

**PERLINDUNGAN HAK PEKERJA DALAM PENYELESAIAN  
SENGKETA HUBUNGAN INDUSTRIAL PEMUTUSAN  
HUBUNGAN KERJA**

**TESIS**



**Oleh:**

**AYI AFRIANTO**

NIM : 20302400400

Konsentrasi : Hukum Pidana

**PROGRAM MAGISTER (S2) ILMU HUKUM  
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG  
SEMARANG  
2025**

**PERLINDUNGAN HAK PEKERJA DALAM PENYELESAIAN  
SENGKETA HUBUNGAN INDUSTRIAL PEMUTUSAN  
HUBUNGAN KERJA**

**TESIS**

**Diajukan untuk penyusunan Tesis  
Program Studi Ilmu Hukum**

**Oleh:**

**AYI AFRIANTO**

**NIM : 20302400400**

**Konsentrasi : Hukum Pidana**

**PROGRAM MAGISTER (S2) ILMU HUKUM  
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG  
SEMARANG  
2025**

**PERLINDUNGAN HAK PEKERJA DALAM PENYELESAIAN  
SENGKETA HUBUNGAN INDUSTRIAL PEMUTUSAN HUBUNGAN  
KERJA**

Diajukan Untuk Penyusunan Tesis  
Program Magister Hukum

**Oleh:**

Nama : AYI AFRIANTO  
NIM : 20302400400  
Program Studi : Magister (S2) Ilmu Hukum (M.H.)

Disetujui oleh:  
Pembimbing I  
Tanggal,

**Prof. Dr. Hj. Anis Mashdurohatun, S.H., M.Hum.**  
**NIDN. 06-2105-7002**

Dekan  
Fakultas Hukum  
UNISSULA

**Prof. Dr. H. Jawade Hafidz, S.H., M.H.**  
**NIDN. 06-2004-6701**

**PERLINDUNGAN HAK PEKERJA DALAM PENYELESAIAN  
SENGKETA HUBUNGAN INDUSTRIAL PEMUTUSAN  
HUBUNGAN KERJA**


Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji  
Pada Tanggal 28 November 2025  
Dan dinyatakan **LULUS**

Tim Penguji  
Ketua,  
Tanggal,

  
**Prof. Dr. Bambang Tri Bawono, S.H., M.H.**  
NIDN. 06-0707-7601

Anggota

Anggota,

  
**Prof. Dr. Hj. Anis Mashdurohatun, S.H., M.Hum.**  
NIDN. 06-2105-7002

  
**Dr. Hj. Widayati, S.H., M.H.**  
NIDN. 06-2006-6801

Mengetahui

Dekan  
Fakultas Hukum  
UNISSULA

  
**Prof. Dr. H. Jawade Hafidz, S.H., M.H.**  
NIDN: 06-2004-6701

## **SURAT PERNYATAAN KEASLIAN**

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : AYI AFRIANTO  
NIM : 20302400400

Dengan ini saya nyatakan bahwa Karya Tulis Ilmiah yang berjudul:

### **PERLINDUNGAN HAK PEKERJA DALAM PENYELESAIAN SENGKETA HUBUNGAN INDUSTRIAL PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA**

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

Semarang, 30 Oktober 2025  
Yang Membuat Pernyataan.

(AYI AFRIANTO)

## PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	: AYI AFRIANTO
NIM	: 20302400400
Program Studi	: Magister Ilmu Hukum
Fakultas	: Hukum

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

### **PERLINDUNGAN HAK PEKERJA DALAM PENYELESAIAN SENGKETA HUBUNGAN INDUSTRIAL PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA**

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

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

Semarang, 30 Oktober 2025

Yang Membuat Pernyataan.



(AYI AFRIANTO)

\*Coret yang tidak perlu

## Perlindungan Hak Pekerja Dalam Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial Pemutusan Hubungan Kerja

Ayi Afrianto \*)  
Arpangi \*\*)

### ABSTRAK

Pemutusan hubungan kerja merupakan awal dari hilangnya mata pencaharian pekerja/buruh. Dampak ini, sangat kompleks dan cenderung menimbulkan perselisihan. Oleh karena itu, mekanisme dan prosedur pemutusan hubungan kerja telah diatur sedemikian rupa, agar pekerja/buruh yang tetap mendapatkan perlindungan yang layak dan memperoleh hak-hak normatifnya sesuai dengan ketentuan.

Adapun rumusan masalah penelitian ini Bagaimana pengaturan perlindungan hak pekerja dalam penyelesaian sengketa hubungan industrial pemutusan hubungan kerja ? Bagaimana putusan hakim mewujudkan perlindungan hak pekerja dalam penyelesaian sengketa hubungan industrial pemutusan hubungan kerja yang berkeadilan ??

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis normatif dan empiris. Penelitian yuridis normatif mengacu kepada peraturan perundang-undangan dengan menggunakan data sekunder. Sedangkan penelitian empiris merupakan penelitian lapangan dengan menggunakan data primer.

Pemutusan hubungan kerja memiliki akibat hukum, baik terhadap pengusaha maupun pekerja/buruh itu sendiri. Akibat hukum dimaksud adalah bentuk pemberian kompensasi upah kepada pekerja/buruh yang hubungan kerjanya terputus dengan pengusaha. Perlindungan hak pekerja dalam penyelesaian sengketa hubungan industrial pemutusan hubungan kerja dengan memberikan kepastian hukum berupa hak pekerja sesuai peraturan perundangan yang berlaku yaitu memberikan hak buruh berupa uang pisah, uang ganti rugi perumahan dan pengobatan, uang penghargaan masa kerja dan uang pesangon, sehingga tidak menimbulkan adanya perselisihan hak, hal ini disebabkan dari adanya selisih pendapat mengenai pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan yang telah tertuang dalam peraturan perundang-undangan. Berdasarkan putusan yang dianalisis dalam tesis ini, terhadap kompensasi upah yang harus diberikan pengusaha kepada pekerja/buruh akibat terjadinya pemutusan hubungan kerja, Hakim harus bertindak adil dalam pertimbangan-pertimbangannya yang dituangkan dalam pokok perkara, sehingga dapat mencapai dasar penyelesaian sengketa. bahwa akibat dari putusan kasasi Nomor 1101 K/Pdt,Sus-PHI/2022 tersebut adalah para Pekerja/Buruh eks BPRS Haerukat tersebut telah kehilangan hak mereka atas pengabdian mereka selama bekerja, dan apabila putusan kasasi Nomor 1101 K/Pdt,Sus-PHI/2022 dijadikan yurisprudensi oleh Hakim Pengadilan Hubungan Industrial lainnya akan mengakibatkan hak pekerja untuk mendapatkan kompensasi dalam kasus PHK sepihak menjadi lebih sulit untuk mendapatkan kepastian hukum dan rasa keadilan;

**Kata Kunci :** Pekerja/Buruh, Perusahaan, Pemutusan Hubungan Kerja, dan Pengadilan Hubungan Industrial.

---

\*) Mahasiswa Program Studi Magister Ilmu Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang

\*\*) Pembimbing Program Studi Magister Ilmu Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang



## KATA PENGANTAR

Pertama sekali peneliti mengucapkan Puji Syukur kehadirat Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa, karenaNya peneliti dapat menyelesaikan Tesis ini, guna memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan pada Program Studi Magister Ilmu Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Adapun judul yang diajukan sehubungan dengan penyusunan tesis ini adalah **Perlindungan Hak Pekerja Dalam Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial Pemutusan Hubungan Kerja.**

Pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuannya dalam menyelesaikan Tesis ini. Selanjutnya dalam kesempatan ini peneliti ucapkan terima kasih sedalam-dalamnya kepada yang terhormat :

1. Prof. Dr. H. Gunarto, S.H., S.E., Akt., M.Hum. selaku Rektor Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
2. Prof. Dr. H. Bambang Tri Bawono, S.H., M.H., selaku Ketua Pengurus Yayasan Badan Wakaf Sultan Agung Semarang, sekaligus Pembimbing.
3. Prof. Dr. H. Jawade Hafidz, S.H., M.H. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
4. Dr. Andri Winjaya Laksana, S.H., M.H. selaku Ketua Program Studi Magister Ilmu Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
5. Bapak dan Ibu Dosen atas ilmu yang diajarkan dan bimbingan serta arahan yang diberikan selama mengikuti perkuliahan. Semoga segala keikhlasan hati diberikan balasan yang terbaik dari Allah SWT.



6. Kepada Seluruh keluarga atas segala dukungan baik moril dan materil selama penulis menyelesaikan perkuliahan serta doa demi keberhasilan penulis di Program Studi Magister Ilmu Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
7. Ucapan terima kasih juga saya sampaikan kepada sahabat saya serta teman-teman seperjuangan di bangku perkuliahan Program Studi Magister Ilmu Hukum Universitas Islam Sultan Agung Semarang atas dukungan dan kebersamaan mengapai kesuksesan studi selama ini.

Peneliti menyadari bahwa tulisan ini masih banyak kekurangan, dengan segala kerendahan hat diharapkan kritikan dan koreksi yang bersifat membangun agar kiranya dapat lebih baik lagi dalam penyusunan karya ilmiah pada masa yang akan datang.

Akhirnya diharapkan semoga Tesis ini dapat bermanfaat bagi diri sendiri maupun kepada pembaca sekalian.

Semarang, Oktober 2025

Yang menyatakan

Ayi Afrianto

NIM. 20302400400

## DAFTAR ISI

<b>BAB I : PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	12
C. Tujuan Penelitian.....	13
D. Manfaat Penelitian.....	13
E. Kerangka Konseptual.....	13
F. Kerangka Teoritik.....	17
G. Metode Penelitian.....	32
H. Sistematika Penulisan.....	37
<b>BAB II : TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>38</b>
A. Perjanjian Kerja.....	38
B. Hubungan Insutrial.....	54
C. Pengadilan Hubungan Industrial.....	67
D. Perselisihan Hubungan Industrial.....	71
<b>BAB III : ANALISIS DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN.....</b>	<b>93</b>
A. Pengaturan Perlindungan Hak Pekerja Dalam Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial Pemutusan Hubungan Kerja.....	93
B. Putusan Hakim Mewujudkan Perlindungan Hak Pekerja Dalam Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial Pemutusan Hubungan Kerja.....	18
4	
<b>BAB</b>	
<b>IV</b>	
:	
<b>PENUTUP.....</b>	<b>20</b>

6

A. Kesimpulan..... 20  
6

B. Saran..... 20  
7

## DAFTAR PUSTAKA



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Pembangunan ketenagakerjaan merupakan bagian integral pembangunan nasional, dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya mewujudkan masyarakat sejahtera, adil dan makmur yang merata, material maupun spiritual berlandaskan Pancasila dan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Pasal 27 ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 menyebutkan :  
Tiap tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Tenaga kerja memiliki peran dan kedudukan sangat penting sebagai pelaku (*actor*) dalam mencapai tujuan pembangunan. Sejalan dengan itu, pembangunan ketenagakerjaan diarahkan untuk meningkatkan kualitas dan kontribusinya dalam pembangunan serta melindungi hak dan kepentingannya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.<sup>1</sup> Pembangunan ketenagakerjaan diarahkan untuk meningkatkan kualitas dan kontribusinya dalam pembangunan serta melindungi hak dan kepentingannya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.<sup>2</sup> Dalam melaksanakan pembangunan nasional, peran tenaga kerja

---

<sup>1</sup> B. Siswanto Sastrohadiwiryono, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*, Bumi Aksara, Jakarta, 2005, hlm 1.

<sup>2</sup> *Ibid.* Kaitan dengan tujuan pembangunan ketenagakerjaan, penjelasannya Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan : Memberdayakan dan pendayagunaan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi. Pemberdayaan dan pendayagunaan tenaga kerja merupakan suatu kegiatan terpadu untuk dapat memberikan kesempatan kerja seluas luasnya bagi seluruh tenaga kerja Indonesia melalui pemberdayaan dan pendayagunaan ini diharapkan tenaga kerja Indonesia dapat berpartisipasi secara optimal dalam pembangunan nasional. Namun tetap menjunjung tinggi nilai kemanusiaan sehingga dapat meningkatkan harkat, martabat dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, Makmur dan merata, baik materiil maupun sprituil; Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan pembangunan nasional dan daerah. Pemerataan kesempatan kerja harus diupayakan diseluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagai satu kesatuan pasar kerja dengan memberikan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan bagi seluruh tenaga kerja Indonesia sesuai bakat minat dan kemampuannya. Demikian pula dengan pemerataan tenaga kerja perlu diupayakan agar dapat mengisi kebutuhan di seluruh sektor dan daerah; Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan. Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi

semakin meningkat, seiring dengan itu perlindungan tenaga kerja harus ditingkatkan, baik mengenai upah, kesejahteraan dan harkat sebagai manusia.<sup>3</sup> Pembangunan ketenagakerjaan guna meningkatkan kualitas kesejahteraan tenaga kerja termasuk memberikan perlindungan kepada pekerja dalam hal haknya bila dirugikan.<sup>4</sup>

Diantara upaya perlindungan pekerja/buruh adalah Pemerintah atas persetujuan Dewan Perwakilan Rakyat mengundang diantaranya Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Buruh, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, serta berbagai peraturan perundangan lain.

Sistem produksi memerlukan kerjasama yang baik antara pekerja, dan pengusaha. Sejak itu orang mempelajari dan membahas masalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang merupakan cikal bakal berkembangnya hubungan industrial yang terbentuk antara para pelaku dalam produksi barang dan jasa berdasarkan Pancasila dan UUD NRI Tahun 1945, yang tumbuh dan berkembang berdasarkan kepribadian bangsa dan dikenal Hubungan Industrial Pancasila.

Prinsip hubungan industrial Pancasila yang dianut Indonesia harus saling menguntungkan, saling percaya, saling memahami dan saling adanya rasa memiliki, sehingga baik pekerja maupun pengusaha dapat menjalankan roda perusahaan dalam

---

pengembangan dunia usaha; Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarga. Masyarakat bangsa Indonesia sebagian besar adalah merupakan tenaga kerjadan keluarganya mempunyai andil yang besar dalam mewujudkan keadilan social bagi seluruh rakyat Indonesia. Masyarakat sejahtera adil makmur dan merata baik materiil maupun sprituil tidak dapat dicapai bila tenaga kerja dan keluarganya tidak sejahtera. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya merupakan bagian dalam rangka mewujudkan kesejahteraan masyarakat Indonesia. Dalam upaya mewujudkan tujuan tersebut, menjadi kunci utama bahwa setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan.

<sup>3</sup> Abdul Kadir, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2002, hlm 3.

<sup>4</sup> Pekerja merupakan bagian dari masyarakat, sering mendapat perlakuan tidak adil dari majikan. Lihat Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2004, hlm 5. Perlindungan pekerja dimaksudkan menjamin haknya atas dasar kesamaan hak dan kesempatan bekerja tanpa adanya diskriminasi dengan alasan apapun juga. Lihat Sendjum H Manulang, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta, 2001, hlm 8.

keadaan aman dan penuh keakraban. Sesuai prinsip yang dianut dalam hubungan industrial Pancasila bahwa hubungan industrial bertujuan :<sup>5</sup>

1. Menciptakan ketenangan atau ketentraman kerja serta ketenangan usaha;
2. Meningkatkan produksi;
3. Meningkatkan kesejahteraan pekerja serta derajatnya sesuai dengan martabat manusia.

Hubungan industrial dipengaruhi banyak faktor, selain kondisi internal perusahaan yang memainkan peran seperti hubungan antara tenaga kerja, serikat pekerja dengan pengusaha, kondisi kerja dan budaya dalam perusahaan,<sup>6</sup> juga kondisi eksternal perusahaan yaitu eksistensi pemerintah sebagai regulator dalam hubungan industrial.<sup>7</sup>

Hubungan industrial harmonis merupakan kunci strategis agar ketenangan kerja dan berkembangnya perusahaan terwujud tanpa permasalahan yang mempengaruhi roda ekonomi perusahaan. Agar tercapainya hubungan industrial yang harmonis antara pekerja dan pengusaha ada tiga sisi penting yang dapat dijadikan indikator menuju kondisi hubungan industrial harmonis di perusahaan yaitu :

1. Kepastian perusahaan dalam menjalankan peraturan perundang-undangan.<sup>8</sup>
2. Tersedianya sarana dan fasilitas kerja yang aman dan memadai.<sup>9</sup>
3. Kontrol dan mekanisme organisasi produksi.<sup>10</sup>

---

<sup>5</sup> Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004, hlm 17.

<sup>6</sup> Dalam ketenagakerjaan, antara pekerja dan pengusaha mempunyai hubungan saling menguntungkan. Pekerja memberikan tenaga untuk produk dan jasa, pengusaha membayar upah atas jasa pekerja dalam menciptakan produk, baik berupa barang atau jasa. Pemerintah sebagai fasilitator menyediakan prasarana mendapatkan keuntungan melalui pajak yang dibayar pengusaha. Lihat Djumadi, *Sejarah Keberadaan Organisasi Buruh di Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2005, hlm 30.

<sup>7</sup> Peran pemerintah diwujudkan dengan mengeluarkan berbagai kebijakan, peraturan perundang-undangan yang harus ditaati para pihak, serta mengawasi atau menegakkan peraturan tersebut secara efektif, serta membantu penyelesaian perselisihan industrial. *Ibid*, hlm 18.

<sup>8</sup> Adanya kepastian hak dan kewajiban para pihak dalam hubungan kerja seperti upah, status tenaga kerja, jam kerja, tata tertib kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja.

<sup>9</sup> Sarana dan fasilitas seperti masker, sarung tangan, helm, sepatu, pengangkutan/transport, klinik dan lain lain.

<sup>10</sup> Adanya mekanisme penyelesaian perselisihan di perusahaan dan komunikasi dua arah antara tenaga kerja dan atau serikat pekerja dengan pengusaha serta pemberian perintah, informasi jelas dan transparansi dalam menentukan kebijaksanaan ketenagakerjaan di perusahaan.



Pada tingkat perusahaan interaksi efektif antar pekerja dan manajemen perlu diciptakan dan dipelihara untuk menghasilkan produk sesuai harapan kedua belah pihak. Pada dasarnya pekerja dan pengusaha menginginkan terciptanya hubungan harmonis agar kepentingan masing-masing pihak dapat terwujud. Pekerja menginginkan kesejahteraan, pengusaha menginginkan profit dan kelangsungan usahanya.

Hubungan antara tenaga kerja dengan pengusaha pada dasarnya bersifat unik. Di satu pihak dirasakan hubungan hukum yang tidak seimbang karena secara sosial ekonomi pengusaha lebih kuat dibanding tenaga kerja. Akibatnya terdapat hubungan yang rentan terjadinya perselisihan hubungan industrial.

Dalam rangka kerja sama antara tenaga kerja dengan pengusaha diperlukan perangkat hukum<sup>11</sup> yang dapat memberikan kepastian pelaksanaan hak dan kewajiban di antara pelaku proses produksi. Betapapun hak dan kewajiban telah dirumuskan dan diatur sedemikian jelas, tegas dan terinci dalam peraturan perundangan ketenagakerjaan, bahkan perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama, dalam pelaksanaan perselisihan antara pengusaha dengan tenaga kerja ada kalanya sulit dihindari.

Pengusaha dan pekerja mempunyai tujuan sama, yakni menghasilkan barang atau jasa terbaik, sehingga memperoleh keuntungan, namun pekerja maupun pengusaha mempunyai kepentingan berbeda, pekerja menginginkan pekerjaan lebih mudah dengan penghasilan tinggi, pengusaha menginginkan pekerja melakukan pekerjaan dengan hasil terbaik serta membayar upah rendah.

---

<sup>11</sup> Pada dasarnya hukum berfungsi melindungi kepentingan manusia. Hal itu disebabkan dalam setiap kehidupan dan setiap hubungan hukum, para pihak mempunyai kepentingan masing-masing. Suparman. Sastrawidjaja, *Hukum Kepailitan dan Penundaan Pembayaran Utang*, Alumni, Bandung, 2010, hlm 71. Di dalam upaya mencapai kepentingan hidup, sering terjadi perselisihan antar individu kelompok dalam masyarakat, dan untuk mencegah siapa yang kuat itulah yang harus menang, maka diperlukan hukum. Disinilah hukum memegang peranan untuk mewujudkan keadilan, ketertiban, ketentraman, kedamaian serta aman di dalam masyarakat. Neni Sri Imaniyati, dan Diana Wiyanti, *Perlindungan Hukum Terhadap Investor dan Upaya Bapepam Dalam Mengatasi Pelanggaran dan Kejahatan Pasar Modal*, Jurnal Mimbar Nomor 4Th.VVI Okt-Des 2000, hlm 338.



