

belas) hari tidak terdapat keberatan dari para pihak terhadap usulan tersebut, maka usulan tersebut menjadi putusan seperti halnya putusan pengadilan (Pasal 18 *Minji Chotei Ho/Law Conserling Civil Conciliation*).

c. *Wakai*

Wakai sama dengan Pasal 130 HIR/154 RBg dimana ketua mediatornya di persepsikan sebagai hakim yang menangani perkara. *Wakai* merupakan konsiliasi/mediasi antara para pihak dengan bantuan hakim yang menangani perkara tersebut sebagai mediator (tanpa *Conciliation Commissioners*). *Wakai* dapat diterapkan di *Summary Court* maupun *District Court* berdasarkan yurisdiksinya.

Pada intinya *wakai* merupakan kesepakatan antara para pihak yang bersengketa yang bisa dilakukan berapa kali pun dan kapan saja mulai dari tingkat gugatan sampai pada putusan. Jika suatu perkara telah diselesaikan melalui *wakai* maka proses di pengadilan pun akan dianggap selesai. Hasil dari kesepakatan yang dicapai melalui *wakai* ini ditulis dalam berita acara *wakai* dan mempunyai kekuatan hukum yang sama dengan keputusan hakim.¹⁶⁸

Baik *chotei* permohonan, *chotei* litigasi, maupun *Wakai* mempraktekkan peran konsiliator/mediator yang sangat aktif. Teknik *Court Based Mediatio* (CBM) pada umumnya, mediator hanya

¹⁶⁸ Wika Yudha Shanty, *Perbandingan Hukum antara Mediasi dan Wakai*, Jurnal Cakrawala Hukum Vol.6, No.1 Juni 2015: 118–128

memfasilitasi proses, tidak aktif apalagi sampai mengusulkan. Mediator di Jepang sangat aktif, tidak terbatas sampai menyediakan proses yang kondusif, tetapi juga mengajukan usulan/proposal penyelesaian berdasarkan evaluasi/pengamatan konsiliator atau mediator. Lembaga pelaksanaan *chotei* ada tiga, yakni :

a. *Conciliation Commission*

Prosedur *chotei*, pada prinsipnya dilakukan oleh *Conciliation Commission*. Ketua mediator ditunjuk oleh pengadilan negeri dari salah satu hakim di *summary court*/pengadilan sumir, untuk satu tahun lamanya. *Conciliation commissione* sebagai mediator dibentuk oleh *conciliation commissione* dan bertugas menangani perkara.

b. *Chotei* yang dilakukan oleh Hakim

Chotei jika dipandang layak oleh pengadilan, boleh dilakukan *chotei*/mediasi oleh hakim. Namun, jika ada permohonan oleh para pihak, harus dilakukan oleh *conciliation commision*.

c. Mediator advokat pengganti hakim

Sejak tanggal 1 April 2004, karena kesibukan hakim, mulai diterapkan sistem baru dimana advokat boleh menjadi sebagai mediator ketua, pengganti hakim yang membimbing perundingan *chotei*. Sistem mediasi *Wakai*, yakni: Konsiliasi/Mediasi antara para pihak dengan bantuan hakim yang menangani perkara tersebut sebagai mediator (tanpa *Conciliation Commissioner*). *Wakai* dapat diterapkan di *Summary Court* maupun *District Court* berdasarkan yuridiksinya.

Chotei dan *Wakai* merupakan Mediasi, baik di pengadilan maupun di luar pengadilan. Di Jepang masih dikenal jenis penyelesaian sengketa lain yaitu:

- a. *Assen (Facilitation)* yaitu pihak ketiga yang netral membantu para pihak yang bersengketa untuk mendamaikan sengketanya. *Facilitator* mempelajari pokok sengketa, memberikan pendapat serta membujuk para pihak untuk berdamai.
- b. *Chotei (Mediation)* Perannya hampir sama dengan fasilitator tetapi mediator berperan lebih aktif.
- c. *Minji Chotei (Civil Conciliation)* Pelaksanaannya agak berbeda dengan *Chotei ADR Procedure*, dilakukan dalam kaitannya dengan *Minji Chotei Ho (Law Concerning the Conciliation of Civil Affairs)* yang dilakukan oleh majelis *conciliation* yang diketuai hakim. *Minji Chotei* diterapkan pada awal *Summary Court*.

Perbandingan penyelesaian hubungan industrial di negara lain yang bisa diaplikasikan di Indonesia adalah sistem penyelesaian hubungan industrial di Jepang. *Labour Relations Commission (LRC)* atau Komisi Hubungan Ketenagakerjaan dibentuk untuk menyelesaikan perselisihan kolektif yang saat itu marak terjadi melalui *Rōdō Kankei Chōsei-Hō* atau *Labor Relations Adjustment Act (LRAA)*, atau dalam Bahasa Indonesia dapat diartikan sebagai Hukum Penyesuaian Hubungan Ketenagakerjaan.

Pemerintah Jepang kemudian mengeluarkan suatu layanan administratif berupa konseling dan konsiliasi/mediasi yang menawarkan

layanan informal yang komprehensif dan cepat, yang dilakukan terutama oleh administrasi ketenagakerjaan nasional, melalui *Kobetsu Rōdō Kankei Funsō No Kaiketsu No Sokushin Ni Kansuru Hōritsu* atau *Act on Promoting the Resolution of Individual Labor-Related Disputes (APRILRD)*.¹⁶⁹

Kemudian, Pemerintah Jepang mengeluarkan suatu sistem baru yang secara khusus diperuntukan bagi penyelesaian perselisihan individual melalui *Rōdō Shinpan-Hō* atau *Labor Tribunal Act (LTA)*, yang membentuk suatu sistem penyelesaian yang disebut *Labor Tribunal System (LTS)* dengan melibatkan suatu *Labor Tribunal (LT)* dalam suatu *Labor Tribunal Proceedings (LTP)*.¹⁷⁰

Ketiga sistem inilah yang kemudian menjadi suatu sistem yang populer serta efektif dan efisien dalam menyelesaikan upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Jepang.