Perbedaan kepentingan menimbulkan konflik<sup>12</sup>, apalagi kurangnya komunikasi dan keterbukaan membuat kedua belah pihak kurang saling percaya.<sup>13</sup> Pekerja menganggap pengusaha kurang akomodatif terhadap aspirasi serta saran apalagi menyangkut kesejahteraan pekerja, pengusaha mencari alasan efisiensi dan berkeinginan membayar upah relatif rendah, pengusaha sering menganggap pekerja kurang memiliki kepedulian dan rasa memiliki atas perusahaan yang merupakan sumber pencaharian dan pendapatan menghidupi keluarganya. Perselisihan diantara mereka patut dipahami, karena masing-masing melihat dari sudut kepentingan yang dinilai tidak selaras dan seimbang, karena saling mempertahankan hak. Untuk itu diperlukan peraturan yang mengatur penyelesaian perselisihan antara pekerja dengan pengusaha ataupun antara serikat pekerja di satu perusahaan. Hal menarik untuk mendapatkan perhatian adalah mengenai penyebab perselisihan hubungan industrial, dalam penjelasan umum Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 dijelaskan sebagai berikut :

1. Perbedaan pendapat atau kepentingan mengenai keadaan ketenagakerjaan yang belum diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama atau perundang undangan;

---

<sup>12</sup> Konflik atau perbedaan pandangan adalah hal biasa. Konflik terjadi dimanapun dan menimpa siapapun. Konflik dalam serikat buruh tidak dapat dipisahkan dari keseharian kerja organisasi buruh ini. Permasalahan selalu muncul dan tercampur antara organisasional dengan yang personal. Tentu hal ini pun berlaku di banyak organisasi atau kelompok kepentingan lain. Dahlia dan Agatha Jumiaty, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004*, Jurnal Wacana Hukum, Volume IX, Nomor 2, Oktober 2011, hlm 39. Beberapa literatur menyebutkan faktor pendorong terjadinya konflik antara lain adanya perbedaan pendapat dan pandangan, perbedaan tujuan, ketidaksesuaian cara pencapaian tujuan, ketidakcocokan perilaku, pemberian pengaruh negatif dari pihak lain pada apa yang akan dicapai pihak lain, persaingan, kurangnya kerja sama dan lain-lain. Secara sosiologis perselisihan dapat terjadi dimana-mana, di lingkungan rumah tangga, sekolah, pasar, terminal, perusahaan, kantor dan sebagainya. Secara psikologis perselisihan merupakan luapan emosi yang mempengaruhi hubungan seseorang dengan orang lain. Perselisihan merupakan hal lumrah karena kodrat manusia itu sendiri. Lihat Zainal Asikin, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1993, hlm 163.

<sup>13</sup> Potensi konflik hubungan industrial bisa ditekan jika pengusaha dan buruh saling terbuka dalam menghadapi persoalan di perusahaan. Menyelesaikan masalah dengan duduk bersama mencari solusi bagi kedua belah pihak. Kejujuran dan saling memahami akan membangun kepercayaan dan menimbulkan ketenangan di lingkungan perusahaan. Ampuan Situmeang, *Minat Investor dan Iklim Ketenagakerjaan Yang Kondusif*, Alumni, Bandung, 2006, hlm 7.

2. Kelalaian atau ketidakpatuhan salah satu atau para pihak dalam melaksanakan ketentuan normatif yang telah diatur dalam perjanjian kerja bersama atau peraturan perundang-undangan;
3. Pengakhiran hubungan kerja;
4. Perbedaan pendapat antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan mengenai pelaksanaan hak dan kewajiban serikat pekerja/serikat buruh;
5. Dengan cakupan materi perselisihan hubungan industrial tersebut, maka ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial memuat asas-asas sebagai berikut :
  - a. Putusan arbitrase bersifat akhir dan tetap kecuali dalam hal-hal tertentu diajukan pembatalan ke Mahkamah Agung;
  - b. Pengadilan Hubungan Industrial berada di lingkungan peradilan umum dan dibentuk di Pengadilan Negeri secara bertahap dan pada Mahkamah Agung;
  - c. Untuk menjamin penyelesaian yang cepat, tepat, adil dan murah penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Pengadilan Hubungan Industrial yang berada di lingkungan peradilan umum dibatasi proses dan tahapannya dengan tidak membuka kesempatan untuk mengajukan upaya banding ke Pengadilan Tinggi. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang mencakup perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) dapat langsung dimintakan kasasi ke Mahkamah Agung. Sedangkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang menyangkut perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu

perusahaan merupakan putusan tingkat pertama dan terakhir yang tidak dapat dimintakan kasasi ke Mahkamah Agung;

- d. Pengadilan Hubungan Industrial yang memeriksa dan mengadili perselisihan hubungan industrial dilaksanakan oleh Majelis Hakim yang beranggotakan 3 (tiga) orang yakni seorang Hakim Pengadilan Negeri dan 2 (dua) orang Hakim Ad-Hoc yang pengangkatannya diusulkan oleh organisasi pengusaha dan organisasi pekerja/buruh. Pengaturan penyelesaian hubungan industrial yang terjadi di perusahaan swasta maupun perusahaan di lingkungan Badan Milik Negara;
- e. Pihak yang berperkara adalah pekerja/buruh secara perorangan maupun organisasi serikat pekerja/buruh dengan pengusaha. Pihak yang berperkara dapat juga terjadi di antar aserikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain dalam satu perusahaan;
- f. Setiap perselisihan hubungan industrial pada awalnya diselesaikan secara musyawarah untuk mufakat oleh para pihak yang berselisih (bipartit);
- g. Dalam hal perundingan oleh para pihak yang berselisih (bipartit) gagal maka salah satu pihak atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihan pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat.
- h. Perselisihan kepentingan, Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, atau Perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh yang telah dicatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang Ketenagakerjaan dan dapat diselesaikan melalui konsiliasi atas kesepakatan kedua belah pihak sedangkan penyelesaian perselisihan melalui arbitrase atas kesepakatan kedua belah pihak hanya perselisihan kepentingan dan perselisihan antar

serikat pekerja/serikat buruh. Apa bila tidak ada kesepakatan kedua belah pihak untuk menyelesaikan perselisihannya melalui konsiliasi atau arbitrase maka sebelum diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial terlebih dulu melalui Mediasi. Hal ini dimaksudkan untuk menghindari menumpuknya perkara perselisihan hubungan industrial di pengadilan

- i. Perselisihan hak yang telah dicatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan tidak dapat diselesaikan melalui konsiliasi atau arbitrase namun sebelum diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial terlebih dulu melalui Mediasi
- j. Dalam hal mediasi atau konsiliasi tidak mencapai kesepakatan yang dituangkan dalam anjuran, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial;
- k. Penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial melalui arbitrase dilakukan melalui kesepakatan para pihak dan tidak dapat diajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial;
- l. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri mengenai perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan tidak dapat diajukan kasasi ke Mahkamah Agung.

Bagi pekerja, pemutusan hubungan kerja merupakan awal hilangnya mata pencaharian, berarti kehilangan pekerjaan dan penghasilan. Pemutusan hubungan kerja bisa menjadi momok bagi setiap pekerja karena mereka dan keluarganya terancam kelangsungan hidupnya dan merasakan derita akibat dari pemutusan hubungan kerja itu. Mengingat fakta di lapangan bahwa mencari pekerjaan tidaklah mudah seperti yang dibayangkan. Semakin ketatnya persaingan, angkatan kerja terus bertambah dan kondisi dunia usaha yang selalu fluktuatif, sangatlah wajar jika pekerja atau buruh selalu khawatir

dengan ancaman pemutusan hubungan kerja tersebut. Dampak pemutusan hubungan kerja sangat kompleks dan cenderung menimbulkan perselisihan, maka mekanisme dan prosedur pemutusan hubungan kerja diatur sedemikian rupa agar pekerja tetap mendapatkan perlindungan layak dan memperoleh haknya.

Perlindungan pekerja dalam bahasa Belanda disebut *arbeidsbescherming*. Maksud dan tujuan perlindungan pekerja adalah agar pekerja dapat dilindungi dari perlakuan pemerasan oleh pihak pengusaha. Pemerintah sangat menaruh perhatian terhadap masalah perlindungan pekerja karena pada umumnya posisi pekerja masih lemah, sehingga perlindungan kerja dan keselamatan kerja akan dapat mewujudkan terpeliharanya kesejahteraan, kesehatan, kedisiplinan pekerja yang berada di bawah pimpinan pengusaha.<sup>14</sup>

Harapan pemerintah agar pemutusan hubungan kerja tidak dilakukan oleh pengusaha terhadap pekerja, tercantum dalam Pasal 153 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan :

1. Pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus;
2. Pekerja/buruh berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
3. Pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
4. Pekerja/buruh menikah;
5. Pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan, atau menyusui bayinya;
6. Pekerja/buruh mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam 1 (satu) perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau PKB;
7. Pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/serikat buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau PKB;
8. Pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
9. Karena perbedaan pahan, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik atau status perkawinan;

---

<sup>14</sup> Saiful Anwar, *Sendi-Sendi Hubungan Pekerja dengan Pengusaha*, Kelompok Studi Hukum dan Masyarakat Fakultas Hukum Universitas Sumatera Utara, Medan, 1991, hlm 46, bahwa perlindungan dan keselamatan pekerja ini dikelola oleh Bidang Pembinaan Norma-Norma Perlindungan Kerja dalam 3 Sub. Dit Dalam Departemen Tenaga Kerja, yaitu : Pembinaan dan Pengawasan Perundang-undangan; Norma-Norma Kerja; Tunjangan kecelakaan. Untuk Bidang Pembinaan Norma-Norma Keselamatan Kerja, Higiene Perusahaan dan Keselamatan Kerja, dikelola oleh 3 Sub. Dit, yaitu : Tenaga Uap dan Tenaga Listrik; Tenaga Mekanik; Higiene Perusahaan dan Keselamatan Kerja.



10. Pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

Dengan diundangkannya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial tersebut, maka masyarakat luas, utamanya pekerja dan pengusaha masing-masing mengetahui hak dan kewajibannya serta memahami cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Dengan adanya gambaran demikian, para pihak yang berkepentingan dapat menentukan pilihan, dengan menggunakan mekanisme apa menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang dihadapi.

Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial. Perselisihan hubungan industrial tersebut didalamnya mencakup perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan antar serikat pekerja/buruh dalam satu perusahaan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja.

Proses beracara di Pengadilan Hubungan Industrial pada dasarnya yang menggunakan hukum acara perdata yang berlaku dalam lingkungan Peradilan Umum, kecuali diatur lain dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Ketentuan tersebut telah termaktub dalam Pasal 57. Hukum Acara Perdata meliputi ketentuan-ketentuan yang selain memberi jalan dan cara bagaimana seseorang yang merasa hak pribadinya dilanggar oleh orang lain, harus bertindak untuk dapat memulihkan kembali haknya itu tanpa melanggar hukum yang dilakukan dengan cara meminta bantuan Pengadilan.<sup>15</sup>

Perkara yang diajukan ke Pengadilan, setelah diperiksa dan dipertimbangkan haruslah berakhir dengan adanya suatu keputusan Hakim/Pengadilan (*vonnis*).<sup>16</sup> Hal ini termasuk pula perkara perselisihan pemutusan hubungan kerja yang diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Asas-asas yang berlaku dalam hukum positif pada umumnya dijadikan sebagai dasar oleh hakim dalam melaksanakan tugasnya untuk memutus suatu perkara.<sup>17</sup>

---

<sup>15</sup> Abdurrachman, *Hukum Acara Perdata*, Penerbit Universitas Trisakti, Jakarta, 2014, hlm 3.

<sup>16</sup> *Ibid*, hlm 101.

<sup>17</sup> Sarwono, *Hukum Acara Perdata*, Sinar Grafika, Jakarta, 2011, hlm 8.

Berdasarkan uraian, maka tertarik melakukan penelitian terkait Perlindungan Hak Pekerja Dalam Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial Pemutusan Hubungan Kerja.

#### **B. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaturan perlindungan hak pekerja dalam penyelesaian sengketa hubungan industrial pemutusan hubungan kerja ?
2. Bagaimana putusan hakim mewujudkan perlindungan hak pekerja dalam penyelesaian sengketa hubungan industrial pemutusan hubungan kerja yang berkeadilan ?

#### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaturan perlindungan hak pekerja dalam penyelesaian sengketa hubungan industrial pemutusan hubungan kerja.
2. Untuk mengetahui putusan hakim mewujudkan perlindungan hak pekerja dalam penyelesaian sengketa hubungan industrial pemutusan hubungan kerja yang berkeadilan.

#### **D. Manfaat Penelitian**

1. Secara Teoritis

Sebagai bahan masukan bidang ilmu hukum bagi kalangan akademis mengenai hukum, dan juga diharapkan dapat memberikan masukan bagi penyempurnaan peraturan hukum dalam mengenai Perlindungan Hak Pekerja Dalam Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial Pemutusan Hubungan Kerja.

2. Secara Praktis



Penelitian ini dapat dijadikan masukan bagi pihak terkait dan masyarakat sehubungan Perlindungan Hak Pekerja Dalam Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial Pemutusan Hubungan Kerja.

#### E. Kerangka Konseptual

Konsepsi adalah suatu bagian penting dari teori. Peranan konsepsi dalam penelitian untuk menghubungkan teori dan observasi antara abstraksi dan kenyataan. Konsep diartikan sebagai kata yang menyatu abstraksi yang digeneralisasikan dari hal khusus yang disebut dengan definisi operasional.

Konsep adalah suatu bagian yang terpenting dalam perumusan suatu teori. Peranan konsep pada dasarnya dalam penelitian untuk menghubungkan dunia teori dan observasi, antara abstraksi (generalisasi) dan realitas. Konsep diartikan sebagai kata yang menyatakan abstraksi yang digeneralisasikan dalam hal yang khusus yang dapat disebut dengan definisi operasional.<sup>18</sup>

Pentingnya kerangka konseptual menghindari perbedaan pengertian antara penafsiran mendua (*debius*) dari suatu istilah,<sup>19</sup> dan memberikan pegangan pada proses penelitian disertasi. Dalam penelitian ini didefinisikan beberapa konsep dasar, agar secara operasional diperoleh hasil penelitian sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan. Sesuai permasalahan penelitian yang dianalisis, maka kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

Hubungan hukum yang terjadi antara pelaku usaha dan tenaga kerja adalah hubungan kerja berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Menurut Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dinyatakan hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Hubungan kerja menurut Imam Soepomo adalah suatu hubungan antara seorang

---

<sup>18</sup> Sutan Remy Sjahdeini, *Kebebasan Berkontrak dan Perlindungan yang Seimbang bagi Para Pihak dalam Perjanjian Kredit Bank di Indonesia*, Institut Bankir Indonesia, Jakarta, 1993, hlm 10.

<sup>19</sup> Tan Kamelo, *Perkembangan Lembaga Jaminan Fidusia : Suatu Tinjauan Putusan Pengadilan dan Perjanjian di Sumatera Utara*, Disertasi, PPs-USU, Medan, 2002, hlm 35.

buruh dan seorang majikan, dimana hubungan kerja itu terjadi setelah adanya perjanjian antara kedua belah pihak. Mereka terikat dalam suatu perjanjian, di satu pihak pekerja/buruh bersedia bekerja dengan menerima upah dan pengusaha mempekerjakan pekerja/buruh dengan memberi upah.<sup>20</sup> Lalu Husni menyebutkan hubungan kerja adalah hubungan antara buruh dan majikan setelah adanya perjanjian kerja, yaitu suatu perjanjian dimana pihak buruh mengikatkan dirinya pada pihak majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk memperkerjakan si buruh dengan membayar upah.<sup>21</sup> Berbeda dengan hubungan kerja yang melibatkan pengusaha dengan pekerja/buruh, hubungan industrial tidak hanya sekedar manajemen organisasi perusahaan yang dijalankan seorang *manager*, yang menempatkan pekerja sebagai pihak yang selalu dapat diatur. Namun, hubungan industrial meliputi fenomena baik dalam maupun di luar tempat kerja yang berkaitan penempatan dan pengaturan hubungan kerja.

Istilah hubungan industrial berasal dari *industrial relation*, merupakan perkembangan dari istilah hubungan perburuhan (*labour relations* atau *labour management relations*).<sup>22</sup> Istilah hubungan perburuhan memberikan kesan yang sempit seakan-akan hanya mencakup hubungan antara pengusaha dan pekerja. Hubungan Industrial adalah hubungan antara para pelaku kegiatan proses produksi (pekerja, pengusaha), untuk menghasilkan barang dan jasa sebagai hasil usaha, dan pemerintah yang mengayomi dan berkepentingan untuk pembinaan ekonomi nasional.

Menurut ketentuan Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, yang dimaksud dengan perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan

---

<sup>20</sup> Siti Hajati Hoesin. *Asas-asas Hukum Perburuhan*, Raja Grasindo Persada, Jakarta, 2014, hlm 54.

<sup>21</sup> Lalu Husni. *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan & di Luar Pengadilan*, Rajawali Pers, Jakarta, 2005, hlm 51.

<sup>22</sup> Asri Wijayanti, *Op, Cit*, hlm 56.

pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha. Berdasarkan Pasal 150 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, pemutusan hubungan kerja meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau badan hukum, baik milik swasta maupun milik Negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lainnya yang mempunyai pengurus, dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Perselisihan pemutusan hubungan kerja menurut Pasal 1 angka 4 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh satu pihak.

Menurut ketentuan Pasal 1 angka 17 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, yang dimaksud dengan Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan Pengadilan Negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.

## **F. Kerangka Teoritik**

Teori menurut definisinya adalah serangkaian konsep yang memiliki hubungan sistematis untuk menjelaskan suatu fenomena sosial tertentu. Teori merupakan salah satu hal fundamental yang harus dipahami seorang peneliti ketika ia melakukan penelitian karena dari teori yang ada peneliti dapat menemukan dan merumuskan permasalahan sosial diamatinya secara sistematis untuk selanjutnya dikembangkan dalam bentuk hipotesis penelitian.

Kata teori memiliki arti yang berbeda-beda pada bidang-bidang pengetahuan yang berbeda pula tergantung pada metodologi dan konteks diskusi. Secara umum, teori merupakan analisis hubungan antara fakta yang satu dengan fakta yang lain pada sekumpulan fakta-fakta. Selain itu, berbeda dengan teorema, pernyataan teori hanya diterima secara sementara dan bukan merupakan pernyataan akhir yang konklusif.

Setiap penelitian selalu menggunakan teori. Teori berfungsi untuk memperjelas masalah yang diteliti, sebagai dasar merumuskan hipotesis, dan sebagai referensi untuk menyusun instrumen penelitian. Semua peneliti harus berbekal teori agar wawasannya menjadi lebih luas dan dapat menyusun instrumen penelitian yang baik.

Pentingnya teori adalah sebagai kerangka kerja penelitian. Teori sangat berguna untuk kerangka kerja penelitian, terutama untuk mencegah praktek-praktek pengumpulan data yang tidak memberikan sumbangan bagi pemahaman peristiwa. Empirisme (kenyataan) yang polos, menurut Suppes merupakan bentuk coretan mental dan ketelanjangan tubuh yang jauh lebih menarik daripada ketelanjangan fikiran.<sup>23</sup>

Kerangka teori merupakan pemikiran atau butir pendapat mengenai suatu permasalahan yang dapat menjadi bahan perbandingan dan pegangan teoritis. Hal ini dapat menjadi masukan eksternal bagi penulis.<sup>24</sup> Kerangka teori merupakan pendukung dalam membangun atau berupa penjelasan dari permasalahan yang dianalisis. Teori memberikan penjelasan cara mengorganisasikan dan mensistematisasikan masalah yang dibicarakan.<sup>25</sup>

---

<sup>23</sup> Ibrahim Johnny, *Teori & Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Bayu Media Publishing, Malang, 2008, hlm. 22

<sup>24</sup> M Solly Lubis, *Filsafat Hukum dan Penelitian*, Mandar Maju, Bandung, 1994, hlm 80. Lihat juga Soerjono Soekanto, *Beberapa Aspek Sosio Yuridis dan masyarakat*, Alumni, Bandung, 1991, hlm 111. Kegunaan teori yaitu: *Pertama*, teori berguna mempertajam atau lebih mengkhususkan fakta yang hendak diteliti atau diuji. *Kedua*, teori berguna dalam mengembangkan sistem klasifikasi fakta, membina struktur konsep serta memperkembangkan definisi. *Ketiga*, teori biasanya merupakan suatu ikhtisar dari pada hal yang telah diketahui serta diuji kebenarannya menyangkut objek yang diteliti. *Keempat*, teori memberikan kemungkinan pada prediksi fakta mendatang, oleh karena telah diketahui sebab terjadinya fakta tersebut dan kemungkinan faktor tersebut akan timbul lagi pada masa mendatang. *Kelima*, teori memberikan petunjuk terhadap kekurangan pada pengetahuan penelitian.

<sup>25</sup> Satjipto Rahardjo, *Mengejar Keteraturan Menemukan Ketidakteraturan (Teaching Order Finding Disorder)*, Pidato mengakhiri masa jabatan sebagai guru besar tetap pada Fakultas Hukum Universitas Diponegoro Semarang, 15 Desember 2000, hlm 8. Lihat juga Laurence W Friedman, *Teori dan Filsafat Hukum Telaah Kritis Atas Teori-Teori Hukum*, Grafindo Persada, Jakarta, 1996, hlm 157. Teori dimaksud adalah penjelasan mengenai gejala yang terdapat dunia fisik tersebut tetapi merupakan suatu abstraksi intelektual dimana pendekatan secara rasional digabungkan dengan

Sehubungan penelitian ini digunakan teori negara kesejahteraan dan teori penegakan hukum.

## 1. Teori Negara Kesejahteraan

Konsep negara kesejahteraan (*welvaartsstaat*, *welfare state*) mulai pertama kali dimunculkan setelah berakhirnya Perang Dunia II.

Konsep ini erat kaitan dengan kondisi sosial, politik, dan ekonomi masyarakat yang mengalami masa suram akibat gagalannya sistem politik dan ekonomi kapitalis yang bebas dengan bertumpu pada konsep negara hukum liberal. Utrecht mengemukakan bahwa suatu negara semacam itu, yang umum dikenal sebagai tipe negara liberal, dimana negara berperan dan bertindak sebagai negara penjaga malam.<sup>26</sup>

*Welfare State* merupakan respon terhadap konsep negara penjaga malam. Pada negara penjaga malam, karakter dasar adalah kebebasan (*liberalism*), berkembang pada abad pertengahan hingga abad ke-18, terutama karena dorongan paham tentang *invisible hands* dalam buku Adam Smith dan David Ricardo berjudul *The Wealth of Nations: An Inquiry into the Nature and Causes*.

Dalam sistem liberal ini, peran negara sangat minim, sehingga dikatakan juga *minimum state* atau *minarchism*, yakni sebuah pandangan meyakini pemerintah tidak memiliki hak menggunakan monopoli memaksakan atau mengatur hubungan atau transaksi antar warga negara. Pemerintah lebih mengedepankan pendekatan *laissez faire* dalam menciptakan kesejahteraan. Sebagai gantinya, mekanisme pasar mendapat porsi besar dalam pemenuhan kebutuhan masyarakat.<sup>27</sup>

Adapun negara/pemerintah hanya mempunyai fungsi/peran perlindungan warga negara dari penyerangan, pencurian, pelanggaran kontrak, penipuan, dan gangguan keamanan lainnya. Tidaklah aneh jika institusi negara dibentuk dalam sistem liberalism juga hanya institusi berhubungan dengan aspek keamanan, yakni militer, kepolisian, peradilan, pemadam kebakaran, termasuk penjara.<sup>28</sup>

Dilatarbelakangi kondisi sosial ekonomi masyarakat semakin memprihatinkan, khususnya kegagalan sistem ekonomi kapitalis mengandalkan berlakunya sistem

---

pengalaman empiris. Artinya teori ilmu merupakan suatu penjelasan rasional yang berkesesuaian dengan objek yang dijelaskannya. Suatu penjelasan bagaimanapun meyakinkan tetapi harus didukung oleh fakta empiris untuk dapat dinyatakan benar.

<sup>26</sup> Aminuddin Ilmar, *Hak Menguasai Negara Dalam Privatisasi BUMN*, Kencana, Jakarta, 2012, hlm 14.

<sup>27</sup> Tri Widodo W Utomo, "Memahami Konsep Negara Kesejahteraan (*Welfare State*), <http://triwidadowutomo.blogspot.nl/2013/07/memahami-konsep-negarakesejahteraan.html>

<sup>28</sup> *Ibid.*,



ekonomi pasar bebas tanpa campur tangan negara, telah mengakibatkan krisis ekonomi pada masyarakat.

Kebebasan dan persamaan (*vrijheid en gelijkheid*) yang melandasi perhubungan masyarakat dengan negara dirasakan sudah tidak memadai lagi. Peranan negara yang dahulunya dirasakan terbatas pada penjagaan ketertiban semata, diupayakan untuk diperluas dengan memberikan kewenangan yang lebih besar pada negara untuk mengatur perekonomian masyarakat.<sup>29</sup>

Kepentingan umum sebagai asas hukum publik tidak lagi diartikan kepentingan negara sebagai kekuasaan menjaga ketertiban atau kepentingan kaum borjuis sebagai basis masyarakat negara hukum liberal, tetapi kepentingan umum adalah kepentingan dari *gedemocratiseerde nationale staat, waarvan het hele volk in al zijn geledingen deel uitmaakt* berubahnya pandangan konsep negara liberal melahirkan suatu konsep baru tentang tipe negara kesejahteraan yang lebih dikenal dengan konsep *welfare state* (*welvaarstaat*), yang pada akhir abad ke – 19 dan memasuki paruh awal abad ke – 20 berkembang pesat di eropa barat.<sup>30</sup>

Negara kesejahteraan atau *welfare state* disebut juga negara hukum modern. Tujuan pokoknya tidak saja terletak pada pelaksanaan hukum semata, juga mencapai keadilan sosial bagi seluruh rakyat. Negara hukum modern menempatkan eksistensi dan peranan negara pada posisi kuat dan besar. Negara kesejahteraan atau negara memberi pelayanan kepada masyarakat atau negara melakukan tugas servis publik. Negara kesejahteraan merujuk pada sebuah model pembangunan yang difokuskan peningkatan kesejahteraan masyarakat melalui pemberian peran penting kepada negara memberikan pelayanan sosial kepada warganya.

Indonesia sebagai negara mengupayakan kesejahteraan umum sebagaimana alinea keempat Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 adalah negara menganut paham kesejahteraan. Hal tercermin dari tujuan negara yaitu “...melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa serta mewujudkan keadilan sosial....

Ciri utama dari negara ini adalah munculnya kewajiban pemerintah mewujudkan kesejahteraan umum bagi warganya. Ajaran *welfare state* merupakan bentuk konkret dari peralihan prinsip *staatsonthouding*, membatasi peran negara dan pemerintah

---

<sup>29</sup> Aminuddin Ilmar, *Op, Cit*, hlm 15.

<sup>30</sup> *Ibid.*

untuk mencampuri kehidupan ekonomi dan social masyarakat, menjadi *staatsbemoeienis* yang menghendaki negara dan pemerintah aktif dalam kehidupan ekonomi dan social masyarakat, sebagai langkah untuk mewujudkan kesejahteraan umum, di samping menjaga ketertiban dan keamanan.<sup>31</sup>

Dalam negara hukum modern menganut *welfare state*, negara kesejahteraan, tugas alat administrasi negara sangat luas sekali karena mencakup seluruh aspek kehidupan masyarakat.

Ideologi *welfare state* mengajarkan peranan negara lebih luas ketimbang sekedar sebagai penjaga malam, oleh Utrecht, lapangan pekerjaan pemerintah suatu negara hukum modern sangat luas, yaitu menjaga keamanan dalam arti kata seluas-luasnya, yakni keamanan sosial di segala bidang kemasyarakatan dalam suatu *welfare state*. Sehingga ketika itu, pemikir kenegaraan menyatakan masa ekonomi liberal telah ditinggalkan, sistem ekonomi liberal klasik diganti sistem ekonomi dipimpin oleh pusat, *Staatssothouding* telah digantikan oleh *Staatsbemoenenis*, pemisahan antara negara dengan masyarakatnya telah ditinggalkan.<sup>32</sup>

Ideologi negara kesejahteraan (*welfare state*) menjadi landasan kedudukan dan fungsi pemerintah (*bestuursfunctie*) oleh negara-negara modern.

Konsep negara kesejahteraan lahir atas dasar pemikiran untuk melakukan pengawasan yang ketat terhadap penyelenggaraan kekuasaan negara, khususnya eksekutif yang pada masa monarki absolut telah terbukti banyak melakukan penyalahgunaan kekuasaan. Konsep negara kesejahteraan inilah yang mengilhami sekaligus menjadi obsesi para aktivis pergerakan kemerdekaan bangsa Indonesia, khususnya “Bung Hatta” selaku pejuang dan pendiri Negara Republik Indonesia, bahkan menjadi figur sentralnya.<sup>33</sup>

Dilatarbelakangi pemikiran-pemikiran para pendiri negara, utamanya Bung Hatt, maka Undang-Undang Dasar Negara 1945 mengandung semangat ke arah pembentukan model negara kesejahteraan dengan tujuan hendak dicapai; yaitu:<sup>34</sup>

- a. Mengontrol dan mendayagunakan sumber daya sosial ekonomi untuk kepentingan publik;
- b. Menjamin distribusi kekayaan secara adil dan merata;
- c. Mengurangi kemiskinan;
- d. Menyediakan asuransi sosial (pendidikan dan kesehatan) bagi masyarakat miskin;
- e. Menyediakan subsidi untuk layanan sosial dasar bagi *disadvantage people*;
- f. Memberi proteksi sosial bagi setiap warga negara.

---

<sup>31</sup> S. F. Marbun, *Hukum Administrasi Negara*, FH UII Press, Yogyakarta, 2012, hlm 14.

<sup>32</sup> E. Utrecht, *Pengantar Hukum Administrasi Negara*, Ichtiar Baru, Jakarta, 1995, hlm 3.

<sup>33</sup> W. Riawan Tjandra, *Hukum Administrasi Negara*, Universitas Atma Jaya, Yogyakarta, 2008, hlm 1.

<sup>34</sup> Marilang, *Nilai Keadilan Sosial Dalam Pertambangan*, Disertasi, dalam Marilang, *Ideologi Welfare State Konstitusi: Hak Menguasai Negara Atas Barang Tambang*, Jurnal Konstitusi, Volume 9, Nomor 2, Juni 2012, hlm 267.



Polarisasi tujuan-tujuan pokok negara kesejahteraan tersebut dirumuskan, pada hakikatnya dimaksudkan untuk menetapkan indikator-indikator sebagai alat ukur dalam menilai apakah masyarakat sudah sejahtera atau belum.

Selain fungsinya sebagai indikator juga dimaksudkan untuk memberi kemudahan bagi negara (pemerintah) dalam mengambil langkah-langkah strategis dalam upaya mewujudkan kesejahteraan masyarakat. Dengan demikian, tujuan-tujuan pokok tersebut pada hakikatnya hanyalah merupakan bagian-bagian dari tujuan akhir dari *welfare state* yaitu sebesar-besar kemakmuran rakyat.<sup>35</sup>

Tujuan tersebut tidak dibatasi secara limitatif pada bidang material saja, melainkan meliputi semua aspek kehidupan karena kesejahteraan berkaitan langsung dengan harkat dan martabat manusia. Dengan demikian, dalam suatu negara yang menganut paham *welfare state* biasanya mencantumkan bentuk kesejahteraan dalam pasal-pasal konstitusi atau undang-undang dasar negaranya.

Salah satu sarana penting dalam upaya mewujudkan kesejahteraan adalah mewujudkan “keadilan sosial” sebagaimana ditegaskan dalam sila ke-5 Pancasila yang kemudian dijabarkan secara eksplisit di dalam alinea IV Pembukaan UUD 1945 yang pada hakikatnya menghendaki agar kekayaan atau pendapatan yang diperoleh dari hasil kerjasama oleh suatu komunitas (negara) didistribusikan secara merata dan seimbang (proporsional) kepada seluruh warga negara, bahkan kekayaan atau pendapatan diperoleh merupakan kewajiban bagi negara yang menjadi tugas pokok pemerintah untuk menyisihkan anggaran bagi kalangan atau rakyat yang tidak mampu sebagai kalangan ekonomi lemah (fakir *miskin*) dan anak-anak terlantar sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 34 ayat (1) UUD 1945.<sup>36</sup>

Dalam mewujudkan tujuan-tujuan pokok tersebut menurut konsep negara berideologi *welfare state*, diperlukan keterlibatan dan intervensi negara (pemerintah) dalam bentuk regulasi sehingga tujuan-tujuan tersebut dapat terwujud dalam berbagai aspek kehidupan masyarakat, khususnya melalui sektor pertambangan yang menguasai hajat hidup orang banyak sebagaimana telah dirumuskan secara eksplisit dalam Pasal 33 UUD 1945 ayat (3) bahwa Bumi, air dan kekayaan alam yang terkandung di dalamnya dikuasai oleh negara untuk sebesar-besar kemakmuran rakyat. Kesemuanya itu demi mewujudkan kewajiban pemerintah untuk mengupayakan kesejahteraan umum atau *bestuurszorg*.<sup>37</sup>

## 2. Teori Penegakan Hukum

Penegakan hukum senantiasa berkenan kehidupan manusia, sebab bersumber dari

---

<sup>35</sup> *Ibid.*

<sup>36</sup> *Ibid.*

<sup>37</sup> *Ibid.*, hlm 268.

kaidah hukum yang diciptakan melalui proses interaksi antar manusia dalam pergaulan hidup. Segera setelah hukum terbentuk, ia mengatur dan mengarahkan perilaku manusia dalam kehidupan kemasyarakatan di tempat ia berada. Karena itu, tidaklah mengherankan keseluruhan pemikiran dan pembicaraan hukum selalu harus bermula dan bermuara pada aspek kehidupan manusia yang terus tumbuh dan berkembang dalam berbagai segi.

Penegakan hukum harus berubah dan berkembang secara terus-menerus secara positif, sejalan perkembangan budaya dan peradaban yang secara langsung berkaitan erat keseluruhan sistem sarana pelaksanaan hukum serta mekanisme penegakannya.

Tujuan penegakan hukum tidak bisa dilepas dari tujuan dari hidup bernegara dan bermasyarakat yang tidak dapat dilepaskan pula dari nilai-nilai dan falsafah hidup masyarakat itu sendiri, yakni keadilan (*justice*). Dengan demikian, penegakan hukum berkeadilan dimaksudkan mewujudkan kebahagiaan dan kesejahteraan lahir dan batin dalam kehidupan bersama.

Suatu hal mustahil ketertiban hidup dalam bernegara dan bermasyarakat terwujud tanpa dibarengi penegakan hukum yang baik. Melalui penegakan hukum yang baik, individu atau masyarakat dapat menjalani hidup dan kehidupan secara layak dan bermartabat. Dalam setiap masyarakat di samping merindukan keberadaan hukum bagaimanapun sederhananya juga rindu dengan hukum itu mampu menertibkan kehidupan oleh karena penegakan yang baik.

Hukum hanyalah bagian usaha menata ketertiban dalam masyarakat, tetapi ia tidak persis sama dengan ketertiban yang mencakup hukum tetapi hukum bukan satu-satunya cara atau jalan menciptakan ketertiban.<sup>38</sup> Hukum bukan jaminan menjadikan masyarakat bisa tertib, dibutuhkan juga kesadaran masyarakat, dan kepercayaan masyarakat terhadap penegakan hukum. Bagi Indonesia reformasi di segala bidang,

---

<sup>38</sup> Satjipto Rahardjo, *Biarkan Hukum Mengalir* (Catatan Kritis Pergulatan Manusia dan Hukum), Penerbit Buku Kompas, Jakarta, 2007, hlm 21.

senantiasa memerlukan tatanan hukum yang mampu memenuhi berbagai tuntutan masyarakat.

Hukum yang dapat memenuhi hajat hidup masyarakat adalah hukum yang teratur dan tanpa menindas martabat kemanusiaan setiap warga masyarakat, atau yang dibutuhkan hukum senantiasa mengabdikan kepada kepentingan keadilan, ketertiban, keteraturan, dan kedamaian guna menunjang terwujudnya masyarakat sejahtera lahir dan batin.<sup>39</sup> Tanpa kecuali penegak hukum pun harus tunduk pada hukum.

Secara khusus masalah hukum di Indonesia dihadapkan kepada tantangan mengembalikan hukum sebagai norma tertinggi, baik bagi warga negara maupun negara. Memulihkan hukum berkeadilan dimaknai sebagai sikap dasar masyarakat Indonesia mengakui, menghormati, dan menempatkan hukum berintikan kepada keadilan di atas kepentingan politik dalam tatanan bernegara dan bermasyarakat. Memulihkan hukum di era reformasi yang menjunjung tinggi nilai-nilai demokrasi berarti dalam membentuk hukum harus dilakukan melalui proses aspiratif, akomodatif, partisipatif, dan kolaboratif dengan tetap mengedepankan kepentingan rakyat.<sup>40</sup>

Persoalan berikutnya adalah bisakah hukum ditegakkan dengan seadil-adilnya memenuhi kebutuhan masyarakat, mustahil hukum bisa tegak tanpa penyelenggaraan pengadilan yang baik. Pengadilan sebagai institusi dibutuhkan masyarakat, keberadaan pengadilan terbilang ribuan tahun usianya, jauh mendahului usia jenis pengadilan yang ada sekarang.

Pekerjaan mengadili adalah salah satu dari sekian banyak fungsi yang harus ada dan dijalankan masyarakat, sebagai respons adanya kebutuhan tertentu. Mengadili merupakan pekerjaan yang dibutuhkan untuk membuat masyarakat menjadi tenteram dan produktif. Di tengah masyarakat selalu muncul persoalan di antara para anggota yang harus diselesaikan. Masalah yang tidak diselesaikan menjadi gangguan ketenteraman dan produktivitas masyarakat. Suatu lembaga yang harus ada untuk menjalankan fungsi tersebut dan dia adalah pengadilan.

---

<sup>39</sup> Asep Warlan Yusuf, *Memulihkan Hukum Dalam Alam Demokrasi Yang Berkeadilan*, Makalah disajikan dalam memperingati 70 Tahun Prof. Dr. B. Arief Sidharta, SH., Bandung, 2008.

<sup>40</sup> *Ibid.*

Kinerja pengadilan dalam penegakan hukum bukan merupakan suatu tindakan pasti, yaitu menerapkan hukum terhadap suatu kejadian, yang diibaratkan menarik garis lurus antara dua titik, cara seperti ini disebut sebagai model mesin otomatis dan aktivitas menegakkan hukum menjadi aktivitas sub asumsi otomatis.