Sehingga pada kesimpulannya sistem penanganan perkara di Indonesia dengan Jepang memiliki kemiripan dalam mekanisme penyelesaian ada mekanisme non litigasi mediasi dan melalui litigasi peradilan, namun perbedaannya Jepang lebih mengutamakan penyelesaian PHK melalui perundingan mediasi atau negosiasi sehingga peraturan tentang media lebih ditekankan ketimbang melalui jalur peradilan, sedangkan di Indonesia

¹⁶⁹ Herliana Omara, “Integrasi Mediasi dalam Sistem Peradilan: Studi Komparatif Mediasi Pengadilan Indonesia dan Jepang”, *Mimbar Hukum*, Vol. 24, No. 1, Februari 2012

¹⁷⁰ Kazuo Sugeno, “*The Significance of Labour Relations Commissions in Japan’s Labor Dispute Resolution System*”, *Japan Labor Review*, Vol. 12, No. 4 Autumn Tahun 2015.

meskipun ada bipartit dan tripartit namun produk hukum mediasi hanya berupa surat anjuran yang isinya tidak wajib dilaksanakan oleh kedua belah pihak, fungsi surat anjuran mediasi hanya digunakan alat sebagai syarat agar bisa melakukan tuntutan di pengadilan hubungan industrial.

A.2. Korea Selatan

Pada sisi yang lain, Korea Selatan memiliki pandangan yang sedikit berbeda. Apabila dalam penyelesaian hak terdapat perselisihan, maka Negara Korea Selatan dapat melalui proses perundingan bersama. Di Korea Selatan didasarkan pada prinsip negosiasi bebas antara buruh dan pemberi kerja. Setelah menerima aplikasi untuk mediasi, Komisi Hubungan Perburuhan Distrik (LRC) meluncurkan proses tanpa penundaan. Komite mediasi menunjuk perwakilan kepentingan umum yang bertanggung jawab atas mediasi (juga seorang ahli dalam hubungan industrial) sebagai ketua komite mediasi, yang akan dibentuk dengan total tiga anggota, termasuk satu perwakilan pekerja dan satu perwakilan pengusaha. Maka Negara Indonesia dan Negara Korea Selatan memiliki kesamaan konsep bahwa hubungan industrial didasarkan pada keadilan dan keharmonisan baik pengusaha maupun pekerja. Negara Indonesia menganut hubungan industrial pancasila (HIP) dengan memberikan tekanan pada kemitraan antara pekerja, pengusaha dan pemerintah yang bertujuan mewujudkan masyarakat industrial yang ideal yang terkandung dalam pancasila sebagai dasar negara. Untuk sejarah Negara Korea Selatan juga mengacu pada hubungan sosial yang harmonis dan adil yang terbentuk antara pekerja sebagai kelompok atau serikat pekerja dan pengusaha.

Ketika terjadi terjadi pemutusan hubungan kerja, maka Komisi Hubungan Perburuhan akan mengeluarkan perintah untuk pemulihan atau membuat keputusan tentang pemecatan, bahkan jika tidak mungkin untuk mengembalikan karyawan di kantor sebelumnya (mengacu pada pemulihan dalam kasus selain pemecatan) karena berakhirnya kontrak kerja, seta kedatangan usia pensiun. Pada kasus tersebut, di mana Komisi Hubungan Perburuhan menilai bahwa kasus yang dipermasalahkan merupakan pemecatan yang tidak adil, itu mungkin memerintahkan pengusaha untuk membayar uang dan barang karyawan yang setara dengan jumlah upah yang akan diterima karyawan jika dia telah menyediakan tenaga kerja selama periode pemecatan. LRC dapat mengusulkan dan merekomendasikan konsiliasi kepada para pihak setiap saat selama proses pencarian fakta dan penyelidikan. Jika konsiliasi disepakati, LRC merancang penyelesaian konsiliasi, yang setara dengan konsiliasi yang diamanatkan pengadilan dan dengan demikian mengikat para pihak (yaitu, setelah mereka menyetujui penyelesaian, mereka tidak dapat membatalkannya).

Penyelesaian perselisihan perburuhan perorangan di pengadilan administrasi juga dapat terjadi bila seorang pekerja yang mengalami perlakuan tidak adil oleh majikannya dapat mencari pemulihan melalui jalur perdata proses pengadilan. Pengadilan di Korea Selatan diklasifikasikan ke dalam enam kategori yaitu Mahkamah Agung, Pengadilan Tinggi, Pengadilan Paten, Pengadilan Negeri, Pengadilan Keluarga, Pengadilan Administrasi. Pengadilan administratif akan mengadili pada tingkat pertama kasus-kasus administratif

seperti yang ditentukan oleh Undang-Undang Litigasi Administratif dan yang berada di bawah kewenangan pengadilan administratif berdasarkan undang-undang lainnya.

Berdasarkan sejarah hubungan industrial dan penerapan kedua negara, maka Negara Indonesia dan Negara Korea Selatan memiliki kesamaan konsep bahwa hubungan industrial didasarkan pada keadilan dan keharmonisan baik pengusaha maupun pekerja. Selain itu Kedua sistem hukum yang dianut oleh Indonesia dan Korea Selatan yang merupakan *civil law system* dan *insequitorial civil law* keduanya melibatkan pemerintah dalam menyelesaikan sengketa hubungan industrial mengenai pemutusan hubungan kerja.