Model penegakan hukum seperti ini, menurut Marc Galanter, hukum dilihat sebagai variabel jelas dan pasti, demikian juga kejadian memancing diterapkannya hukum tersebut, sehingga semuanya tampak sederhana. Padahal dalam kenyataannya tidak seperti itu, melainkan yang terjadi adalah penegakan hukum mengandung pilihan dan kemungkinan, karena dihadapkan kepada kenyataan kompleks. Menurut paham positivistik, kompleksitas tersebut diabaikan. Berbeda hal melalui pendekatan sosiologis sebagai ilmu empiris sama sekali tidak begitu saja mengabaikannya, sebab cara kerja sosiologi hukum melihat hukum harus dilihat dari ujung teleskop yang lain (*from the other end of the telescope*).<sup>41</sup>

Kebiasaan berpikir positivistik-legalistik selalu berangkat dari peraturan hukum. Berbeda hal kebiasaan berpikir sosiologis berangkat dari kompleksitas kenyataan di lapangan dan bagaimana kompleksitas kenyataan membentuk maksud. Hal ini membutuhkan pemahaman dan analisis rasional, sebab penegakan hukum tidak bersifat logis-universal, melainkan variabel.<sup>42</sup>

Penegakan hukum adalah usaha demi tegaknya hukum, dalam arti luas adalah usaha aturan hukum ditaati masyarakat. Termasuk dalam pengertian pendidikan hukum, penyuluhan hukum dan kegiatan sosialisasi hukum lain. Penegakan hukum dalam arti sempit adalah proses penegakan hukum melalui pengadilan yaitu memberi suatu putusan hukum terhadap perkara pelanggaran hukum melalui mekanisme peradilan.

Dalam upaya penegakan hukum dengan menyitir pendapatnya Sumaryati dapat dilakukan pula dengan prinsip filosofis yang pada pokoknya :

a. *Principium Identitatis* berarti prinsip kesamaan

bahwa sesuatu hal itu hanya sama atau identik dengan sesuatu itu sendiri.

Dalam setiap penyelesaian terhadap kasus tertentu harus diselesaikan secara obyektif sesuai persoalan kasus itu sendiri. Dalam menyelesaikan suatu

---

<sup>41</sup> Mark Galanter, *Why the 'Haves' Come Out Ahead: Speculations on the Limits of Legal Change*, 1974.

<sup>42</sup> *Ibid.*

kasus tertentu tidak boleh disamakan begitu saja dengan kasus lain, meskipun kasus tersebut memiliki satu kesamaan.

b. *Principium contradictionis*, yaitu prinsip perlawanan

Sesuatu itu pasti berbeda dengan sesuatu yang lain. Dalam menyelesaikan suatu kasus pasti akan memiliki perbedaan dengan yang lain.

c. *Principium exclusivum*, yaitu prinsip kepastian.

Dalam realitas kehidupan sesuatu hal seharusnya sama dengan sesuatu itu sendiri ternyata dapat sama dengan sesuatu hal lain, kita harus memilih salah satu apakah sesuatu sama dengan dirinya sendiri atau sesuatu hal itu sama dengan yang lain. Dalam menangani suatu perkara harus memiliki suatu kepastian, tidak boleh berubah-ubah, tidak boleh menyatakan sekaligus benar atau salah dalam satu waktu dan kondisi yang sama.

d. *Principium sufficientis*, yaitu prinsip pemberian alasan yang cukup.

Jika ternyata sesuatu hal itu sama dengan sesuatu yang lain, harus ada alasan cukup atau memadai. Jika misalnya memutus suatu perkara menggunakan asas jurisprudensi dalam kasus tertentu, haruslah disampaikan argumen atau alasannya.

e. *Principium exemplum*, yaitu prinsip pemberian contoh atau bukti.

Untuk menguatkan argumen terhadap terjadinya perubahan atau kesamaan keputusan, haruslah disertai bukti-bukti konkrit yang mendukungnya, misalnya kalau menggunakan asas jurisprudensi, bukti-buktinya harus ada bahwa perkara tersebut sama dengan perkara yang pernah terjadi.



Hukum sebagai sebuah sistem (*legal system*) terdiri dari berbagai subsistem yaitu sub sistem pembentukan, sub sistem isi (materi), sub sistem penegakan, dan sub sistem budaya hukum.<sup>43</sup>

Pembentukan hukum, terutama berbentuk peraturan perundang-undangan bukan sekedar teknik menyusun secara sistematis bahan-bahan yang terkumpul dalam rumusan normatif. Bukan pula sekedar menaati standar-standar perumusan dan penulisan yang telah dibakukan.

Pembentuk hukum yang baik, harus tunduk pada berbagai syarat pembentukan hukum yang baik pula, yakni asas tujuan, asas kewenangan, asas keperluan mengadakan peraturan, asas bahwa peraturan tersebut dapat dilaksanakan, dan lain-lain,<sup>44</sup> termasuk hubungan sistematis dengan hukum lain, seperti hubungan dengan Undang-Undang Dasar, serta mengikuti prosedur yang benar. Dipenuhinya berbagai syarat di atas sangat penting karena akan menentukan kualitas, bentuk dan corak isi suatu peraturan, termasuk kemungkinan penegakannya.

Demikian pula halnya mengenai substansi (isi) hukum yang dibentuk, akan sangat menentukan penegakannya karena suatu substansi hukum yang tidak dapat ditegakkan tidak akan memiliki arti apa pun. Suatu aturan hukum tidak dapat ditegakkan dapat terjadi karena faktor hukum itu sendiri atau faktor-faktor di luarnya.

Ditinjau dari faktor hukum, suatu aturan tidak dapat ditegakkan tidak selalu karena aturan kurang sempurna, tetapi dapat juga terjadi karena pada saat

---

<sup>43</sup> Bandingkan dengan Lawrence M. Friedman. *Ibid.*

<sup>44</sup> A. Hamid S Attamimi, *Peranan Keputusan Presiden Republik Indonesia dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Negara: Suatu Studi Analisis Mengenai Keputusan Presiden yang Berfungsi Pengaturan dalam Kurun Waktu*, Disertasi Universitas Indonesia, 1990, hlm 336.

pembentukan kurang memperhitungkan berbagai kondisi yang akan menopang pelaksanaannya. Keadaan sumber daya yang tidak memadai, budaya yang tidak kondusif sangat mempengaruhi penegakan hukum. Dalam penegakan hukum, peranan penegak hukum sangatlah penting, Tetapi keberhasilan penegakan hukum sehingga terjadi keadaan selalu konsisten dengan harapan masyarakat tidak hanya ditentukan para penegak hukum.

Selain prasarana dan sarana, tidak kalah penting adalah peranan masyarakat itu sendiri. Masyarakat yang tidak memiliki kepedulian pada penegakan hukum tidak akan memiliki daya tangkal efektif mencegah penegakan hukum yang tidak sejalan rasa keadilan yang hidup dalam sanubari masyarakat. Bahkan, kalau semata-mata diserahkan pada penegak hukum, mungkin dapat terjadi aturan hukum yang baik menjadi sekadar alat untuk mencapai tujuan subjektif tertentu bukan menjadi sarana mewujudkan keadilan dan ketenteraman masyarakat. Untuk menghindari penyalahgunaan tersebut, maka betapa pentingnya budaya hukum sebagai sub sistem dari suatu sistem hukum.

Budaya hukum mencerminkan sikap umum terhadap hukum, termasuk kepedulian terhadap penegakan hukum umum terhadap hukum akan ditentukan budaya masyarakat. Corak hukum masyarakat akan mencerminkan tatanan dan nilai budaya masyarakat tersebut. Suatu masyarakat demokratik dapat dipastikan akan memiliki corak hukum demokratik, baik dalam isi maupun dalam penegakan. Sebaliknya, masyarakat yang feodalistik akan memiliki tatanan hukum yang feodalistik pemikiran pula seterusnya.



Setiap elemen dari subsistem hukum yang telah dibicarakan merupakan unsur penentu elemen lain. Penegakan hukum yang kurang baik, bahkan menentukan tercapai atau tidaknya tujuan dan fungsi kaidah hukum. Betapapun sempurnanya suatu kaidah hukum, akan menjadi malapetaka apabila ditegakkan secara sewenang-wenang, dilakukan dengan penyalahgunaan kekuasaan, dan lain-lain tindakan yang tidak sesuai dengan tujuan setiap aturan hukum, seperti tujuan keadilan yang merupakan inti tujuan setiap aturan hukum. Namun demikian, dapat pula terjadi suatu kaidah hukum mungkin tidak mencapai tujuan karena faktor kaidah hukum itu sendiri, bukan karena penegak hukum yang buruk.

Faktor kaidah hukum, tidak selalu karena kaidah hukumnya buruk melainkan karena terjadi kesenjangan dengan lingkungan tempat hukum ditegakkan. Selama ini, arus utama mengatakan, kegagalan penerapan hukum suatu kaidah hukum karena hukum tidak mampu berpacu dengan perubahan masyarakat. Dalam kenyataan lain, dapat pula terjadi sebaliknya. Hukum terlalu jauh melompat ke depan tanpa memperhitungkan realitas masyarakat. Menetapkan suatu kaidah hukum yang telah biasa pada masyarakat industri, misalnya ke tengah-tengah masyarakat petani tradisional tidaklah dapat serta merta dicerna dan diterima masyarakat. Di sinilah batas peran hukum *as social engineering*. Hukum sebagai sarana pembaruan pada tingkat tertentu harus sejalan dengan kemungkinan perubahan masyarakat. Kalau terjadi kesenjangan yang terlalu jauh karena kalau pun jauh di depan, kaidah hukum itu tidak akan efektif, bahkan dapat menimbulkan reaksi dari masyarakat menjadi lebih konservatif.

Dalam praktik, penegakan hukum (di pengadilan) hingga saat ini masih lazim diperdengarkan perbedaan antara kebenaran formal dan kebenaran materiil. Kebenaran formal adalah kebenaran yang semata-mata ditentukan oleh formalitas hukum. Bagi masyarakat Indonesia, pendekatan ini tidak jarang menimbulkan ketidakadilan.

Pendekatan formal bukanlah cara pandang dan tata budaya masyarakat Indonesia. Hubungan kemasyarakatan -termasuk segala bentuk hubungan hukum-menurut cara pandang masyarakat Indonesia tidak terutama didasarkan pada formalitas atau bentuk formal, tetapi lebih didasarkan pada bentuk hubungan konkret dan hubungan atas dasar kepercayaan (*good faith*), serta intensitas hubungan tersebut.

Makin tinggi intensitas suatu hubungan baik karena perjalanan waktu maupun karena pemanfaatannya makin kukuhlah hubungan tersebut. Bagi masyarakat Indonesia yang sering disebut sebagai *oral culture*, segi-segi formalitas bukanlah cara utama untuk menentukan liar atau kurangnya kuatnya suatu hubungan hukum. Walaupun terjadi perubahan masyarakat dalam lingkungan tertentu makin menghargai formalitas. Namun, faktor-faktorsosiocultural yang telah disebutkan di atas perlu tetap dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan kuat atau tidak kuatnya suatu hubungan hukum. Dengan cara itu akan lebih mendekati upaya mewujudkan yang hidup dalam sanubari rakyat. Penegakan hukum yang mewujudkan keadilan merupakan kondisi untuk memelihara ketertiban dalam segala keadaan, termasuk pembangunan nasional. Pembangunan nasional tidak dapat dipisahkan dari penegakan hukum. Tanpa penegakan hukum yang konsisten

pembangunan nasional akan mengalami berbagai paradox dari tujuan untuk membangun masyarakat demokratis berdasarkan hukum dan keadilan sosial.

## **G. Metode Penelitian**

Penelitian merupakan salah satu bagian Tri Dharma Perguruan Tinggi, yang dilakukan harus memenuhi kaidah penelitian ilmiah. Penelitian adalah kegiatan yang dilakukan menurut kaidah dan metode ilmiah secara sistematis untuk memperoleh informasi data dan keterangan yang berkaitan dengan pemahaman dan/atau pengujian suatu cabang ilmu pengetahuan dan teknologi.

Metode penelitian adalah cara yang digunakan peneliti dalam mengumpulkan data penelitian. Penelitian adalah suatu pencarian fakta menurut metode objektif yang jelas untuk menemukan hubungan antar fakta dan menghasilkan dalil atau hukum.<sup>45</sup>

### **Jenis Penelitian**

Soedjono Soekanto dan Sri Mamudji menggolongkan penelitian hukum menjadi 2 (dua) jenis, yaitu penelitian hukum normatif dan sosiologis/empiris. Penelitian ini bersifat yuridis normatif dan empiris.<sup>46</sup> Penelitian yuridis normatif mengacu kepada peraturan perundang-undangan dengan menggunakan data sekunder. Sedangkan penelitian empiris merupakan penelitian lapangan dengan menggunakan data primer.

Pendekatan yuridis normatif dengan mengkaji atau menganalisis data sekunder yang berupa bahan hukum sekunder dengan memahami hukum sebagai perangkat peraturan atau norma positif di dalam perundang-undangan yang berlaku, jadi penelitian ini dipahami sebagai penelitian kepustakaan atau penelitian data sekunder.<sup>47</sup>

Dalam pendekatan yuridis-empiris, hukum normatif atau aturan Perundang-undangan tertulis merupakan data primer yang dijadikan acuan fundamental dalam

---

<sup>45</sup> Mohammad Nazir, *Metode Penelitian*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2005, hlm 13.

<sup>46</sup> Soerjono Soekanto dan Sri Mamuji, *Penelitian Hukum Normatif, Suatu Tinjauan Singkat*, Rajawali, Jakarta, 1996, hlm 15.

<sup>47</sup> *Ibid*, hlm 15.

jalannya penelitian, sebab menjadi pedoman pencarian data-data di lapangan, yaitu bagaimana masyarakat mengimplementasikan aturan perundang-undangan tertulis yang telah ditetapkan dalam kehidupannya.

Selanjutnya, peneliti juga akan menggunakan langkah yang mendukung metode penelitian ini dengan cara melakukan penelitian terhadap segala sumber hukum, baik berupa undang-undang ataupun peraturan-peraturan yang berlaku, teori-teori hukum, dan pendapat para sarjana atau pakar hukum yang terkemuka yang erat kaitannya dengan objek penelitian.

### **Sumber Data**

Sumber data utama dalam penelitian ini adalah kenyataan yang terjadi, selebihnya data tambahan seperti dokumen dan lain-lain. Penelitian ini menggunakan sumber data primer dan data sekunder. Sumber data primer diambil dari masyarakat dimana terjadi penahanan terhadap tersangka. Sumber data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari berbagai sumber, seperti bahan-bahan pustaka, literatur, dokumen, himpunan peraturan perundang-undangan, jurnal hukum atau bulletin ilmiah, surat kabar serta berbagai karya ilmiah yang dipublikasikan sesuai dengan topik penelitian ini yakni Perlindungan Pekerja Dalam Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial Pemutusan Hubungan Kerja Yang Berkeadilan.

Adapun sumber data tersebut, sebagai berikut:

1. Data primer:

Data yang diperoleh dari penelitian di lapangan berkaitan dengan Perlindungan Pekerja Dalam Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial Pemutusan Hubungan Kerja Yang Berkeadilan.

2. Data sekunder:

- a. Bahan hukum primer, yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat, terdiri dari peraturan perundang-undangan.
- b. Bahan hukum sekunder yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum

primer, misalnya hasil penelitian hukum, hasil karya ilmiah dari kalangan hukum.

- c. Bahan hukum tertier, yakni bahan-bahan yang memberi petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, misalnya: kamus-kamus, ensiklopedi.

### **Metode Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh data yang dilakukan dalam penyusunan penelitian ini, dilakukan dengan :

1. Penelitian Kepustakaan (*library research*)

Penelitian kepustakaan yang dimaksud adalah untuk memperoleh data dan bahan bacaan yang bersifat teoritis yaitu, dengan membaca buku-buku ilmiah, pendapat para sarjana dan membaca peraturan perundang-undangan yang menjadi dasar hukumnya.

2. Penelitian lapangan ini dimaksud untuk memperoleh data primer yaitu dengan mewawancarai baik terhadap informan maupun responden

### **Analisa Data**

Pengolahan data dilakukan dengan menganalisa data secara kualitatif, yaitu diuraikan secara sistematis sehingga menjawab keseluruhan permasalahan dengan hasil penelitian dikonstruksikan dalam suatu kesimpulan.

Penelitian secara kualitatif didasarkan pada asumsi tentang realitas atau fenomena yang bersifat kompleks. Dimana terdapat regularitas pada pola tertentu dengan penuh keragaman. Analisis data secara kualitatif dilakukan terhadap data primer dan sekunder yang berasal dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tertier.<sup>48</sup>

Setelah data dikumpulkan dengan lengkap, tahap berikutnya peneliti mengolah dan menganalisis data. Analisa data terhadap data sekunder yang diperoleh dari inventarisasi hukum positif dan bahan kepustakaan dianalisa secara yuridis kritis. Analisis ini diilhami dengan munculnya aliran pemikiran kritis yang mengarahkan pada upaya mempelajari proses-proses manusia dalam membangun dunianya.

---

<sup>48</sup> Burhan Bungin, *Analisis Data Penelitian Kualitatif, Pemahaman Filosofis dan Metodologis Kearifan Penguasaan Aplikasi*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003, hlm 53.



Menurut Michael Quinn Patton, analisis data adalah proses mengatur urutan data, mengorganisasikannya ke dalam suatu pola, kategori, dan suatu uraian dasar. Ia membedakannya dengan penafsiran, yaitu memberikan arti yang signifikan terhadap analisis, menjelaskan pola uraian, dan mencari hubungan di antara dimensi-dimensi uraian. Analisis data dimaksudkan pertama-tama mengorganisasikan data. Data yang terkumpul banyak sekali dan terdiri dari catatan lapangan dan komentar peneliti, gambar, foto, dokumen berupa laporan, biografi, artikel, dan sebagainya. Pekerjaan analisis data dalam hal ini ialah mengatur, mengurutkan, mengelompokkan, memberikan kode, dan mengategorikannya. Prinsip pokok penelitian kualitatif adalah menemukan teori dari data atau verifikasi teori baru akan tampak sewaktu analisis data itu mulai dilakukan. Walaupun kedudukannya penting, dengan sendirinya tahap analisis data ini hanya merupakan satu bagian yang tidak terpisahkan dari tahap-tahap lainnya.<sup>49</sup>

Analisa deskriptif (*descriptive analysis*) diawali dengan mengelompokkan data dan informasi yang sama menurut sub aspek dan selanjutnya melakukan interpretasi untuk memberi makna terhadap tiap sub aspek dan hubungannya satu sama lain. Kemudian setelah itu dilakukan analisis atau interpretasi keseluruhan aspek untuk memahami makna hubungan antara aspek yang satu dengan lainnya dan dengan keseluruhan aspek yang menjadi pokok permasalahan penelitian yang dilakukan secara induktif sehingga memberikan gambaran hasil secara utuh. Disamping memperoleh gambaran secara utuh, adakalanya ditetapkan langkah lanjutannya dengan memperhatikan domain khusus yang menarik untuk diteliti. Dengan demikian memungkinkan bahwa penelitian berikutnya lebih memfokus dan tertuju pada masalah yang lebih spesifik.

#### **H. Sistematika Penulisan**

Untuk memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai tesis ini, penulisan tesis ini direncanakan terdiri dari 4 (empat) bab. Tesis ini akan disusun dengan mengupayakan adanya hubungan kesenyawaan dalam penulisan dan pembahasannya antara satu sama lainnya setiap bab, dengan sistematika pembahasan sebagai berikut :

**BAB I : Pendahuluan.** Pada bab ini diuraikan tentang Latar Belakang, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Kerangka Konseptual,

---

<sup>49</sup> Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Remaja Rosdakarya, Bandung, 1998, hlm 103.



Kerangka Teori, dan Sistematika Penulisan. Bab II adalah berisi tinjauan pustaka yang akan menjabarkan variable judul tesis ini. Adapun sub-sub yang dibahas dalam bab II ini ialah penjelasan terkait Perjanjian Kerja, Hubungan Industrial, Pemutusan Hubungan Kerja dan Pengadilan Hubungan Industrial.

Pada Bab III hasil penelitian dan pembahasan diuraikan tentang Pengaturan Perlindungan Hak Pekerja Dalam Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial Pemutusan Hubungan Kerja, dan Putusan Hakim Mewujudkan Perlindungan Hak Pekerja Dalam Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial Pemutusan Hubungan Kerja. Pada Bab IV Penutup, disajikan simpulan dan saran dari hasil penelitian terkait isu hukum yang dirumuskan dalam tesis ini.



## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

### A. Perjanjian Kerja

Perjanjian adalah kesepakatan yang terjadi ketika para pihak saling berjanji untuk melaksanakan perbuatan tertentu. Menurut R Subekti, perjanjian adalah peristiwa ketika seorang atau lebih berjanji melaksanakan perjanjian atau saling berjanji untuk melaksanakan suatu hal.<sup>50</sup>

Istilah perjanjian sering diistilahkan kontrak (*contracts*) dan *overeenkomst* (bahasa Belanda). Kontrak dengan perjanjian merupakan istilah yang sama karena intinya ada peristiwa para pihak bersepakat mengenai hal diperjanjikan dan berkewajiban menaati dan melaksanakan sehingga perjanjian menimbulkan hubungan hukum yang disebut perikatan. Dalam kontrak atau perjanjian dapat menimbulkan hak dan kewajiban bagi para pihak yang membuat kontrak, karena itulah kontrak yang dibuat dipandang sebagai sumber hukum yang formal.<sup>51</sup>

Menurut Charless L. Knapp dan Nathan M. Crystal, *Contract is: An agreement between two or more persons not merely a shared belief, but common understanding as to something that is to be done in the future by one or both of them.* (kontrak adalah suatu persetujuan antara dua orang atau lebih tidak hanya memberikan kepercayaan, tetapi secara bersama saling pengertian untuk melakukan sesuatu pada masa mendatang oleh seseorang atau keduanya dari mereka).<sup>52</sup> Ada 3 (tiga) unsur dari pengertian di atas, yaitu :<sup>53</sup>

1. *The agreement fact between the parties* (adanya kesepakatan tentang fakta antara kedua pihak);
2. *The agreement as written* (persetujuan dibuat secara tertulis);
3. *The set of rights and duties created by (1) and (2)* (adanya orang yang berhak dan berkewajiban membuat : (1) kesepakatan, dan (2) persetujuan tertulis).

Istilah perjanjian sebenarnya tidak lepas dari istilah perdata, yaitu perikatan. Dalam Pasal 1313 KUHPerdata perjanjian adalah suatu perbuatan seseorang atau lebih mengikatkan diri pada orang lain untuk melaksanakan suatu hal.

Abdulkadir Muhammad berpendapat ketentuan Pasal 1313 KUHPerdata tentang

---

<sup>50</sup> R Subekti, *Hukum Perjanjian*, Intermasa, Jakarta, 1991, hlm 1.

<sup>51</sup> Abdul Rasyid Saliman, Hermansyah, Ahmad Jalis, *Hukum Bisnis untuk Perusahaan: Teori dan Contoh Kasus*, Kencana, Jakarta, 2007, hlm 49.

<sup>52</sup> Salim, *Hukum Kontrak, Teori dan Teknik Penyusunan Kontrak*, Sinar Grafika, Jakarta, 2003, hlm 26.

<sup>53</sup> *Ibid*, hlm 27.

pengertian perjanjian kurang tepat karena ada beberapa kelemahan yang perlu dikoreksi, yakni hanya menyangkut sepihak, kata perbuatan mencakup juga tanpa konsensus, pengertian perjanjian terlalu luas, tanpa menyebut tujuan. Abdulkadir Muhammad menyatakan perjanjian adalah persetujuan antar dua orang atau lebih yang hanya saling mengikatkan diri untuk melaksanakan suatu hal mengenai harta kekayaan.<sup>54</sup>

Perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih lainnya.<sup>55</sup> Perjanjian kerja merupakan dasar dari terbentuknya hubungan kerja. Perjanjian kerja adalah sah apabila memenuhi syarat sahnya perjanjian dan asas-asas hukum perikatan.<sup>56</sup> Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu si buruh, mengikatkan dirinya untuk di bawah perintahnya pihak yang lain yaitu si majikan untuk suatu waktu tertentu, melakukan pekerjaan dengan menerima upah.<sup>57</sup>

Pengertian perjanjian dengan perjanjian kerja memiliki kedudukan berbeda. Dalam perjanjian kedudukan para pihak sama atau seimbang, sedangkan dalam perjanjian kerja kedudukan para pihak tidak sama atau tidak dalam keadaan seimbang karena pihak yang satu yaitu pekerja mengikatkan diri dan bekerja di bawah perintah orang lain yaitu pengusaha. Pasal 1601 a KUHPerdata disebutkan perjanjian kerja adalah suatu persetujuan bahwa pihak kesatu yaitu buruh mengikatkan dirinya untuk menyerahkan tenaganya kepada pihak lain yaitu majikan, dengan upah selama waktu tertentu.

Perjanjian kerja menurut Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak. Perjanjian kerja pada dasarnya harus memuat pula ketentuan-ketentuan yang berkenaan dengan hubungan kerja itu, yaitu hak dan kewajiban buruh serta hak dan kewajiban majikan.

Perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara

---

<sup>54</sup> Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perdata Indonesia*, Citra Aditya Bakti, 1993, Bandung, hlm 224.

<sup>55</sup> Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008, hlm 13.

<sup>56</sup> Asri Widjayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm 41.

<sup>57</sup> *Ibid*, hlm 29.

serikat pekerja (tercatat pada instansi yang bertanggung jawab bidang ketenagakerjaan) dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak. Perjanjian kerja bersama berisi aturan atau syarat kerja bagi pekerja, perjanjian kerja bersama juga mengatur hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja dan menjadi pedoman penyelesaian perselisihan antara kedua belah pihak. Satu perusahaan hanya dapat membuat satu perjanjian kerja bersama yang berlaku bagi seluruh pekerja di perusahaan tersebut.

Subjek hukum perjanjian kerja adalah buruh dan majikan. Subjek hukum mengalami perluasan, yaitu meliputi perkumpulan majikan, gabungan perkumpulan majikan atau APINDO (Asosiasi Perusahaan Indonesia) untuk perluasan majikan. Selain itu terdapat serikat pekerja/buruh, gabungan serikat pekerja atau buruh sebagai perluasan dari buruh.

Objek hukum perjanjian kerja adalah pekerjaan yang dilakukan pekerja. Dengan kata lain tenaga yang melekat pada diri pekerja merupakan objek hukum dalam hubungan kerja. Objek hukum dalam perjanjian kerja yaitu hak dan kewajiban masing-masing pihak secara timbal balik yang meliputi syarat kerja atau hal lain akibat adanya hubungan kerja, dimana syarat kerja berkaitan upaya peningkatan produktivitas bagi majikan dan upaya meningkatkan kesejahteraan.<sup>58</sup> Objek hukum dalam hubungan kerja tertuang dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan kesepakatan kerja bersama/perjanjian kerja bersama. Kedudukan perjanjian kerja adalah di bawah peraturan perusahaan, sehingga apabila ada ketentuan dalam perjanjian kerja bertentangan dengan peraturan perusahaan maka yang berlaku adalah peraturan perusahaan. Yang membuat peraturan perusahaan adalah majikan secara keseluruhan, dan perjanjian kerja secara teoritis dibuat oleh buruh dan majikan, tetapi pada kenyataan perjanjian kerja sudah disiapkan terlebih dahulu oleh majikan untuk ditandatangani oleh buruh saat buruh diterima

---

<sup>58</sup> Agusmidah, *Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, USU Press, Medan, 2010, hlm 41.

kerja oleh majikan.<sup>59</sup>

Menurut Pasal 1338 KUHPerdara, semua persetujuan yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Persetujuan ini tidak dapat ditarik kembali, selain dengan sepakat kedua belah pihak, atau karena alasan-alasan yang oleh undang-undang dinyatakan cukup untuk itu.<sup>60</sup> Sehubungan syarat sah perjanjian kerja, dalam Pasal 1320 KUHPerdara, sahnya suatu perjanjian diperlukan 4 (empat) syarat :

1. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya.

Sepakat dimaksud adalah kesepakatan pihak-pihak yang melakukan perjanjian. Dalam hubungan kerja yang dijadikan dasar adalah perjanjian kerja, maka pihak-pihak adalah buruh dan majikan.

Kesepakatan antara buruh dan majikan secara yuridis haruslah bebas. Sepakat sebagai perizinan, yaitu kedua subjek hukum yang mengadakan perjanjian itu harus sepakat, setuju atau seia sekata mengenai hal pokok dari perjanjian yang diadakan itu. Apa yang dikehendaki oleh pihak yang satu juga dikehendaki pihak yang lain. Mereka menghendaki sesuatu yang sama secara timbal balik.

Dalam arti tidak terdapat cacat kehendak yang meliputi penipuan (*Dwang*), paksaan (*Dwaling*), kekhilafan (*Bedrog*). Pada Pasal 1321 KUHPerdara menyatakan : Tiada sepakat yang sah apabila sepakat itu diberikan karena kekhilafan atau diperolehnya dengan paksaan atau penipuan.

Pada kenyataan, buruh tidak mutlak menentukan kehendak, hanya mempunyai tenaga yang melekat pada dirinya dalam melakukan perjanjian kerja, dan buruh tidak memiliki kebebasan memilih pekerjaan sesuai kehendak, terutama apabila buruh tidak memiliki keahlian.

2. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan.

Kecakapan di sini artinya para pihak yang membuat kontrak harus orang yang

---

<sup>59</sup> *Ibid.*

<sup>60</sup> *Ibid*, hlm 40.

oleh hukum dinyatakan sebagai subjek hukum.

Pada dasarnya semua orang menurut hukum cakap membuat kontrak. Yang tidak cakap adalah orang yang ditentukan hukum, yaitu anak-anak, orang dewasa di bawah pengawasan (*Curatele*), dan orang sakit jiwa. Anak-anak adalah mereka yang belum dewasa yang menurut Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1974 tentang Perkawinan belum berumur 18 (delapan belas) tahun. Meskipun belum berumur 18 (delapan belas) tahun, apabila seseorang telah atau pernah kawin dianggap sudah dewasa, berarti cakap untuk membuat perjanjian.

Menurut Pasal 1329 KUHPerdata bahwa : Setiap orang adalah cakap untuk membuat perikatan-perikatan, jika ia oleh undang-undang tidak dinyatakan tak cakap. Sedangkan seseorang yang tak cakap dalam membuat suatu perjanjian diatur dalam Pasal 1330 KUHPerdata adalah : Orang-orang yang belum dewasa; Mereka yang ditaruh dibawah pengampuan; dan Orang-orang perempuan, dalam hal-hal yang ditetapkan oleh undang-undang, dan pada umumnya semua orang kepada siapa undang-undang telah melarang membuat perjanjian-perjanjian tertentu.

Hukum perburuhan membagi usia kerja dari tenaga kerja menjadi anak-anak (14 tahun ke bawah), orang muda (14-18 tahun), dan orang dewasa (18 tahun ke atas). Untuk orang muda dan anak-anak dapat atau boleh bekerja asalkan tidak di tempat yang dapat membahayakan jiwanya. Namun, dengan alasan ekonomi kebanyakan anak-anak dan orang muda yang bekerja dan mungkin tempat kerjanya dapat membahayakan jiwanya. Dibiidang hukum ketenagakerjaan, seseorang dikatakan dewasa apabila telah berumur 18 tahun. Berdasarkan ketentuan Pasal 2 ayat (3) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 1999 tentang Pengesahan Konvensi ILO Nomor 138 mengenai usia minimum untuk diperbolehkan bekerja, yaitu usia minimum yang telah ditetapkan ialah tidak boleh kurang dari usia tamat sekolah wajib dan paling tidak, tidak boleh kurang 15 tahun. Selanjutnya ketentuan Pasal 3 ayat (1), yaitu usia minimum untuk diperbolehkan masuk kerja setiap jenis pekerjaan atau kerja yang



karena sifatnya atau karena keadaan lingkungan dimana pekerjaan itu harus dilakukan mungkin membahayakan kesehatan, keselamatan atau moral orang muda tidak boleh kurang dari 18 tahun. Maka, seseorang dapat bekerja apabila usianya telah 18 tahun dan apabila terpaksa, usia minimum adalah 15 tahun.

3. Suatu hal tertentu.

Pasal 1333 KUHPperdata : Suatu perjanjian harus mempunyai sebagai pokok suatu barang yang paling sedikit ditentukan jenisnya. Tidaklah menjadi halangan bahwa jumlah barang tidak tentu, asal saja jumlah itu terkemudian dapat ditentukan atau dihitung. Dalam melakukan perjanjian kerja, suatu hal tertentu adalah semua orang bebas melakukan hubungan kerja, asalkan objek pekerjaannya jelas, yaitu melakukan pekerjaan. Jadi tidak boleh samar-samar. Hal ini penting untuk memberikan jaminan atau kepastian kepada pihak-pihak dan mencegah timbulnya kontrak fiktif.

4. Suatu sebab yang halal.

Dalam Pasal 1335 KUHPperdata disebutkan : Suatu perjanjian tanpa sebab atau yang telah dibuat karena sesuatu sebab yang palsu atau terlarang, tidak mempunyai kekuatan. Namun Pasal 1336 KUHPperdata menyatakan : Jika tidak dinyatakan sesuatu sebab, tetapi ada suatu sebab yang halal, ataupun jika ada suatu sebab lain, daripada yang dinyatakan perjanjian namun demikian adalah sah. Dalam perjanjian sebab yang halal maksudnya isi kontrak tidak boleh bertentangan dengan perundang-undangan, ketertiban umum, dan atau kesusilaan.

Pada prinsipnya, unsur dalam perjanjian kerja ditentukan dalam Pasal 1320 KUHPperdata, agar suatu perjanjian kerja tersebut keberadaannya dianggap sah dan konsekuensinya dianggap sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Menurut M. G. Rood, pakar hukum perburuhan menyebutkan adanya perjanjian kerja bila memenuhi 4 (empat) syarat, yaitu :<sup>61</sup>

1. Adanya unsur *work* atau pekerjaan

---

<sup>61</sup> Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja, Op, Cit*, hlm 40.

Dalam perjanjian kerja harus ada suatu pekerjaan diperjanjikan dan dikerjakan sendiri oleh pekerja yang membuat perjanjian kerja tersebut. Pekerjaan harus dikerjakan sendiri berdasarkan perjanjian kerja, pokoknya wajib dilaksanakan sendiri, sebab apabila para pihak itu bebas untuk melaksanakan pekerjaannya itu, dilakukan sendiri atau menyuruh orang lain melakukannya akan mengakibatkan hal tersebut sulit dikatakan sebagai pelaksanaan dari perjanjian kerja.<sup>62</sup>

Pasal 1383 KUHPerduta menyatakan : Suatu perjanjian untuk berbuat sesuatu tak dapat dipenuhi oleh seseorang dari pihak ketiga berlawanan dengan kemauan si berpiutang, jika si berpiutang ini mempunyai kepentingan supaya perbuatannya dilakukan sendiri oleh si berpiutang.

2. Adanya unsur *service* atau pelayanan

Untuk melakukan pekerjaan dalam perjanjian kerja, pekerja haruslah tunduk pada perintah orang lain yaitu pihak pemberi kerja dan harus tunduk dan di bawah perintah orang lain atau si majikan.

Dalam melakukan pekerjaan, pekerjaan harus bermanfaat bagi si pemberi kerja, misalnya jika pekerjaan dijanjikan adalah suatu pekerjaan pengerasan atau pengaspalan jalan, maka si pekerja dalam melakukan pekerjaan harus bermanfaat bagi si pemberi kerja. Hal ini dapat disimpulkan suatu kewajiban yang harus dilakukan oleh si pekerja dan harus bermanfaat bagi si pemberi kerja dan sesuai dengan apa yang dimuat dalam isi perjanjian kerja.

3. Adanya unsur *time* atau waktu tertentu

Dalam hubungan kerja, harus dilakukan sesuai dengan waktu ditentukan dalam perjanjian kerja, peraturan perundangan, kebiasaan setempat, dan ketertiban umum. Pekerja tidak boleh melakukan pekerjaan sesuai kehendak si majikan dan pekerjaan tersebut tidak boleh dilakukan dalam kurun waktu seumur hidup, jika pekerjaan dilakukan selama hidup maka kepribadian si pekerja akan hilang sehingga timbul yang dinamakan perbudakan dan bukan perjanjian kerja.

4. Adanya unsur *pay* atau upah

Pekerja harus memenuhi prestasi yaitu melakukan pekerjaan di bawah perintah yaitu si majikan, maka majikan sebagai pemberi kerja wajib pula memenuhi prestasi berupa pembayaran atas upah. Upah adalah imbalan prestasi yang wajib dibayar oleh majikan untuk pekerjaan. Pembayaran upah pada prinsipnya harus dalam bentuk uang, namun dalam praktek pelaksanaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan tidak mengurangi kemungkinan pemberian upah dalam bentuk barang, tetapi jumlahnya harus dibatasi.

Hak pekerja harus dilindungi secara umum adalah hak normatif pekerja, yaitu semua

hak pekerja yang tercantum dalam peraturan perundangan ketenagakerjaan, Perjanjian

Kerja, Peraturan Perusahaan, dan/atau Perjanjian Kerja Bersama.

Dalam peraturan perundangan hak pekerja harus dilindungi seperti mendapatkan upah yang layak, kesejahteraan bersifat rohani dan jasmani, perlakuan sama tanpa diskriminasi, keselamatan dan kesehatan kerja. Kesejahteraan/tunjangan yang tidak diatur dalam peraturan perundangan ketenagakerjaan misalnya : tunjangan cuti, besaran tunjangan hari raya adalah 2 bulan upah, program pensiun pekerja apabila sudah dinyatakan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, dan/atau Perjanjian Kerja Bersama menjadi hak normatif pekerja.<sup>63</sup>

---

<sup>62</sup> *Ibid.*

<sup>63</sup> Bambang Supriyanto, *Hak Normatif Pekerja*, <http://www.portalhr.com/klinikhr.html>.

Menurut Imam Soepomo, isi perjanjian kerja merupakan pokok persoalan, yaitu pekerjaan yang dijanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan undang-undang yang sifatnya memaksa atau ketertiban umum atau tata susila masyarakat. Perjanjian kerja yang bertentangan dengan ketentuan undang-undang yang sifatnya memaksa sanksinya harus diselidiki satu demi satu.<sup>64</sup> Isi dari suatu perjanjian kerja terdiri dari kewajiban dan hak kedua belah pihak (pekerja dan pengusaha) yang terdapat dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, dan/atau Perjanjian Kerja Bersama. Hak dan kewajiban dari pihak yang menentukan perjanjian yaitu pengusaha yang membatasi kewajibannya untuk memenuhi hak dari si pekerja. Hal ini terkait dalam menentukan hak pekerja seperti pemberian upah di bawah upah minimum, tidak memberikan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja, tidak ada cuti, jenis dan sifat pekerjaan yang seharusnya merupakan pekerjaan tetap, atau perjanjian kerja yang bertentangan dengan ketentuan ketenagakerjaan di Indonesia.

Menurut Pasal 61 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, perjanjian kerja dapat berakhir apabila :

1. Pekerja meninggal dunia
2. Jangka waktu kontrak kerja telah berakhir
3. Adanya putusan pengadilan atau penetapan lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.
4. Adanya keadaan atau kejadian tertentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

Jika pengusaha meninggal dunia, perjanjian kerja tidak akan berakhir. Karena akan terjadi pengalihan hak atas perusahaan yang disebabkan penjualan, pewarisan atau hibah, sedangkan hak pekerja/buruh akan menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ditentukan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak pekerja/buruh.

---

<sup>64</sup> Koko Hasidin, *Perjanjian Kerja, Perjanjian Perburuhan dan Peraturan Perusahaan*, Mandar Maju, Bandung, 1999, hlm 24.

Dalam hal pengusaha, orang perorangan meninggal dunia, ahli waris pengusaha dapat mengakhiri perjanjian kerja setelah merundingkan dengan pekerja/buruh.

Dalam hubungan kerja antara pengusaha dan tenaga kerja/buruh, masing-masing pihak memiliki hak dan kewajiban yang harus dilaksanakan dan dimuat dalam perjanjian kerja. Adapun hak dan kewajiban tersebut adalah :

1. Hak dan kewajiban daripada pengusaha dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Hak pengusaha antara lain :

- a. Mengenakan denda terhadap pekerja yang melakukan pelanggaran (Pasal 95 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003), karena :

- 1) Kesengajaan atau kelalaiannya dapat dikenakan denda;
- 2) Jika pengusaha karena kesengajaan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, sesuai persentase dari upah pekerja;
- 3) Pemerintah mengatur pengenaan denda kepada pengusaha dan/atau buruh/pekerja dalam pembayaran upah;
- 4) Mendahulukan pembayaran upah dan hak pekerja daripada utang lain, jika perusahaan dinyatakan pailit/dilikuidasi berdasarkan perundang-undangan.