A.2. Belanda

Menurut penulis Belanda beserta negara eropa lainnya terikat dengan konsep hukum dan ekonomi yang tercipta dari gerakan pencerahan (*Enlightenment movement*). Negara berusaha untuk menahan diri dari campur tangan dalam bidang hukum dan ekonomi, hal ini terinspirasi oleh keyakinan masyarakatnya dalam memandang nilai-nilai kesetaraan serta menempatkan “*freedom of contract*” sebagai dasar utama yang membentuk hubungan diantara mereka. Pada akhir 1900 an, pemerintah Belanda memulai kebijakan yang kompromistis dengan nama *Flexicurity* yang merupakan kombinasi dari *flexibility* dan *security*. Konsep ini bertujuan untuk menggabungkan *flexibilitas* pada hukum perburuhan pada wilayah-

wilayah tertentu dengan konsolidasi dan memperkuat perlindungan dalam hukum perburuhan pada wilayah lainnya.

Jika terjadi perselisihan atau ketidaksepakatan antara pemberi kerja dan karyawan, penting bagi kedua belah pihak untuk menyadari hak dan tanggung jawab mereka berdasarkan hukum ketenagakerjaan Belanda. Oleh karena itu, ada sejumlah opsi yang tersedia dalam hal prosedur penyelesaian perselisihan yang bertujuan untuk menyelesaikan masalah dengan cepat dan efektif.

Misalnya, salah satu jalan yang terbuka bagi mereka yang mencari ganti rugi adalah mediasi di mana pihak ketiga yang tidak memihak akan bertindak sebagai perantara antara kedua belah pihak yang terlibat. Proses ini biasanya melibatkan kerja sama untuk mengidentifikasi area ketidaksepakatan sebelum menegosiasikan yang saling menguntungkan; memungkinkan masalah diselesaikan tanpa harus menggunakan tindakan hukum di kemudian hari. Atau, pekerja juga dapat memilih untuk mengajukan pengaduan ke sistem pengadilan setempat jika mereka merasa bahwa pemberi kerja mereka telah melanggar undang-undang ketenagakerjaan atau mengabaikan kewajiban kontraktual mereka dengan cara tertentu. Keluhan tersebut dapat mencakup klaim yang terkait dengan upah yang tidak dibayarkan atau pemecatan yang salah, di antara pelanggaran tempat kerja lainnya.

Secara keseluruhan, memahami hukum ketenagakerjaan Belanda mengharuskan baik pemberi kerja maupun karyawan sama-sama

bertanggung jawab untuk tetap mendapatkan informasi tentang undang-undang terkini, terutama saat menghadapi potensi denda finansial atau proses litigasi yang mahal di kemudian hari. Dengan pengetahuan ini, bisnis dapat menghindari konflik yang tidak perlu dengan lebih baik sekaligus memastikan kepatuhan terhadap semua kerangka peraturan yang relevan setiap saat.

Tabel 5.1
Perbandingan Penyelesaian Sengketa Ketenagakerjaan dengan beberapa negara

No	Negara	Perbedaan
1	Jepang	Baik chotei permohonan, chotei litigasi, maupun Wakai mempraktekkan peran konsiliator/mediator yang sangat aktif. Teknik Court Based Mediatio/CBM pada umumnya, mediator hanya memfasilitasi proses, tidak aktif apalagi sampai mengusulkan. Mediator di Jepang sangat aktif, tidak terbatas sampai menyediakan proses yang kondusif, tetapi juga mengajukan usulan/proposal penyelesaian berdasarkan evaluasi/pengamatan konsiliator atau mediator.
2	Korea Selatan	Negara Korea Selatan mempunyai kekuatan hukum yang lebih rinci karena dalam peraturan perundangannya lebih mencakup banyak hal yang dapat mengutamakan kepentingan dan melindungi para pekerja buruh dibandingkan Indonesia.
3	Belanda	Sangat mengedepankan ADR khususnya arbitrase. Perselisihan yang timbul, diselesaikan tanpa melalui proses penyelesaian perselisihan formal, hanya sebagian kecil dari perselisihan yang dibawa ke pengadilan.

B. Rekonstruksi Nilai Keadilan Dalam Pengajuan Gugatan Sengketa Ketengakerjaan Pada Pengadilan Hubungan Industrial

Reformasi pengadilan yang diiringi dengan sistem pembaharuan peradilan merupakan salah satu hal yang sangat mendesak untuk mendukung independensi badan peradilan, guna menjawab tuntutan perkembangan zaman mengharuskan pelayanan administrasi perkara di pengadilan secara lebih efektif dan efisien menjadi latar belakang diterapkannya administrasi perkara dan persidangan secara elektronik yang berlaku juga untuk perkara yang diperiksa dan diputus oleh Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).

Sebagaimana diketahui, kemajuan perkembangan teknologi informasi menjadikan kemudahan sebagai sebuah tuntutan. Untuk itu penerapan sistem *e-Court* pada PHI harus diiringi dengan layanan-layanan *e-Court*, antara lain:

1. *e-filing* (pendaftaran perkara online di pengadilan) atau pendaftaran perkara secara elektronik dilakukan setelah terdaftar sebagai pengguna atau memiliki akun pada aplikasi *e-Court* dengan memilih Pengadilan Negeri, Pengadilan Agama, atau Pengadilan TUN yang sudah aktif melakukan pelayanan *e-Court*. Semua berkas pendaftaran dikirim secara elektronik melalui aplikasi *e-Court* Mahkamah Agung Republik Indonesia (MARI);
2. *e-skum* (taksiran panjar biaya) dengan melakukan pendaftaran perkara online melalui *e-Court*, pendaftar akan secara otomatis mendapatkan Taksiran Panjar Biaya (*e-SKUM*) dan Nomor Pembayaran (virtual

account) yang dapat dibayarkan melalui saluran elektronik (multi channel) yang tersedia;