- b. Membuat Peraturan Perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan

Peraturan Perusahaan disusun oleh dan menjadi tanggung jawab pengusaha yang bersangkutan. Dalam hal ini tidak wajib, jika mempekerjakan pekerja minimal 10 orang. (Pasal 108 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003)

- c. Membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang kompensasi pemutusan hubungan kerja (Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003)

Hal ini merupakan penggantian hak yang seharusnya diterima, jika terjadi pemutusan hubungan kerja.

Kewajiban pengusaha adalah sebagai berikut :<sup>65</sup>

a. Membayar upah.

Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Maka, yang dimaksud dengan upah adalah imbalan yang berupa uang dan juga termasuk tunjangan.

b. Memberi waktu istirahat dan hari libur resmi.

Hal ini diatur dalam Paragraf 4 Bagian Kesatu Bab X Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yaitu :

- 1) Pasal 79 ayat (2) yaitu Istirahat antara jam kerja, istirahat mingguan, cuti tahunan, istirahat panjang.
- 2) Pasal 80 yaitu pengusaha wajib memberikan kesempatan yang secukupnya kepada pekerja/buruh untuk melaksanakan ibadah yang diwajibkan oleh agamanya. Maksudnya adalah menyediakan tempat untuk melaksanakan ibadah yang memungkinkan pekerja/buruh dapat melaksanakan ibadahnya secara baik, sesuai dengan kondisi dan kemampuan perusahaan.
- 3) Pekerja/buruh tidak wajib bekerja pada hari-hari libur resmi, tetapi pengusaha dapat mempekerjakan pekerja/buruh untuk bekerja pada hari-hari libur resmi apabila jenis dan sifat pekerjaan tersebut harus dilaksanakan atau dijalankan secara terus-menerus atau pada keadaan lain berdasarkan kesepakatan antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Hal ini untuk melayani kepentingan dan kesejahteraan umum, dan disamping itu bahwa pekerjaan yang karena sifat dan jenis pekerjaannya tidak memungkinkan pekerjaan itu dihentikan.

c. Mengatur tempat kerja dan alat kerja.

Kewajiban mengatur tempat kerja dan alat kerja ini adalah agar kecelakaan kerja pada pekerja/buruh dapat dihindari. Sebagaimana diatur dalam Pasal 86 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, bahwa pekerja berhak atas perlindungan mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), serta Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja yang mengatur alat-alat kerja.

d. Bertindak sebagai pengusaha yang baik.

Meskipun kewajiban ini tidak tertulis dalam perjanjian kerja, namun menurut kepatutan atau kebiasaan serta peraturan perundang-undangan, seharusnya pengusaha wajib untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu.

Hal ini sesuai ketentuan tentang akibat perjanjian yang diatur dalam Pasal 1339 KUHPerdata yaitu perjanjian-perjanjian tidak hanya mengikat untuk hal-hal yang dengan tegas dinyatakan didalamnya, tetapi juga untuk segala sesuatu yang menurut sifatnya perjanjian diharuskan oleh kepatutan, kebiasaan atau undang-undang.

e. Memberi surat keterangan.

Dalam praktik, biasanya pengusaha memberi surat keterangan (*Refrensi*) tentang pekerjaan pekerja/buruh sewaktu hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha telah berakhir.

Surat keterangan/surat pengalaman kerja biasanya berisi mengenai :

- 1) Macam pekerjaan;

---

<sup>65</sup> Djumialdji, *Perjanjian Kerja*, Sinar Grafika, Jakarta, 2005, hlm 26.



- 2) Cara melakukan pekerjaan;
  - 3) Lama melakukan pekerjaan;
  - 4) Cara berakhirnya hubungan kerja;
- Biasanya cara berakhirnya hubungan kerja oleh pengusaha dinyatakan dengan baik atau dengan hormat meskipun tidak baik.

2. Hak dan kewajiban tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, mengatur beberapa hak tenaga kerja dalam beberapa pasal, hak-hak dari tenaga kerja tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Tiap tenaga kerja berhak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 27 ayat (2) UUD NRI Tahun 1945).

Dalam hal ini, negara menjamin hak setiap orang untuk mendapatkan perlindungan dan kenyamanan dalam melaksanakan pekerjaannya untuk kesejahteraan, dan memiliki kesempatan yang sama dalam memperoleh pekerjaan tanpa adanya perlakuan diskriminasi dari pengusaha. Dalam Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 juga disebutkan bahwa tiap tenaga kerja berhak mendapatkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dan hal ini merupakan kebijakan pemerintah untuk mensejahterakan kehidupan tenaga kerja Indonesia.

- b. Tiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri (Pasal 31 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003).

Dalam hal ini, tenaga kerja diberi kesempatan untuk bebas memilih pekerjaan yang sesuai, dan diusahakan agar tenaga kerja disesuaikan dengan pekerjaannya. Tenaga kerja yang melaksanakan pekerjaannya dengan baik, juga harus mendapatkan penghargaan sesuai bakat dan kemampuannya.

- c. Setiap tenaga kerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :
  - 1) Keselamatan dan kesehatan kerja.
  - 2) Moral dan kesusilaan.



3) Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. (Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003).

Dalam hal ini, perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) perlu untuk mewujudkan produktivitas kerja yang optimal, dan tenaga kerja juga harus dilindungi dari berbagai persoalan disekitarnya yang dapat mengganggu dalam pelaksanaan aktivitasnya.

d. Tenaga kerja berhak atas pelatihan kerja untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan produktivitas dan kesejahteraan (Pasal 9 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003).

Dalam hal ini, potensi dan daya kreasi tenaga kerja dapat dikembangkan dalam rangka mempertinggi kecerdasan dan keterampilan tenaga kerja, yang dapat meningkatkan produktivitas kerja.

e. Setiap tenaga kerja berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh. (Pasal 104 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003).

Dalam hal ini, serikat pekerja merupakan wadah untuk pelaksanaan hak berserikat di dalam suatu serikat pekerja/buruh, yang bertujuan untuk menyeimbangkan posisi buruh dengan majikan. Keberadaan serikat pekerja/buruh dijamin dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000.

Dalam peraturan perundangan juga mengatur, perihal kewajiban pekerja<sup>66</sup> yang terdapat pada pasal 1603, 1603a, 1603b dan 1603c KUHPdata, yang dapat disimpulkan :

a. Buruh wajib melakukan pekerjaan.

Buruh atau pekerja bertanggung jawab melaksanakan isi dari perjanjian kerja, yaitu pekerjaan yang pada prinsipnya wajib dilakukan sendiri. Namun hal tersebut dapat dikesampingkan asal ada sepengetahuan dan izin dari majikannya sebelumnya. Pada umumnya buruh harus melakukan pekerjaannya ditempat yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, sesuai dengan kehendak majikan.<sup>67</sup>

---

<sup>66</sup> *Ibid*, hlm 42.

<sup>67</sup> Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Djambatan, 1980, Jakarta, hlm 70.

b. Buruh wajib mentaati aturan dan petunjuk dari majikan ataupun perusahaan.

Sewaktu buruh melakukan pekerjaannya, wajib mentaati perintah-perintah yang diberikan oleh majikan. Namun perintah-perintah yang diberikan oleh majikan harus sesuai dengan yang diatur dalam perjanjian kerja, undang-undang dan kebiasaan setempat.

Dalam praktek sering terjadi buruh yang atas petunjuk majikan harus bekerja begini atau begitu, bekerja menurut kemauan sendiri dengan tidak mengindahkan petunjuk yang diberikan majikan itu. Penolakan petunjuk atau perintah majikan adalah menyalahi perjanjian dan karena itu adalah tidak sah. Apabila pekerja/buruh melakukan kerja atau lembur dengan perintah majikan, maka hal tersebut sudah diatur dalam perjanjian kerja atau adanya kebiasaan.<sup>68</sup>

c. Pekerja wajib membayar ganti rugi dan denda.

Apabila si pekerja dalam melakukan pekerjaannya karena kesengajaan ataupun karena kelalaiannya sehingga menimbulkan kerugian, kerusakan, kehilangan atau lain kejadian sifatnya tidak menguntungkan atau merugikan majikan. Maka resiko menjadi tanggung jawab pekerja.

Denda yang dimaksud tidak boleh menjadi keuntungan pribadi bagi majikan sendiri atau bagi siapa yang diberi kuasa olehnya untuk menjatuhkan denda kepada pekerja/buruh. Denda tersebut tidak dapat ditetapkan oleh majikan saja secara sepihak, denda harus ditetapkan dalam perjanjian kerja tertulis.<sup>69</sup>

## **B. Hubungan Industrial**

Hubungan hukum yang terjadi antara pelaku usaha dan tenaga kerja adalah hubungan kerja berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Menurut Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dinyatakan hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Hubungan kerja menurut Imam Soepomo adalah suatu hubungan antara seorang buruh dan seorang majikan, dimana hubungan kerja itu terjadi setelah adanya perjanjian

---

<sup>68</sup> *Ibid*, hlm 72.

<sup>69</sup> *Ibid*, hlm 75.

antara kedua belah pihak. Mereka terikat dalam suatu perjanjian, di satu pihak pekerja/buruh bersedia bekerja dengan menerima upah dan pengusaha mempekerjakan pekerja/buruh dengan memberi upah.<sup>70</sup> Lalu Husni menyebutkan hubungan kerja adalah hubungan antara buruh dan majikan setelah adanya perjanjian kerja, yaitu suatu perjanjian dimana pihak buruh mengikatkan dirinya pada pihak majikan untuk bekerja dengan mendapatkan upah dan majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan si buruh dengan membayar upah.<sup>71</sup>

Berbeda dengan hubungan kerja yang melibatkan pengusaha dengan pekerja/buruh, hubungan industrial tidak hanya sekedar manajemen organisasi perusahaan yang dijalankan seorang *manager*, yang menempatkan pekerja sebagai pihak yang selalu dapat diatur. Namun, hubungan industrial meliputi fenomena baik dalam maupun di luar tempat kerja yang berkaitan penempatan dan pengaturan hubungan kerja.

Istilah hubungan industrial berasal dari *industrial relation*, merupakan perkembangan dari istilah hubungan perburuhan (*labour relations* atau *labour management relations*).<sup>72</sup> Istilah hubungan perburuhan memberikan kesan yang sempit seakan-akan hanya mencakup hubungan antara pengusaha dan pekerja. Hubungan Industrial adalah hubungan antara para pelaku kegiatan proses produksi (pekerja, pengusaha), untuk menghasilkan barang dan jasa sebagai hasil usaha, dan pemerintah yang mengayomi dan berkepentingan untuk pembinaan ekonomi nasional.

Jika diperinci pada dasarnya hubungan industrial meliputi hal-hal :

1. Pembentukan perjanjian kerja/perjanjian kerja bersama yang merupakan titik tolak adanya hubungan industrial;

---

<sup>70</sup> Siti Hajati Hoesin. *Asas-asas Hukum Perburuhan*, Raja Grasindo Persada, Jakarta, 2014, hlm 54.

<sup>71</sup> Lalu Husni. *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan & di Luar Pengadilan*, Rajawali Pers, Jakarta, 2005, hlm 51.

<sup>72</sup> Asri Wijayanti, *Op, Cit*, hlm 56.

2. Kewajiban pekerja/buruh melakukan pekerjaan pada atau dibawah pimpinan pengusaha, yang sekaligus merupakan hak pengusaha atas pekerjaan dari pekerja/buruh;
3. Kewajiban pengusaha membayar upah kepada pekerja/buruh yang sekaligus merupakan hak pekerja/buruh atas upah;
4. Berakhirnya hubungan industrial dan;
5. Caranya perselisihan antara pihak- pihak yang bersangkutan diselesaikan dengan sebaik-baiknya.

Secara umum terdapat lima sistem hubungan industrial, yaitu sebagai berikut :<sup>73</sup>

1. Sistem hubungan industrial atas dasar kegunaan (*utility system*).  
Pada bagian ini hubungan perburuhan diatur sedemikian rupa, sehingga *utility* buruh dapat digunakan sepenuhnya. Ada kebijaksanaan *full employment of man power*. Buruh diberi upah dan jaminan tinggi apabila dapat memberikan tenaga dengan maksimal. Tenaga mereka diperas untuk mencapai produksi yang sebesar-besarnya.
2. Sistem hubungan industrial atas dasar demokrasi.  
Sistem ini mengutamakan konsultasi atau musyawarah antara buruh dan majikan.
3. Sistem hubungan industrial atas dasar kemanusiaan.  
Sistem ini tidak begitu memperhitungkan peningkatan produktivitas dan efisiensi.
4. Sistem hubungan industrial atas dasar komitmen seumur hidup.  
Sistem ini terdapat di Jepang. Buruh cenderung setia kepada majikan, baik perusahaan dalam keadaan untung atau rugi. Buruh mempunyai disiplin tinggi, bekerja keras dengan penuh dedikasi. Di pihak lain majikan memperlakukan buruhnya sebagai anak dan dianggap keluarga, dengan memberikan fasilitas-fasilitas.
5. Sistem hubungan industrial atas dasar perjuangan kelas.  
Muncul atas ide dari Karl Marx dimana terdapat pertentangan kelas pemilik modal (kapitalis). Semakin tajam pertentangan maka semakin cepat diselesaikan dengan membinasakan kapitalis oleh proletar yang lapar yang menuntut keadilan.

Pada dasarnya hubungan industrial mencakup aspek yang sangat luas, yakni sosial budaya, psikologi, ekonomi, politik, hukum, dan hankamnas sehingga hubungan industrial tidak hanya meliputi pengusaha dan pekerja saja, namun melibatkan pemerintah dan masyarakat dalam arti luas. Penggunaan istilah hubungan industrial dirasakan lebih tepat daripada hubungan perburuhan.<sup>74</sup> Hubungan Industrial terbentuk mengacu pada landasan falsafah bangsa dan negara, yang karena setiap bangsa dan negara mempunyai falsafah

<sup>73</sup> Dahlia dan Agatha Jumiati, *Op, Cit*, hlm 42.

<sup>74</sup> Sentanoe Kertonegoro, *Hubungan Industrial, Hubungan Antara Pengusaha dan Pekerja (Bipartid) dan Pemerintah (Tripastid)*, YTKI, Jakarta, 1999, hlm 14.

yang berbeda maka sistem hubungan industrialnya pun cenderung berbeda antara satu negara dengan negara lainnya. Indonesia dengan Pancasila sebagai falsafah bangsa dan negara, hubungan industrialpun mengacu pada Pancasila, karenanya hubungan industrial di Indonesia lebih dikenal dengan nama Hubungan Industrial Pancasila. Dengan bersumberkan Pancasila sebagai landasan filosofis, maka secara normatif segala aturan hukum yang mengatur Hubungan Industrial Pancasila, berupa hukum dasar (UUD 1945), juga Peraturan Perundangan lain adalah pengimplementasian nilai Pancasila. Karenannya secara normatif hubungan industrial di Indonesia haruslah senantiasa dikontrol keserasiannya dengan nilai Pancasila.<sup>75</sup>

Pengertian hubungan industrial dalam Pasal 1 angka 16 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Hubungan industrial Pancasila adalah suatu sistem yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang dan jasa (pekerja, pengusaha, dan pemerintah) yang didasarkan atas nilai Pancasila dan UUD NRI Tahun 1945, yang tumbuh dan berkembang di atas kepribadian bangsa dan kebudayaan nasional Indonesia.<sup>76</sup> Dengan demikian jelaslah tujuan Hubungan Industrial Pancasila adalah :

1. Mensukseskan pembangunan dalam rangka mengemban cita-cita bangsa Indonesia yaitu masyarakat adil dan makmur;
2. Ikut berperan dalam melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial;

---

<sup>75</sup> Imam Soepomo, *Op, Cit*, hlm 6

<sup>76</sup> Sumanto, *Hubungan Industrial*, Center Of Academic Publishing Service, Yogyakarta, 2014, hlm 133. Prinsip hubungan industrial di Indonesia adalah hubungan industrial Pancasila. Prinsip ini menghendaki berbagai permasalahan atau sengketa ketenagakerjaan diselesaikan melalui prinsip hubungan industrial Pancasila. R. Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Bandung, 2013, hlm 289.



3. Menciptakan ketenangan, ketentraman dan ketertiban kerja serta ketenangan usaha;
4. Meningkatkan produksi dan produktivitas kerja;
5. Meningkatkan kesejahteraan pekerja serta derajatnya sesuai dengan martabatnya manusia.

Adapun ciri Hubungan Industrial Pancasila adalah:

1. Mengakui dan meyakini bahwa bekerja bukan hanya bertujuan untuk sekedar mencari nafkah saja, akan tetapi sebagai pengabdian kepada Tuhannya, kepada sesama manusia, kepada masyarakat, bangsa dan negara;
2. Menganggap pekerja bukan hanya sekedar faktor produksi belaka, tetapi sebagai manusia pribadi dengan segala harkat dan martabatnya;
3. Melihat antara pekerja dan pengusaha bukanlah mempunyai kepentingan yang bertentangan, akan tetapi mempunyai kepentingan yang sama yaitu kemajuan perusahaan, karena dengan perusahaan yang maju semua pihak akan mendapatkan kesejahteraan;
4. Setiap perbedaan pendapat antara pekerja dan pengusaha harus diselesaikan dengan jalan musyawarah untuk mencapai mufakat yang dilakukan secara kekeluargaan;
5. Terdapat keseimbangan antara hak dan kewajiban kedua belah pihak dalam perusahaan, keseimbangan itu dicapai bukan didasarkan atas perimbangan kekuatan (*balance of power*), akan tetapi atas dasar rasa keadilan dan kepatutan.

Hal demikian juga disampaikan oleh Abdul Khakim, bahwa hubungan industrial di Indonesia mempunyai perbedaan dengan yang ada di negara lain. Ciri-ciri itu adalah sebagai berikut :<sup>77</sup>

1. Mengakui dan meyakini bahwa bekerja bukan sekedar mencari nafkah saja, tetapi sebagai pengabdian manusia kepada tuhan nya sesama manusia, masyarakat, bangsa dan Negara;
2. Menganggap pekerja bukan sebagai faktor produksi, melainkan sebagai manusia yang bermartabat;
3. Melihat antara pengusaha dan pekerja bukan dalam perbedaan kepentingan, tetapi

---

<sup>77</sup> Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009, hlm 50.



mempunyai kepentingan sama untuk kemajuan perusahaan.

Hubungan industrial merupakan hubungan antara semua pihak terkait atau berkepentingan atas proses produksi barang atau pelayanan jasa di suatu perusahaan, pihak berkepentingan dalam sebuah perusahaan terdiri dari : pengusaha atau pemegang saham yang sehari-hari diwakili manajemen; para pekerja dan serikat pekerja; para perusahaan pemasok; masyarakat konsumen; pengusaha pengguna, dan masyarakat sekitar. Di samping para *stakeholder* tersebut para pelaku hubungan industrial telah berkembang melibatkan konsultan hubungan industrial atau pengacara, para arbitrator, konsiliator, mediator, dan dosen; serta hakim pengadilan hubungan industrial.<sup>78</sup> Fungsi utama hubungan industrial, yaitu :

1. Menjaga kelancaran atau peningkatan produksi;
2. Memelihara dan menciptakan ketenangan kerja;
3. Mencegah dan menghindari adanya pemogokan;
4. Ikut menciptakan serta memelihara stabilitas nasional.

Hubungan industrial akan serasi jika dikembangkan dan dilaksanakan dengan baik, maka dapat membantu meningkatkan produksi, menambah kemungkinan kesempatan kerja, dan lebih membantu menjamin pembagian merata dari hasil pembangunan nasional. Di samping itu hubungan industrial ini dapat membantu pemerintah dalam bekerja sama dengan organisasi pengusaha serta pekerja. Jadi hubungan tersebut berfungsi sebagai motivator menggerakkan partisipasi sosial dan menyukseskan pembangunan sehingga tercipta ketenangan bekerja dan ketenangan berusaha.