3. *e-payment* (pembayaran panjar biaya perkara online) aplikasi epayment dapat digunakan untuk melakukan pembayaran terhadap panjar biaya perkara yang ditetapkan melalui aplikasi e-SKUM sebagai tindak lanjut pendaftaran secara elektronik; 4) e-summons (pemanggilan pihak secara online) hal tersebut, sesuai dengan ketentuan Pasal 15 Peraturan MA-RI Nomor 1 Tahun 2019, disebutkan bahwa panggilan/pemberitahuan secara elektronik disampaikan kepada Penggugat yang melakukan pendaftaran secara elektronik dan Tergugat atau pihak lain yang telah menyatakan persetujuannya untuk dipanggil secara elektronik;
4. e-litigasi (persidangan secara on line) merupakan seluruh sistem informasi Pengadilan yang disediakan oleh Mahkamah Agung, untuk memberikan pelayanan terhadap pencari keadilan yang meliputi administrasi, pelayanan perkara, dan persidangan secara elektronik, sehingga intensitas para pencari keadilan untuk bertemu aparat peradilan otomatis berkurang, diharapkan meminimalisir terjadinya pungutan liar dan korupsi.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang sederhana, cepat dan berbiaya murah lahir dari pemikiran untuk melaksanakan keadilan sosial dalam menangani perselisihan hubungan industrial yang melibatkan dua pihak yang bersengketa yang berada pada posisi yang tidak seimbang dimana pengusaha berada pada posisi yang kuat dalam status social ekonomi sedangkan pekerja/buruh berada pada posisi lemah yang menggantungkan

sumber penghasilannya dengan bekerja pada pengusaha. Sementara keduanya sama-sama manusia yang memiliki harkat dan martabat kemanusiaan (*human dinity*). Tujuan keadilan sosial tersebut hanya dapat dilaksanakan dengan jalan melindungi pekerja/buruh terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pihak pengusaha melalui sarana hukum.

Salah satu sarana hukum yang harus diperhatikan bersama khususnya yang berkaitan dengan penanganan pengajuan gugatan sengketa ketenagakerjaan pada Pengadilan Hubungan Industrial yang selama ini dinilai kurang berkeadilan adalah ketika masih dalam proses pendaftaran gugatan yang sifatnya formil administratif di pengadilan hubungan industrial, ada satu norma yang mengatur memerintahkan agar hakim memeriksa salah satu syarat pengajuan gugatan yaitu risalah perundingan mediasi (tripartit) yang diterbitkan oleh mediator dinas ketenagakerjaan daerah setempat dan memeriksa pokok gugatan sebagaimana ketentuan Pasal 83 Ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Padahal jika dihubungkan dengan praktik kekinian sistem yang berlaku sekarang untuk pendaftaran gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial sudah melalui E Court yaitu aplikasi elektronik yang berfungsi sebagai sarana untuk mendaftarkan gugatan melalui elektronik, oleh karenanya ketentuan hukum tersebut sudah tidak relevan untuk dilaksanakan.

Sehingga selain para pihak yang bersengketa yang mendapatkan perlakuan yang adil karena bisa mendaftar gugatan melalui online, penting juga

diperhatikan keadilan bagi para pelaksana peradilan di Pengadilan Hubungan Industrial dalam hal ini para hakim dan juga para petugas administrasi/kepaniteraan di pengadilan (*equality before the law*).

Kajian ini menunjukkan bahwa sarana hukum berupa Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial masih adanya norma hukum yang memiliki kelemahan, sehingga perlu dilakukan revisi. Selama ketentuan tersebut belum dilakukan revisi, maka keadilan bagi para pelaksana peradilan di Pengadilan Hubungan Industrial dalam menangani perkara sengketa perselisihan hubungan industrial akan selalu menimbulkan potensi masalah.

C. Rekonstruksi Norma Regulasi Pengajuan Gugatan Sengketa Ketengakerjaan Pada Pengadilan Hubungan Industrial Berbasis Nilai Keadilan

1. Landasan Filosofis

Landasan filosofis merupakan pertimbangan atau alasan yang menggambarkan bahwa peraturan yang dibentuk mempertimbangkan pandangan hidup, kesadaran, dan cita hukum yang meliputi suasana kebatinan serta falsafah bangsa Indonesia yang bersumber dari Pancasila dan Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Pasal 1 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NRI) menegaskan bahwa Indonesia adalah negara hukum. Sebagai negara hukum, segala aspek kehidupan dalam bidang

kemasyarakatan, kebangsaan, dan kenegaraan termasuk dalam kaitannya dengan penyelesaian perselisihan hubungan industrial harus berdasarkan atas hukum yang sesuai dengan sistem hukum nasional. Sistem hukum nasional merupakan hukum yang berlaku di Indonesia dengan semua elemennya yang saling menunjang satu sama lain dalam rangka mengantisipasi dan mengatasi permasalahan yang timbul dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara yang berlandaskan Pancasila dan Undang–Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Dikaitkan dengan Pancasila sebagai dasar dan falsafah negara, pengaturan penyelesaian perselisihan hubungan Industrial perlu mempertimbangkan pokok-pokok pikiran yang bersumber dari nilai Pancasila seperti “musyawarah dan mufakat” dari sila keempat Pancasila, “kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan dalam permusyawaratan/perwakilan”. Perselisihan hubungan industrial yang timbul harus diupayakan diselesaikan secara musyawarah untuk mufakat dan tidak diselesaikan dengan cara pemaksaan oleh salah satu pihak. Dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial hendaknya lebih mengedepankan komunikasi, saling menghargai, dan tenggang rasa dalam membicarakan solusi yang menguntungkan dan memuaskan bagi kedua belah pihak.

2. Landasan Sosiologis

Landasan sosiologis merupakan pertimbangan atau alasan yang menggambarkan bahwa peraturan yang dibentuk untuk memenuhi kebutuhan masyarakat dalam berbagai aspek. Landasan sosiologis sesungguhnya menyangkut fakta empiris mengenai perkembangan masalah dan kebutuhan masyarakat dan negara.

Bahwa dalam praktiknya hakim tidak pernah bisa menjalankan atau melaksanakan perintah sebagaimana ketentuan hukum Pasal 83 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yaitu untuk memeriksa setiap gugatan yang masuk ke pengadilan, penanganan pendaftaran gugatan lebih banyak ditangani oleh petugas pendaftaran di meja Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial.