Para pihak dalam pelaksanaan hubungan industrial terdiri atas :<sup>79</sup>

1. Pemerintah, adalah menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan;
2. Pekerja dan serikat pekerja adalah menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara

---

<sup>78</sup> Payaman J. Simanjuntak, *Manajemen Hubungan Industrial*, Jala Permata Aksara, Jakarta, 2009, hlm 1.

<sup>79</sup> Abdul Khakim. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan, Op, Cit*, hlm 39.

- demokratis, mengembangkan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya;
3. Pengusaha dan organisasi pengusaha adalah menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan.

Konsep Hubungan Industrial Pancasila yang mengatur antara pelaku dan proses produksi yang berdasarkan nilai luhur Pancasila memiliki pendekatan berbeda, karena adanya nilai Pancasila seperti sifat kebersamaan dan gotong royong yang merupakan sendi penting dalam Hubungan Industrial Pancasila. Dengan Hubungan Industrial Pancasila pengusaha dan pekerja bukan lagi bersebrangan melainkan memiliki tujuan yang sama untuk mencapai keuntungan.

*Sila Ketuhanan yang Maha Esa* telah dikonkritkan dalam beberapa aturan, seperti pelarangan melakukan diskriminasi berdasarkan alasan agama, pemberian tunjangan hari raya pada saat buruh merayakan hari besar keagamaan dan hak untuk mendapatkan cuti untuk menjalankan ibadah keagamaan merupakan contoh-contoh yang diterapkan pada sila pertama dalam hubungan industrial di Indonesia.

*Sila Kemanusiaan yang Adil dan Beradab*, sila ini diturunkan ke dalam beberapa asas, antara lain asas adil dan merata, yang pelaksanaannya dalam upah minimum masih bisa terlihat. Asas perikehidupan dalam keseimbangan merupakan asas yang harus diterapkan misalnya dalam penciptaan hubungan kemitraan antara buruh dan majikan.

*Sila Persatuan Indonesia* terlihat dalam pengelolaan pasar kerja di Indonesia, dimana lowongan kerja dan pencari kerjanya dikelola secara nasional. Hal ini menggambarkan upaya untuk mempertemukan tenaga kerja yang berasal dari daerah padat angkatan kerja tetapi rendah kesempatan kerjanya dengan lowongan pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan atau minat dari tenaga kerja tersebut, walau lowongan pekerjaan tersebut terletak di daerah yang berbeda dengan tempat tenaga kerja tersebut berasal.

*Sila Kerakyatan yang Dipimpin oleh Hikmat Kebijaksanaan dalam Pemusyawaratan Perwakilan* mengandung nilai yang paling banyak diterapkan di dalam aktivitas berorganisasi para buruh. Bila terjadi perselisihan hubungan industrial, prinsip

penyelesaiannya adalah melalui proses musyawarah untuk mencapai mufakat.

*Sila Keadilan Sosial bagi Seluruh Rakyat Indonesia* merupakan sila yang paling erat berkaitan dengan masalah hubungan industrial. Karena merupakan hal terpenting dalam perlindungan wajib bagi buruh seperti hak untuk memperoleh jaminan sosial, hak untuk memperoleh upah yang layak, hak untuk tidak dieksploitasi baik atas dasar jam kerja maksimal dan jam istirahat minimal yang berdasarkan pada sila ini.

Jika diperhatikan, isi dari sila Pancasila, ternyata tidak berbeda dengan Hukum Ketenagakerjaan yang ditemukan dalam hukum positif berbagai negara atau konvensi Internasional. Hubungan Industrial Pancasila bukan merupakan penciptaan kekuatan bagi buruh menghadapi kekuatan ekonomis pengusaha, melainkan harus dipandang sebagai wujud kerjasama dari pekerja. Pekerja secara gotong royong bersama pengusaha menciptakan aturan yang adil dalam perjanjian kerja.

Pelaksanaan Hubungan Industrial Pancasila harus membawa suasana ideal dan tentram dalam hubungan industrial, namun tidaklah demikian. Banyak masalah dalam hubungan industrial yang menunjukkan Hubungan Industrial Pancasila masih tertidur, penyebabnya antara lain : Pekerja dan Pengusaha menempatkan diri pada posisi bersebrangan dan tidak merasa memiliki kepentingan sama. Pekerja merasa pengusaha mengeksploitasi mereka; sedangkan pengusaha merasa pekerja tidak melaksanakan tugas dengan baik. Sementara pemerintah yang menjadi penengah dianggap berpihak pada pengusaha. Aparat pemerintah Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, dan aparat terkait lain masih banyak tidak menjalankan fungsinya dengan baik. Sebagai bukti adalah gagalnya pengawasan penerapan perundangan. Pelanggaran jam kerja maksimum (40 jam kerja per minggu), pelanggaran upah minimum regional, dan masih banyak lagi.

Hubungan Industrial tidak hanya sekedar manajemen organisasi perusahaan yang dijalankan oleh seorang manajer, menempatkan pekerja sebagai pihak yang selalu dapat diatur. Namun hubungan industrial meliputi fenomena baik di dalam maupun di luar tempat kerja, berkaitan penempatan dan pengaturan hubungan kerja. Hubungan industrial tidak

hanya dilihat dari konteks hubungan antara pekerja dan pengusaha semata, peraturan ketenagakerjaan, tetapi juga tidak dapat dipisahkan dari lingkungan sosial, ekonomi, politik. Karena manusia adalah makhluk sosial, yaitu makhluk yang tidak dapat melepaskan diri dari berinteraksi atau berhubungan satu sama lain dalam rangka memenuhi kebutuhannya baik yang bersifat jasmani maupun rohani. Pada akhirnya tujuan hubungan industrial adalah meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan pekerja dan pengusaha, tujuan ini saling berkaitan dan terkait satu dengan lainnya berarti pengurangan terhadap yang satu akan mempengaruhi yang lain.

Kemitraan antara pekerja dan pengusaha merupakan konsep yang harus dikembangkan dalam hubungan industrial, jika pihak pekerja dan pengusaha menginginkan perusahaan maju dan berkembang serta bersaing dalam tatanan internasional. Dengan demikian hubungan kemitraan antara pekerja dan pengusaha ini dimaksudkan meningkatkan kemajuan perusahaan. Hubungan kemitraan pekerja dan pengusaha akan terganggu jika salah satu pihak memaksakan kehendak kepada pihak lain, sehingga pemenuhan kebutuhan atau kepentingan salah satu pihak dirugikan.

Hubungan industrial akan dikatakan berhasil apabila terjadi peningkatan produktivitas dan kesejahteraan. Hubungan industrial dikatakan tidak berhasil apabila timbul perselisihan perburuhan, terjadi pemutusan hubungan kerja, terjadi pemogokan atau pengrusakan barang dan tindak pidana lainnya.<sup>80</sup> Dalam melaksanakan prinsip hubungan industrial perlu adanya sikap mental dan sikap sosial yang sama antara pekerja, pengusaha dan pemerintah, sehingga tidak ada tempat bagi sikap yang berhadapan atau sikap penindasan oleh yang kuat terhadap yang lemah.<sup>81</sup>

Agar hubungan industrial berlangsung dengan baik maka berdasarkan ketentuan Pasal 103 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ditentukan sarana hubungan industrial,

---

<sup>80</sup> Asri Wijayanti, *Op, Cit*, hlm 65.

<sup>81</sup> Yunus Shamad, *Hubungan Industrial di Indonesia*, Bina Sumber Daya Manusia, Jakarta, 1995, hlm 18.

yaitu :

1. Serikat pekerja

Serikat pekerja adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja, baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja serta meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.<sup>82</sup>

2. Organisasi pengusaha

Para pengusaha juga mempunyai hak dan kebebasan untuk membentuk atau menjadi anggota organisasi atau asosiasi pengusaha.

Organisasi pengusaha yaitu organisasi yang dibentuk oleh pengusaha Indonesia yang bersifat demokratis, bebas, mandiri dan bertanggung jawab, yang secara khusus menangani bidang hukum industrial dan ketenagakerjaan dalam pelaksanaan hubungan industrial untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sebagai salah satu sarana utama terwujudnya kesejahteraan sosial dan ekonomi dalam dunia usaha. Asosiasi pengusaha sebagai organisasi atau perhimpunan wakil pimpinan perusahaan-perusahaan merupakan mitra kerja serikat pekerja dan pemerintah dalam penanganan masalah ketenagakerjaan dan hubungan industrial. Asosiasi pengusaha dapat dibentuk menurut sektor industri atau jenis usaha, mulai dari tingkat lokal sampai ke tingkat kabupaten, provinsi hingga ke tingkat pusat atau tingkat nasional.

3. Lembaga kerja sama bipartite

Yaitu forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal berkaitan hubungan industrial di satu perusahaan, yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja/buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja/buruh.

Setiap perusahaan yang mempekerjakan 50 (lima puluh) orang pekerja atau lebih

---

<sup>82</sup> Hardijan Rusli, *Op, Cit*, hlm 117.



wajib membentuk lembaga kerja sama bipartit yang berfungsi sebagai forum komunikasi dan konsultasi mengenai ketenagakerjaan di perusahaan.

4. Lembaga kerja sama tripartite

Adalah forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha, serikat pekerja dan pemerintah. Lembaga kerja sama tripartit terdiri dari Lembaga kerja sama tripartit nasional, provinsi dan kabupaten/kota; dan Lembaga kerja sama tripartit sektoral nasional, provinsi, dan kabupaten/kota.

5. Peraturan perusahaan

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

6. Perjanjian kerja bersama

Perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja atau beberapa serikat pekerja yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.

Perjanjian kerja bersama sebagai sarana pendukung yang sangat penting dalam mewujudkan hubungan industrial, melestarikan dan mengembangkan keserasian hubungan kerja karena perjanjian kerja bersama merupakan wahana partisipasi antara pekerja/buruh dan pengusaha.

7. Peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan

Peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan pada dasarnya mencakup ketentuan sebelum bekerja, selama bekerja, dan sesudah bekerja. Peraturan selama bekerja mencakup ketentuan jam kerja dan istirahat, pengupahan, perlindungan, penyelesaian



perselisihan hubungan industrial.

Peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dibuat secara partisipatif dengan melibatkan unsur pekerja/buruh dan pengusaha.

8. Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial

Berdasarkan ketentuan Pasal 136 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja secara musyawarah untuk mufakat. Dalam hal penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat tidak tercapai, maka pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dengan undang-undang

**C. Pengadilan Hubungan Industrial**

Setelah hampir 50 tahun (Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957) tentang penanganan perselisihan hubungan industrial atau PHK ditangani P4D dibawah naungan Disnakertrans. Selanjutnya dengan keluarnya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang PPHI, penanganannya beralih ke PHI (peradilan khusus) yang berada pada lingkungan peradilan umum yang berlaku mulai tanggal 14 Januari 2005, namun dengan alasan tertentu, ditunda 1 (satu) tahun menjadi tanggal 14 Januari 2006, berdasarkan Perpu RI Nomor 1 Tahun 2005 tentang Penangguhan mulai berlakunya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Pencanangan berlakunya Undang- Undang Nomor 2 Tahun 2004 telah dilakukan Ketua MA RI di Padang, Sumatera Barat pada tanggal 14 Januari 2004.<sup>83</sup>

PHI dalam menjalankan kewenangannya dilengkapi dengan Fungsionaris Pengadilan. Yang dimaksud dengan Fungsionaris Pengadilan adalah orang-orang atau mereka yang kedudukan atau jabatan dan tugasnya membuat pengadilan itu berfungsi

---

<sup>83</sup> Thoga M. Sitorus, *Op.Cit*, hlm 83.

sebagaimana mestinya, atau dengan kata lain, fungsionaris pengadilan ialah para pejabat yang oleh negara telah diserahi tugas untuk menjadi penyelenggara atau pelaksana fungsi pengadilan sebagaimana mestinya.<sup>84</sup> Misi utama dari fungsionaris pengadilan adalah harus dapat berusaha dan menjamin agar pengadilan dalam fungsinya dapat mencapai dan mencerminkan:

1. Keadilan, yang dalam hal ini merupakan keserasian antara:
  - a. Kepastian hukum dan kesebandingan atau kesetaraan hukum;
  - b. Proteksi hukum dan restriksi hukum;
  - c. Penggunaan hak (sampai pada batas maksimal) dan pelaksanaan kewajiban (mulai dari batas minimal ke atas);
2. Kewibawaan hukum, yang dalam hal ini merupakan keserasian antara keketatan hukum dan keluwesan hukum;
3. Perkembangan hukum, yang merupakan keserasian antara modernisasi hukum dan restorasi hukum;
4. Efisiensi dan efektivitas hukum merupakan keserasian antara unifikasi hukum dan diferensiasi/pluralisme hukum;
5. Kesejahteraan kehidupan masyarakat merupakan keserasian antara kebendaan dan keakhlakan.<sup>85</sup>

Yang menjadi fungsionaris PHI pada PN, sesuai dengan Pasal 60 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 terdiri dari Hakim, Hakim Ad-Hoc, Panitera Muda, dan Panitera Pengganti. Sebagai organ pengadilan, hakim memegang peranan penting dalam rangka menegakkan hukum dan keadilan. Demikian halnya dengan hakim pada PHI. Hakim pada PHI merupakan hakim karier pada PN yang ditugasi pada PHI dan hakim Ad-Hoc merupakan hakim yang pengangkatannya atas usul SP/SB dan organisasi pengusaha. Hakim PHI diangkat dan diberhentikan berdasarkan Keputusan Ketua MA (Pasal 61 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004).

Hakim ad-Hoc PHI diangkat dengan Keppres atas usul Ketua MA. Calon

---

<sup>84</sup> A. Ridwan Halim, *Pokok-Pokok Peradilan Umum Di Indonesia Dalam Tanya Jawab*, Pradnya Paramita, 1987, hlm 5.

<sup>85</sup> *Ibid*, hal. 6, sebagaimana dikutip dari buku Purnadi Purbacaraka dan A. Ridwan Halim, *Filsafat Hukum Perdata Dalam Tanya Jawab*, CV. Rajawali, Jakarta 1982.

hakim Ad-Hoc diajukan oleh Ketua MA dan nama yang disetujui menteri atas usul SP/SB atau organisasi pengusaha. Untuk dapat diangkat menjadi hakim Ad-Hoc pada PHI dan hakim Ad-Hoc pada MA harus memenuhi syarat (Pasal 64 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004) sebagai berikut:<sup>86</sup>

1. Warga Negara Indonesia (WNI);
2. Bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
3. Setia kepada Pancasila dan UUD 1945;
4. Berumur paling rendah 30 (tiga puluh) tahun;
5. Badan sehat sesuai dengan keterangan dokter;
6. Berwibawa, jujur, adil dan berkelakuan tidak tercela;
7. Berpendidikan serendah-rendahnya strata satu (S1), kecuali bagi hakim Ad-Hoc pada MA syarat pendidikan sarjana hukum, dan;
8. Berpengalaman di bidang hubungan industrial minimal 5 (lima) tahun.

Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 41 Tahun 2004 mengatur tentang tata cara pengangkatan dan pemberhentian hakim Ad-Hoc PHI dan hakim Ad-Hoc MA.<sup>87</sup> Berdasarkan Pasal 66 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, Hakim Ad-Hoc tidak boleh merangkap jabatan sebagai Anggota Lembaga Tertinggi Negara, Kepala Daerah/Kepala Wilayah, Lembaga legislatif tingkat daerah, Pegawai Negeri Sipil (PNS), Anggota TNI/Polri, Pengurus Partai Politik (Parpol), Pengacara, Mediator, Konsiliator, Arbiter, atau Pengurus SP/SB atau pengurus organisasi pengusaha. Jika ada seorang hakim Ad-Hoc yang merangkap jabatan sebagaimana dimaksud di atas, maka jabatannya sebagai hakim Ad-Hoc dapat dibatalkan. Dengan memperhatikan persyaratan untuk dapat menjadi hakim Ad-Hoc pada PHI, maka tidak terlalu sulit untuk menemukan sumber daya manusia yang akan direkrut untuk menjadi hakim Ad-Hoc.

Dalam pengadilan, kepaniteraan juga merupakan salah satu bagian yang

---

<sup>86</sup> Lalu Husni, *Op. Cit*, hlm 89.

<sup>87</sup> Lihat, Kumpulan Keputusan Dan Peraturan Terkait Dengan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Effhar, Semarang 2006, hlm 105-121, yang terdiri dari 15 Pasal.

penting khususnya dalam penyelenggaraan administrasi pengadilan maupun jalannya persidangan. Kepaniteraan adalah suatu badan atau lembaga dalam pengadilan yang bertugas untuk menyelenggarakan kegiatan administratif/tulis-menulis/pencatatan- pencatatan dalam melaksanakan tugas pengadilan sehari-hari.<sup>88</sup> Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 mengatur hal ini mulai Pasal 74 sampai dengan Pasal 80. Pada setiap PN yang telah ada PHI dibentuk Sub-Kepaniteraan PHI yang dipimpin oleh seorang Panitera Muda. Dalam melaksanakan tugasnya Pamud dibantu oleh beberapa orang Panitera Pengganti. Sub-Kepaniteraan mempunyai tugas:<sup>89</sup>

1. Menyelenggarakan administrasi PHI, dan;
2. Membuat daftar semua perselisihan yang diterima dalam buku perkara.

Buku perkara sekurang-kurangnya memuat nomor urut, nama dan alamat para pihak dan jenis perselisihan. Sub-Kepaniteraan bertanggung jawab atas penyampaian pemberitahuan putusan dan penyampaian salinan putusan. Untuk pertama kali Pamud dan Panitera Pengganti PHI diangkat dari PNS instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Persyaratan, tata cara pengangkatan dan pemberhentian Pamud dan Panitera Pengganti PHI diatur lebih lanjut menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku (Pasal 77 Ayat 2). Panitera pengganti bertugas mencatat jalannya persidangan dalam Berita Acara. Kemudian berita acara tersebut nantinya akan ditandatangani oleh Hakim, Hakim Ad- Hoc dan Panitera Pengganti.

---

<sup>88</sup> A. Ridwan Halim, *Op. Cit*, hlm 13, bahwa antara susunan staf panitera pada PN dan pada PT terdapat sedikit perbedaan, yakni jurusita, yang hanya terdapat pada staf panitera PN dan tidak terdapat pada susunan staf PT.

<sup>89</sup> Lalu Husni, *Op. Cit*, hlm 31.

#### D. Perselisihan Hubungan Industrial

Membahas perselisihan identik membahas masalah konflik. Secara sosiologis perselisihan dapat terjadi dimana-mana, di lingkungan rumah tangga, sekolah, di pasar, di terminal, di lingkungan kerja dan sebagainya.<sup>90</sup> Mengenai perselisihan hubungan industrial (dahulu disebut perselisihan perburuhan<sup>91</sup>) terkadang tidak dapat dihindari. Oleh sebab itu, semua pihak yang terlibat dalam perselisihan harus bersifat dan bersikap lapang dada serta berjiwa besar untuk menyelesaikan permasalahan yang dihadapi tersebut.

Hubungan industrial merupakan suatu hubungan hukum antara pengusaha dengan pekerja, namun adakalanya mengalami suatu perselisihan. Perselisihan dapat terjadi pada siapa pun yang sedang melakukan hubungan hukum. Konflik/perselisihan/percekcokan adalah adanya pertentangan atau ketidaksesuaian antara para pihak yang akan dan sedang mengadakan hubungan kerja sama.<sup>92</sup>

Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 dan Pasal 1 angka 22 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan perselisihan hubungan industrial adalah 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 dalam satu perusahaan. Atas dasar pengertian tersebut,

---

<sup>90</sup> Secara psikologis perselisihan merupakan luapan emosi yang mempengaruhi seseorang dengan orang lain. Jadi, masalah perselisihan merupakan hal yang lumrah karena telah menjadi kodrat manusia itu sendiri. Zainal Asikin, *Op, Cit*, hlm 163.