3. Landasan Yuridis

Landasan yuridis merupakan pertimbangan atau alasan yang menggambarkan bahwa peraturan yang dibentuk untuk mengatasi permasalahan hukum atau mengisi kekosongan hukum dengan mempertimbangkan aturan yang telah ada, yang akan diubah, atau yang akan dicabut guna menjamin kepastian hukum dan rasa keadilan masyarakat. Landasan yuridis menyangkut persoalan hukum yang berkaitan dengan substansi atau materi yang diatur sehingga perlu revisi atau dibentuk Peraturan Perundang-Undangan yang baru. Beberapa

persoalan hukum itu, antara lain, peraturan yang sudah ketinggalan, peraturan yang tidak harmonis atau tumpang tindih, jenis peraturan yang lebih rendah dari undang-undang sehingga daya berlakunya lemah, peraturannya sudah ada tetapi tidak memadai, atau peraturannya memang sama sekali belum ada. Landasan yuridis akan digunakan sebagai dasar hukum dalam peraturan perundang-undangan yang akan disusun.

Tabel 5.1
Rekonstruksi Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang
Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Sebelum Rekonstruksi Pasal 83	Kelemahan	Setelah Rekonstruksi
(1) Pengajuan gugatan yang tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, maka hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada pengugat. (2) Hakim berkewajiban memeriksa isi gugatan dan bila terdapat kekurangan, hakim meminta penggugat untuk menyempurnakan gugatannya.	1. Bahwa dalam praktiknya hakim tidak pernah bisa menjalankan atau melaksanakan perintah sebagaimana ketentuan hukum dimaksud yaitu untuk memeriksa setiap gugatan yang masuk ke pengadilan, penanganan pendaftaran gugatan lebih banyak ditangani oleh petugas pendaftaran di meja Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial. 2. Bahwa ketentuan pasal tersebut tidak	Setelah Rekontruksi (1) Pengajuan gugatan yang tidak dilampiri risalah dan atau anjuran penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, maka bagian Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada pengugat. (2) Bagian Kepaniteraan berkewajiban memeriksa isi gugatan dan bila terdapat kekurangan yang berkaitan dengan

	relevan dilaksanakan oleh hakim dengan alasan karena jika hakim turut melakukan memeriksa tiap gugatan yang masuk, maka akan ada pihak lawan (Tergugat) yang mencurigai, hakimnya dianggap telah berpihak pada Penggugat karena memberikan advace/saran kepada salah satu pihak. 3. Bahwa dimensi kewenangan pemeriksaan syarat kelengkapan pengajuan gugatan (memeriksa kelengkapan risalah mediasi dan anjuran mediator) lebih tepat menjadi ranah kewenangan kepaniteraan PHI khususnya petugas yang ditempatkan ditempat pendaftaran perkara di lokasi Pelayanan Terpadu Satu Pintu (PTSP) sesuai dengan fungsi kerja administrasi; 4. Bahwa tugas pokok dan fungsi hakim secara filosofis adalah mengadili persengketaan;	syarat-syarat sah suatu gugatan, Kepaniteraan meminta penggugat untuk menyempurnakan gugatannya.
--	---	---

	5. Bahwa Majelis Hakim akan terkendala legalitas, karena saat gugatan diajukan dan didaftarkan dipengadilan, hakim bersifat pasif karena ketua pengadilan selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari setelah pendaftaran, baru berkewajiban menetapkan siapa majelis hakim yang menangani perkara, sehingga hakim tidak boleh bertindak aktif memeriksa isi gugatan yang masuk yang belum teregistrasi diluar persidangan. 6. Bahwa begitu pula terhadap pemeriksaan isi gugatan agar gugatan sempurna sesuai dengan syarat dan ketentuan untuk menghindari kekurangan pada gugatan, hal inipun seharusnya menjadi tugas pekerjaan bagian kepaniteraan PHI yang ditunjuk pendaftaran, sehingga tidak tepat bila pemeriksaan gugatan dibebankan	
--	---	--

	kepada hakim, karena tugas pokok yang seorang hakim adalah melakukan persidangan sengketa antara para pihak. 7. Bahwa dengan mempertimbangkan dimensi waktu pendaftaran gugatan di pengadilan dilakukan sepanjang waktu jam kerja kantor, sedangkan tugas pokok hakim adalah menyidangkan perkara, bersamaan dengan itu ketika hakim diberikan kewajiban untuk memeriksa berkas gugatan yang masuk, maka hal ini akan terjadi benturan pekerjaan yang akan mengganggu persidangan seorang hakim. 8. Bahwa klausa pasal 83 ayat (1) dan (2) UU PPHI sangat tidak relevan diterapkan, sehingga perlu perbaikan, hal mana sebelumnya diatur pemeriksaan pendaftaran gugatan dilakukan oleh hakim, maka untuk perbaikannya pemeriksaan	
--	---	--

	pendaftaran gugatan dilakukan oleh bagian kepaniteraan pengadilan hubungan industrial, sehingga hakim fokus pada tupoksinya yaitu melaksanakan persidangan	
--	---	--



BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Regulasi pengajuan gugatan sengketa ketenagakerjaan pada pengadilan hubungan industrial dihubungkan dengan teori keadilan Pancasila Yudi Latif belum mencerminkan nilai keadilan, karena klausa Pasal 83 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sehingga belum mencerminkan perwujudan relasi yang adil di tingkat sistem karena sangat tidak relevan jika hakim turut memeriksa setiap gugatan yang masuk dalam tahap pendaftaran, sementara tugas pokok seorang hakim adalah memeriksa dan memutuskan perkara.
2. Kelemahan-kelemahan pengajuan gugatan sengketa ketenagakerjaan pada pengadilan hubungan industrial berdasarkan teori system hukum Larence M Friedman secara umum terdiri dari *pertama* kelemahan struktur hukum adalah kurang efektifnya lembaga bipartit dan tripartit (mediasi, konsiliasi, arbitrase) karena produk hukum surat anjuran tidak mengikat dan tidak tepatnya pelaksana pemeriksaan pengajuan gugatan perselisihan hubungan industrial (sengketa ketenagakerjaan) pada Pengadilan Hubungan Industrial. *Kedua* kelemahan substansi hukum dimana permasalahan yang muncul dari Undang-Undang tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tersebut antara lain penggunaan hukum acara perdata umum yang masih dominan dalam proses peradilan di Pengadilan Hubungan Industrial,

dan adanya norma kewajiban pemeriksaan isi gugatan perselisihan hubungan industrial yang dilakukan oleh hakim pada saat pengajuan gugatan yang sifatnya administratif. *Ketiga* kelemahan kultur hukum dari sisi pekerja pada umumnya disebabkan kurang pengetahuan mereka akan ilmu hukum ketenagakerjaan sehingga masih rendahnya kualitas sumber daya manusianya, sedangkan dari sisi pengusaha bahwa posisi pengusaha kualitas sumber daya manusia dan sumber daya dana lebih unggul sehingga tidak seimbang dengan pekerja/buruh, dan dari sisi pemerintah perannya belum maksimal memberikan keadilan dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

3. Rekonstruksi regulasi pengajuan gugatan sengketa ketenagakerjaan pada Pengadilan Hubungan Industrial berbasis nilai keadilan terdiri dari *Pertama* rekonstruksi nilai keadilan bagi para pelaksana peradilan yakni hakim dan kepaniteraan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tupoksinya masing-masing jabatan sehingga tidak saling tumpang tindih kewenangan, *Kedua* rekonstruksi norma dilakukan dalam Pasal 83 ayat (1) dan (2) Undang-Undang tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sehingga menjadi (1) Pengajuan gugatan yang tidak dilampiri risalah dan atau anjuran penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, maka bagian Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada penggugat. (2) Bagian Kepaniteraan berkewajiban memeriksa isi gugatan dan bila terdapat kekurangan yang berkaitan dengan syarat-syarat sah suatu gugatan, Kepaniteraan meminta penggugat untuk menyempurnakan

gugatannya.

B. Saran

1. Pemerintah dan Dewan Perwakilan Rakyat, diharapkan dapat melakukan penyempurnaan terhadap Pasal 83 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Melalui revisi undang-undang tersebut agar dapat dilaksanakan, sehingga mampu mencerminkan ratio legis kepastian hukum dan keadilan dalam upaya mewujudkan asas *equality before the law* serta asas peradilan yang cepat, tepat, adil dan murah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila.
2. Mendudukan fungsi hakim dalam posisi yang semestinya melaksanakan tugas pokoknya yaitu melaksanakan persidangan untuk memeriksa dan memutus suatu perkara, serta memaksimalkan fungsi bidang Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial sebagai tenaga administrasi peradilan untuk memeriksa setiap gugatan yang masuk di Pengadilan Hubungan Industrial yang berkaitan dengan syarat formal sehingga pendaftaran gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial tidak perlu pemeriksaan pendahuluan oleh hakim.
3. Optimalisasi penyelesaian sengketa ketenagakerjaan melalui non litigasi dengan mendorong pihak perusahaan atau kuasanya dan pekerja atau kuasanya wajib hadir dalam proses bipartit atau tripartit dan adanya mekanisme sanksi jika pihak-pihak tidak hadir, dan produk hukum mediasi berupa surat anjuran wajib dilaksanakan oleh kedua belah pihak terhadap perselisihan yang normatif;

Dan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dari pekerja, perlu dibukanya ruang bagi pekerja untuk belajar tentang ilmu ketenagakerjaan yang difasilitasi pemerintah atau perusahaan sehingga terbentuknya mainset bahwa perusahaan atau pekerja sebagai mitra kerja, yang fungsinya sama-sama memajukan perusahaan dan mensejahterakan pekerjanya bersama-sama.

C. Implikasi

1. Secara teoritis penelitian ini dapat memberikan gagasan baru sehingga dapat memberikan sumbangan pemikiran terhadap ilmu pengetahuan tentang hukum dalam penyelesaian sengketa ketenagakerjaan pada Pengadilan Hubungan Industrial khususnya mengenai penanganan pendaftaran gugatan sengketa ketenagakerjaan (perselisihan hubungan industrial) pada Pengadilan Hubungan Industrial yang bernilai keadilan.
2. Secara praktis penelitian ini rekonstruksi klausa Pasal 83 ayat (1) dan (2) Pengadilan Hubungan Industrial dimana sebelumnya pemeriksaan pendaftaran gugatan sengketa ketenagakerjaan pada Pengadilan Hubungan Industrial dilakukan oleh hakim, maka untuk perbaikannya pemeriksaan pendaftaran gugatan cukup dilakukan oleh bagian kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial, sehingga menjadikan hakim fokus pada tupoksinya yaitu melaksanakan persidangan.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Abdul Khakim, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2014
- _____, *Aspek Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Antara Peraturan dan Pelaksanaan)*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2010
- _____, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014
- Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan*, Indeks Permata Puri Media, Jakarta, 2009
- Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2011
- Ahmad Rizki Sridadi, *Pedoman Perjanjian Kerja Bersama*. Malang: Empatdua Media, 2016
- Ahmad Muhammad al-Assal dan Fathi Ahmad Abdul Karim, *Sistem Ekonomi Islam Prinsip-prinsip dan Tujuan-tujuannya*, Terj. Abu Ahmadi dan Anshori Umar Sitanggal, Surabaya: PT Bina Ilmu Offset, 1980
- Aloysius Uwiyono, et. al, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Rajawali Pers, Jakarta, 2014
- Amiruddin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Jakarta PT. Raja Grafindo Persada, 2012
- Amirudin dan Zainal Asikin, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013
- Ardianto, Elvinaro dan Bambang Q-Anees. *Filsafat Ilmu Komunikasi*. Bandung, Simbiosis Rekatama Media, 2007
- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009
- Bahder Johan Nasution, *Hukum Ketenagakerjaan, Kebebasan Berserikat Bagi Pekerja*, Mandar Maju, Bandung, 2004
- Bagir Manan, *Sistem Peradilan Berwibawa (Suatu Pencarian)*, FH UII Press, Yogyakarta, 2005
- Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa. *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Ke Lima*. Jakarta. Balai Pustaka. 2016
- Bagus Sarnawa, Johan Erwini I, *Hukum Ketenagakerjaan*, Yogyakarta: Laboratorium Ilmu Hukum Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 2010

- Bahder Johan Nasution, *Hukum Ketenagakerjaan Kebebasan Berserikat Bagi Pekerja*, Bandung: Mandar Maju, 2004
- Bambang Sugono, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2006
- Burhan Ashofa, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2004
- Chainur Arrasjid, *Pengantar Ilmu Hukum*, Yani Corporation, Medan, 1998
- Cholid Narbuko dan Abu Achmadi, *Metodologi Penelitian*, Jakarta, Bumi Aksara, 2001
- Eko Wahyudi, Wiwin Yulianingsih dan Moh. Firdaus Sholihin, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Sinar Grafika, 2016
- Eko Sugiarto, *Menyusun Proposal Penelitian Kualitatif, Skripsi dan Tesis*, Yogyakarta: Suaka Media, 2015
- Gunawan Widjaja & Ahmad Yani, *Hukum Arbitrase*, Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2003
- Herliene Budiono, *Asas Keseimbangan Bagi Hukum Perjanjian Indonesia, Hukum Perjanjian Berlandaskan Asas-asas Wigati Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2006
- H. Amran Suadi, *Penyelesaian Sengketa Ekonomi Syariah Teori dan Praktik*, Kencana, Jakarta, 2017
- Hardijan Rusli, 2004, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia, (cet. I; Jakarta).
- Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Djambatan, 1995
- I Made Sukadana, *Mediasi Peradilan Mediasi Dalam Sistem Peradilan Perdata Indonesia Dalam Rangka Mewujudkan Proses Peradilan Yang Sederhana, Cepat, Dan Biaya Ringan*, Prestasi Pustakaraya, Jakarta, 2012
- Iman Soepomo, 1992 *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, hlm. 7.
- J. Supranto, *Metode Penelitian Hukum dan Statistik*, Jakarta, PT Rineka Cipta, 2003
- Juanda Pangaribuan, *Seluk Beluk Hukum Acara Pengadilan Hubungan Industrial*, Cet. 1, MISI, Jakarta, 2017
- K. Denzin dan Yunonns S. Lincolo, *Handbook of Qualitative Research*. Yogyakarta, Pustaka Pelajar, 2009
- Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013
- _____, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013

- Lawrence M. Friedman, *The Legal System, A Social Science Perspective*, Russel Sage Foundation, New York. 1975
- _____, “On Legal Development” Dalam : Rutgers Law Review, Vol. 24. 1969
- M. Agus Santoso, *Hukum, Moral & Keadilan Sebuah Kajian Filsafat Hukum*, Ctk. Kedua, Jakarta, Kencana, 2014
- Mahmutatom HR, “Rekonstruksi Konsep Keadilan”, Semarang: Badan Penerbit UNDIP, 2009
- Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Jakarta: PT. Pradnya Paramita, 2003
- Majjid Khadduri, “*The Islamic Conception of Justice*”, Baltimore and London: The Johns Hopkins University Press, 1984
- Morissan, *Teori Komunikasi Organisasi*. Bogor, Ghalia Indonesia, 2009
- Mukti Fajar ND., dkk, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar, 2010
- M Yahya Harahap, *Hukum Acara Perdata Tentang Gugatan, Persidangan, Penyitaan, Pembuktian, dan Putusan Pengadilan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2011.
- Notohamidjojo, “Masalah: Keadilan”, Semarang: Tirta Amerts, 1971
- Nurcholis Madjid, “Islam Kemanusiaan dan Keoderenan, Doktrin Peradaban, Sebuah Telaah Kritis Tentang Masalah Keimanan”, Cetakan kedua, (Jakarta: Yayasan Wakaf Peradaban, 1992).
- Nurul Qamar, *Hak Asasi Manusia dalam Negara Hukum Demokrasi (Human Rights in Democratic Rechtsstaat)*, Sinar Grafika, Jakarta, 2013
- Oxford Learner's Pocket Dictionary (*New Edition*) Edisi ketiga; Oxford: Oxford University Press
- Pius A Partanto dan M. Dahlan Al Barry, *Kamus Ilmiah Populer*, Surabaya, Arkola, 2001
- Ropaum Rambe, *Hukum Acara Perdata Lengkap*, Jakarta : Sinar Grafika, 2003
- Salim H.S., *Hukum Kontrak Teori dan Teknik Penyusunan Kontrak*, Sinar Grafika, Jakarta, 2014
- Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum; Pencarian, Pembebasan dan Pencerahan*, Surakarta, Muhammadiyah Press University, 2004
- _____, *Membedah Hukum Progresif*, Jakarta: Kompas, 2007
- _____, *Ilmu hukum; pencarian, pembebasan, pencerahan*, Surakarta, Muhammadiyah Press University, 2004

- Sehat Damanik, *Hukum Acara Perburuhan*, Jakarta: Dss Publising, 2006
- Sentot Yulia Nugroho, dkk, *Compilation of Indonesian Law - Kompilasi Peraturan Pemndang-undangan Indonesia* (Mulai Tahun 1953) + Staatsblad 1828-1945 , (Yogyakarta Mocomedia, 2006)
- Soedarjadi, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jakarta: Pustaka Yustisia, 2008
- Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: UI Pres, 1981
- _____, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2003),
- Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2008)
- Sumanto, *Hubungan Industrial, Memahami dan Mengatasi Konflik Kepentingan Pengusaha Pekerja Pada Era Modal Global*, Yogyakarta: CAPS (Center of Academic Publishing Service). 2013
- Susanti Adi Nugroho, *Penyelesaian Sengketa Arbitrase dan Penerapan Hukumnya*, Kencana, Jakarta, 2015
- Syahrizal Abbas, *Mediasi dalam Perspektif Hukum Syariah, Hukum Adat, dan Hukum Nasional*, Kencana, Jakarta, 2009
- Wahyu Affandi, *Hakim dan Penegakan Hukum*, Alumni, Bandung, 1984
- Yusuf Qardhanawi. *Problematisa Rekonstruksi Ushul Fiqih* (Al-Fiqh Al-Islâmî bayn Al-Ashâlah wa At-Tajdîd). Tasikmalaya: ..., 2014
- Yayasan Penyelenggara Penterjemah Pentafsir al-Qur'an, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Depag RI: Surabaya, 1980
- Yudi Latif, *Negara Paripurna, Historisitas, Rasionalitas, dan Aktualitas Pancasila*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2011

B. Peraturan Perundang-undangan

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata)
- Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 48 tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman
- Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan
- Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan kerja di Perusahaan Swasta
- Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja

Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang

Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 1951 Tentang Pengawasan Perburuhan

Peraturan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 7 tahun 2022 tentang Perubahan atas Peraturan Mahkamah Agung Nomor 1 Tahun 2019 tentang Administrasi Perkara dan Persidangan Di Pengadilan Secara Elektronik.

C. Jurnal / Karya Ilmiah

Abdul Rachmad Budiono, S.H., M.H., *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, (Maret, 2007)

Collins, *English Dictionary Complete and Unabridged Thirteenth Edition*, 13th edition, (January 1, 2011)

Christina NM Tobing, *Menggagas Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Bingkai Ius Constituendum Sebagai Upaya Perwujudan Kepastian Hukum Dan Keadilan*, Vol. 7, No. 2 (2018)

Ery Setyanegara, Kebebasan Hakim Memutus Perkara Dalam Konteks Pancasila (Ditinjau Dari Keadilan “Substantif”), *Jurnal Hukum dan Pembangunan* Tahun ke-44 No. 4 Oktober-Desember 2013

Hamzah K, H. Hasan, Amirullah, Penegakan Hukum Terhadap Prinsip Persamaan Kedudukan Di Hadapan Hukum (Perspektif Hukum Islam), *ejournal.iainpalopo.ac.id/alamwal*, 2019 Vol. 4, No. 2

H. Machsoen Ali, S.H., M.S., Lanny Ramli, S.H., M.S., M. Hadi Shubhan, S.H., M.H., *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan Hubungan Industrial*, 2006.

Herliana Omara, “Integrasi Mediasi dalam Sistem Peradilan: Studi Komparatif Mediasi Pengadilan Indonesia dan Jepang”, *Mimbar Hukum*, Vol. 24, No. 1, Februari 2012

NF Shoffa, L Kushidayati, “Analisis Daluarsa Sisa Panjar Biaya Perkara Perspektif Hukum Positif dan Hukum Ekonomi Syariah (Studi Kasus Pengadilan Agama Kendal)”, *Jurnal ICCoLaSS*, Vol. 2, No. 1, Juni, 2022

Novi Herawati, Ro'fah Setiawati, Irma Cahyaningtyas, *Perwujudan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Sebagai Cerminan Asas Keseimbangan*, Notarius, Volume 14 Nomor 1 (2021).

Kazuo Sugeno, *"The Significance of Labour Relations Commissions in Japan's Labor Dispute Resolution System"*, Japan Labor Review, Vol. 12, No. 4 Autumn Tahun 2015.

Khairani Khairanidi Harbi, *Sulitalnya Melaksanakan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial*, Vol.4 No.4 Andalas (2023)

Suherman Toha, SH., MH., APU, *Laporan Akhir Penelitian Hukum Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Badan Pembinaan Hukum Nasional Kementerian Hukum Dan Ham RI Tahun 2010

Suparno, *Hukum Acara PHI, Teknik dan Cara Pengajuan Gugatan, Makalah Pendidikan Hakim Adhoc PHI*, Direktur Hukum dan Peradilan Mahkamah Agung RI, Jakarta

Sherly Ayuna Putri, Agus Mulya Karsona, Revi Inayatillah, *Pembaharuan Penyelesaian Perselisihan Ketenagakerjaan di Pengadilan Hubungan Industrial*, Jurnal Bina Mulia Hukum, Volume 5, Nomor 2, Maret 2021

Taufiq Yulianto, *Hukum Sebagai Sarana untuk Melindungi Pekerja/Buruh dalam Hubungan Industrial*, Jurnal Orbith Vo.8 No.2 Juli 2012

Wika Yudha Shanty, *Perbandingan Hukum antara Mediasi dan Wakai*, Jurnal Cakrawala Hukum Vol.6, No.1 Juni 2015: 118–128

D. Internet

<https://hot.liputan6.com/read/4657735/regulasi-adalah-peraturan-untuk-mengendalikan-suatu-tatanan-simak-fungsinya>

<https://putusan3.mahkamahagung.go.id/direktori/putusan/zaedefacc35c23eab122313033343430.html>

<https://www.mpr.go.id/berita/yudi-latif-mengatasi-kesenjangan-jangan-tiru-cara-malaysia>

file:///C:/Users/ASUS/Downloads/putusan_242_pdt.susphi_2021_pn_jkt.pst_20231215181040.pdf

<https://putusan3.mahkamahagung.go.id/direktori/putusan/zaedefacc35c23eab122313033343430.html>