<sup>91</sup> Perselisihan perburuhan adalah pertentangan antara majikan atau perkumpulan majikan dengan serikat buruh atau gabungan serikat buruh berhubung dengan tidak adanya persesuaian paham mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan/atau keadaan perburuhan (Pasal 1 ayat (1) huruf c Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957). Selanjutnya berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP-15.A/MEN/1994, istilah perselisihan perburuhan diganti menjadi perselisihan hubungan industrial. Menurut H P Rajagukguk perselisihan perburuhan terdiri dari empat (empat) jenis yaitu perselisihan perorangan (individual), perselisihan kolektif, perselisihan hukum dan perselisihan kepentingan. H P Rajagukguk, *Peran serta Pekerja Dalam Pengelolaan Perusahaan*, Yayasan Obor Indonesia, Jakarta, 2002, hlm 119. Imam Soepomo, membagi perselisihan perburuhan atas perselisihan hak (*rechtsgeschil*) dan perselisihan kepentingan (*belangengeschil*). Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 1992, hlm 96. Perselisihan perburuhan terbagi atas perselisihan perburuhan menurut sifatnya yaitu perselisihan perburuhan kolektif dan perselisihan perburuhan perseorangan, dan perselisihan perburuhan menurut jenisnya yaitu perselisihan hak dan perselisihan kepentingan. Hartono Widodo dan Judiantoro, *Segi Hukum Penyelesaian Perburuhan*, Rajawali Pers, Jakarta, 1992, hlm 25.

<sup>92</sup> Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan & di Luar Pengadilan*, *Op, Cit*, hlm 2.



unsur dari konflik/perselisihan tersebut, adalah :<sup>93</sup>

1. Adanya pihak-pihak (dua orang atau lebih);
2. Tujuan yang berbeda yakni pihak yang satu mengkehendaki agar pihak lain berbuat/bersikap sesuai dengan yang dikehendakinya;
3. Pihak yang lain menolak keinginan tersebut atau keinginan tidak dapat dipersatukan.

Berdasarkan definisi perselisihan hubungan industrial dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004, perselisihan yang ditangani oleh undang-undang tidak hanya perselisihan bersifat kolektif tetapi juga menangani perselisihan bersifat perorangan. Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, pekerja/buruh secara individu dan serikat pekerja/buruh dapat menjadi pihak dalam perselisihan hubungan industrial. Hal ini berbeda dengan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 yang menetapkan selain serikat pekerja, gabungan serikat pekerja juga dapat terlibat menjadi salah satu pihak dalam perselisihan hubungan industrial. Menurut Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 hanya serikat pekerja atau gabungan serikat pekerja yang dapat menjadi pihak dalam perselisihan hubungan industrial. Hal ini membawa pengertian bahwa individu pekerja secara legal memang didorong untuk masuk dan bergabung dalam serikat pekerja. Keberadaan serikat pekerja sangat penting untuk membela kepentingan pekerja individu. Sementara oleh Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, pekerja/buruh secara individual ataupun basis serikat pekerja/serikat buruh didorong untuk menyelesaikan perselisihannya sendiri.

Dalam hal Hubungan Industrial Pancasila, setiap keluhan kesah yang terjadi di tingkat perusahaan dan masalah ketenagakerjaan lain harus diselesaikan secara kekeluargaan atau musyawarah untuk mencapai mufakat. Namun demikian, disadari tidak semua keluhan kesah antara pekerja atau serikat pekerja dengan pengusaha atau gabungan pengusaha atau antar serikat pekerja dalam satu perusahaan dapat diselesaikan secara kekeluargaan atau musyawarah. Hal ini antara lain disebabkan karena adanya perbedaan pemahaman atau persepsi mengenai berbagai hal berkenaan hubungan kerja dan atau syarat kerja lain, sehingga perselisihan hubungan industrial tidak dapat dihindari. Perselisihan hubungan

---

<sup>93</sup> *Ibid*, hlm 3.

industrial mempunyai ciri khas yang membedakan dari perselisihan perdata pada umumnya, walaupun perselisihan hubungan industrial itu pada dasarnya termasuk ruang lingkup perdata. Pada dasarnya perselisihan hubungan industrial dapat dibedakan ke dalam 2 (dua) bagian, yaitu :<sup>94</sup>

1. Perselisihan industrial menurut sifat :
  - a. Perselisihan kolektif, yaitu perselisihan antara pengusaha/majikan dengan serikat pekerja, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai hubungan kerja, syarat kerja dan/atau keadaan ketenagakerjaan;
  - b. Perselisihan perseorangan, yaitu perselisihan antara pekerja yang tidak menjadi anggota serikat pekerja dengan pengusaha;
2. Perselisihan hubungan industrial menurut jenis :
  - a. Perselisihan hak, yaitu perselisihan antara pengusaha atau perkumpulan pengusaha dengan serikat pekerja, karena salah satu pihak dalam perjanjian kerja atau perjanjian kerja bersama tidak memenuhi isi dari perjanjian kerja atau melanggar ketentuan hukum yang berlaku bagi hubungan kerja yang telah disepakati bersama.
  - b. Perselisihan kepentingan, yaitu pertentangan antara pengusaha atau gabungan serikat pekerja sehubungan dengan tidak adanya persesuaian pendapat mengenai syarat kerja dan/atau keadaan ketenagakerjaan.

Ditinjau dari perumusan perselisihan hubungan industrial di dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004, maka perselisihan hubungan industrial dapat dibagi atas perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan. Subjek yang berperkara adalah pekerja/buruh secara perseorangan untuk perselisihan hak, perselisihan kepentingan dan perselisihan pemutusan hubungan kerja. Serikat pekerja/buruh sebagai subjek untuk semua jenis perselisihan, baik sebagai pihak yang mewakili anggota ataupun sebagai kuasa hukum untuk mewakili anggotanya di depan Pengadilan Hubungan Industrial. Serikat pekerja/buruh memiliki peranan penting dalam setiap tingkatan penyelesaian perselisihan, baik penyelesaian perselisihan secara bipartit, maupun secara tripartit melalui mediasi, konsiliasi atau arbitrase.

### **Perselisihan Hak**

Menurut Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan

---

<sup>94</sup> Hartono Widodo dan Judiantoro, *Op, Cit*, hlm 12.

pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Perselisihan hak merupakan perselisihan karena perselisihan ini terjadi akibat pelanggaran kesepakatan yang telah dibuat oleh para pihak termasuk di dalamnya hal yang sudah ditentukan dalam peraturan perusahaan serta peraturan perundangan yang berlaku.

Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul akibat adanya perbedaan penafsiran/keinginan buruh dan pengusaha terhadap hal-hal yang telah diatur dalam peraturan perburuhan, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja sama (perselisihan bersifat normatif). Dikatakan bersifat normatif karena yang diperselisihkan mengenai hal yang telah ada pengaturannya atau dasar hukumnya.<sup>95</sup>

Menurut Lalu Husni, perselisihan hak merupakan perselisihan hukum karena perselisihan ini terjadi akibat pelanggaran kesepakatan yang telah dibuat para pihak, termasuk di dalamnya hal yang sudah ditentukan dalam peraturan perusahaan dan perundangan yang berlaku.<sup>96</sup> Menurut Imam Soepomo, perselisihan hak timbul karena salah satu pihak pada perjanjian kerja tidak memenuhi isi perjanjian itu atau peraturan majikan ataupun ketentuan hukum.<sup>97</sup> Menurut Hartono Widodo dan Judiantoro, perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul antara pengusaha/majikan atau kumpulan pengusaha dengan serikat pekerja, karena salah satu pihak dalam perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama tidak memenuhi isi dari pada perjanjian kerja tersebut atau melanggar ketentuan hukum yang berlaku bagi hubungan kerja. Dengan kata lain tidak terdapatnya penyesuaian faham dalam hubungan kerja yang telah mereka sepakati.<sup>98</sup> Dalam hal perselisihan hak karena adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundangan dapat terjadi karena tidak dipenuhinya hak normatif pekerja. Ada beberapa tonggak penopang pranata penegakan hak normatif, yaitu :

1. Melalui hak berserikat, membentuk serikat pekerja;

---

<sup>95</sup> Sehat Damanik, *Hukum Acara Perburuhan*, DSS Publishing, Jakarta, 2006, hlm 21.

<sup>96</sup> Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan di Luar Pengadilan*, Op, Cit, hlm 43.

<sup>97</sup> Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Loc, Cit.

<sup>98</sup> Hartono Widodo dan Judiantoro, *Op, Cit*, hlm 26.

2. Hak diterima berunding secara kolektif;
3. Hak melakukan mogok;
4. Adanya lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang tidak berpihak.

Perselisihan hubungan industrial yang terjadi karena perselisihan hak disebabkan oleh pengusaha yang tidak memenuhi hak normatif pekerja dalam mendapatkan upah yang sesuai dengan ketetapan pemerintah. Harga kebutuhan pokok yang semakin mahal tidak diimbangi naiknya upah pekerja, sehingga tidak mencukupi bagi pekerja tersebut. Hal ini paling terasa bagi pekerja yang sudah berkeluarga dan sudah mempunyai anak yang sudah sekolah.

Hak pekerja mendapatkan upah sesuai peraturan perundangan berlaku tidak dilaksanakan pengusaha dengan berbagai alasan. Menurut Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dinyatakan setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Permasalahan upah memang hal rawan menimbulkan perselisihan antara pekerja dengan pengusaha. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya demonstrasi atau mogok kerja yang dilakukan pekerja ke perusahaan tempat mereka bekerja atau ke instansi terkait. Selain itu hak pekerja untuk mendirikan serikat pekerja di tempat mereka bekerja sering dihalangi oleh pengusaha, padahal pemerintah telah mengundangkan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000. Di samping hak pekerja mendapatkan upah dan hak berserikat, pekerja juga berhak melakukan mogok. Pasal 137 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dinyatakan mogok kerja sebagai hak dasar pekerja dan serikat pekerja dilakukan secara sah, tertib dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan.

Perundingan dianggap gagal bila tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dapat disebabkan pengusaha tidak mau melakukan perundingan atau perundingan mengalami jalan buntu.<sup>99</sup> Pelaksanaan mogok kerja diatur

---

<sup>99</sup> Hardijan Rusli, *Op,Cit*, hlm 162.

sedemikian rupa, sehingga tidak mengganggu kepentingan umum dan/atau membahayakan keselamatan orang lain, bagi pekerja yang bekerja pada perusahaan yang melayani kepentingan umum dan/atau perusahaan yang jenis kegiatannya membahayakan keselamatan jiwa manusia. Selain hak normatif yang disebutkan di atas, hak pekerja yang lain dan dapat menimbulkan perselisihan adalah hak mendapatkan cuti yang diatur dalam Pasal 79 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Hak untuk mendapatkan cuti merupakan hak pekerja karena tidak mungkin pekerja/buruh di pekerjaan tanpa beristirahat.

Hak pekerja untuk mendapatkan upah yang layak bagi pri kehidupan, hak pekerja untuk berserikat, hak pekerja untuk mogok dan pekerja untuk mendapatkan cuti merupakan hak yang harus dipenuhi setiap perusahaan. Untuk menjamin pekerja memperoleh hak-haknya pemerintah sebagai regulator ketenagakerjaan telah mengeluarkan berbagai peraturan. Namun peran pemerintah masih tetap diperlukan untuk menjaga agar pekerja memperoleh haknya tanpa terlepas dari kewajibannya.

### **Perselisihan Kepentingan**

Perselisihan kepentingan dirumuskan dalam Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya persesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.

Menurut Imam Soepomo, perselisihan kepentingan adalah mengenai usaha mengadakan perubahan dalam syarat perburuhan yang oleh organisasi buruh dituntutkan kepada pihak majikan atau menurut perumusan di atas bertentangan berhubung dengan tidak adanya persesuaian paham mengenai syarat kerja dan/atau keadaan perburuhan.<sup>100</sup> Menurut Hartono Widodo dan Judiantoro, perselisihan kepentingan adalah pertentangan

---

<sup>100</sup> Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja Op, Cit*, hlm 97.



antara pengusaha/majikan atau kumpulan pengusaha dengan serikat pekerja atau gabungan serikat pekerja, sehubungan tidak adanya persesuaian mengenai syarat kerja dan/atau keadaan ketenagakerjaan.<sup>101</sup> Dari pengertian yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tersebut jelaslah perbedaan antara perselisihan hak dan perselisihan kepentingan.

Perselisihan hak, objek sengketa adalah tidak dipenuhinya hak yang telah ditetapkan karena adanya perbedaan dalam implementasi atau penafsiran ketentuan peraturan perundangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama yang melandasi hak yang disengketakan. Sedangkan perselisihan kepentingan, objek sengketa karena tidak adanya kesesuaian paham/pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Dalam perselisihan hak yang dilanggar adalah hukumnya, baik peraturan perundangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Sedangkan dalam perselisihan kepentingan menyangkut pembuatan hukum dan/atau perubahan terhadap substansi hukum yang sudah ada. perselisihan kepentingan ialah perselisihan mengenai hal yang ingin dituangkan menjadi isi dari perjanjian perburuhan atau kesepakatan kerja bersama. Dalam kamus hukum mengenai perselisihan kepentingan sebagai perselisihan mengenai syarat kerja yang diinginkan berlaku di masa yang akan datang.<sup>102</sup>

Dengan ditetapkannya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, maka perbedaan antara perselisihan hak dan perselisihan kepentingan yang dikenal selama ini dalam kepustakaan didasarkan atas para pihak yang bersengketa, yakni pekerja perseorangan, terlibat dalam perselisihan hak, sedangkan pekerja secara kolektif/organisasi menjadi pihak dalam perselisihan kepentingan sudah tidak dijadikan acuan lagi pekerja, baik secara pribadi maupun kolektif, saat ini dapat menjadi para pihak dalam perselisihan kepentingan. Yang penting adalah objek yang dipersengketakan.

### **Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja**

Tidak selamanya hubungan antara pekerja dan pengusaha berjalan baik. Manusia sebagai makhluk sosial dalam berinteraksi sudah pasti terdapat persamaan dan perbedaan dalam kepentingan maupun pandangan, sehingga selama pelaksanaan hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha tidak tertutup kemungkinan suatu perselisihan berujung

---

<sup>101</sup> Hartono Widodo dan Judiantoro, *Op, Cit*, hlm 26.

<sup>102</sup> H P Rajagukguk, *Op, Cit*, hlm 120.

pemutusan hubungan kerja. Dalam dunia kerja, lazim terdengar istilah pemutusan hubungan kerja, yang sering menimbulkan keresahan, khususnya pekerja. Keputusan pemutusan hubungan kerja berdampak buruk bagi kelangsungan hidup dan masa depan pekerja yang mengalaminya.<sup>103</sup> Lalu Husni menyatakan pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja karena berbagai sebab.<sup>104</sup>

Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan pengusaha. Berdasarkan Pasal 150 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, pemutusan hubungan kerja meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau badan hukum, baik milik swasta maupun milik Negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lainnya yang mempunyai pengurus, dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pemutusan hubungan kerja merupakan peristiwa yang tidak diharapkan terjadi. Khususnya bagi pekerja, karena akan memberikan dampak psikologis dan *financial* bagi pekerja dan keluarganya.<sup>105</sup> Pemutusan hubungan kerja menyebabkan:<sup>106</sup>

1. Dengan adanya pemutusan hubungan kerja, bagi buruh telah kehilangan mata pencaharian;
2. Untuk mencari pekerjaan yang baru sebagai penggantinya, harus banyak mengeluarkan biaya;
3. Kehilangan biaya hidup untuk diri dan keluarganya sebelum mendapat pekerjaan yang baru sebagai penggantinya.

Perselisihan pemutusan hubungan kerja menurut Pasal 1 angka 4 Undang-undang

---

<sup>103</sup> R. Joni Bambang, *Op, Cit*, hlm 299.

<sup>104</sup> Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Op, Cit*, hlm 159.

<sup>105</sup> F. X. Djumaldji dan Wiwoho Soerjono, *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila*, Bina Aksara, Jakarta, 1995, hlm 88. Pemutusan hubungan kerja merupakan suatu peristiwa yang tidak diharapkan terjadinya, terutama dari kalangan pekerja karena pekerja yang bersangkutan akan kehilangan mata pencaharian untuk menghidupi diri dan keluarganya, karena itu semua pihak yang terlibat dalam hubungan industrial baik pengusaha, pekerja, atau pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja. Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010, hlm 195.

<sup>106</sup> Zaenal Asikin, *Op, Cit*, hlm 174.

Nomor 2 Tahun 2004 adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh satu pihak. Perselisihan mengenai hubungan kerja selama ini paling banyak terjadi karena pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak dan pihak lain tidak dapat menerimanya. Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi inisiatif pengusaha maupun pekerja. Pemutusan hubungan kerja dapat dilakukan atas permohonan pekerja karena pihak pengusaha tidak melaksanakan kewajiban yang telah disepakati atau berbuat sewenang-wenang kepada pekerja.

Meskipun undang-undang sudah menetapkan pengusaha, pekerja, serikat pekerja, dan pemerintah secara bersama-sama dengan segala upaya mengusahakan jangan terjadi pemutusan hubungan kerja. Namun, pemutusan hubungan kerja sering tidak dapat dihindari. Hal ini dipahami karena hubungan antara pekerja dengan pengusaha didasarkan kesepakatan mengikatkan diri dalam suatu hubungan kerja. Jika salah satu pihak sudah tidak menghendaki lagi terikat atau diteruskan dalam hubungan kerja, sulit mempertahankan hubungan kerja harmonis antara kedua belah pihak. Menurut Sendjun H Manulang ada empat (4) istilah dalam pemutusan hubungan kerja, yaitu :<sup>107</sup>

1. *Termination*, yaitu putusnya hubungan kerja karena selesainya atau berakhirnya kontrak kerja;
2. *Dismissal*, yaitu putusnya hubungan kerja karena tindakan *indisiprinel*;
3. *Redundancy*, yaitu pemutusan hubungan kerja yang dikaitkan dengan perkembangan teknologi;
4. *Retrenchment*, yaitu pemutusan hubungan kerja yang dikaitkan dengan masalah ekonomi, masalah pemasaran dan sebagainya sehingga perusahaan tidak dapat atau tidak mampu memberikan upah kepada tenaga kerja atau karyawannya.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dalam Pasal 150 sampai dengan Pasal 172 telah mengatur hal berkaitan pemutusan hubungan kerja. Dalam Pasal 153 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 diatur alasan yang tidak boleh dijadikan dasar pemutusan hubungan kerja. Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud di dalam Pasal 153 adalah batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali

---

<sup>107</sup> Sendjun H. Manulang, *Op, Cit*, hlm 5.

pekerja bersangkutan. Pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja apabila didasarkan pada alasan berdasarkan Pasal 153 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yaitu :<sup>108</sup>

1. Pekerja berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus;
2. Pekerja berhalangan menjalankan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku;
3. Pekerja menjalankan ibadah yang diperintahkan agamanya;
4. Pekerja menikah;
5. Pekerja perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan atau menyusui bayinya;
6. Pekerja mempunyai pertalian darah dan/atau ikatan perkawinan dengan pekerja lainnya di dalam satu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
7. Pekerja mendirikan, menjadi anggota dan atau pengurus serikat pekerja/buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan serikat pekerja/buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
8. Pekerja yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
9. Karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;
10. Pekerja dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dipastikan.

Pada dasarnya pemutusan hubungan kerja dapat dibagi menjadi 4 (empat) macam, yaitu pemutusan hubungan kerja demi hukum, pemutusan hubungan kerja oleh pekerja, pemutusan hubungan kerja oleh majikan, dan pemutusan hubungan kerja karena Putusan Pengadilan.

#### 1. Pemutusan Hubungan Kerja Demi Hukum

Pemutusan hubungan kerja demi hukum adalah putusnya hubungan kerja dengan sendirinya tanpa ada perbuatan hukum tertentu, baik pengusaha maupun pekerja.

KUHPdata mengenal dua pemutusan hubungan kerja demi hukum, yaitu karena habisnya waktu dalam perjanjian kerja untuk waktu tertentu dan meninggalnya pekerja. Bilamana habis waktunya yang ditetapkan dalam perjanjian kerja atau dalam peraturan perusahaan atau dalam peraturan perundangan berlaku, maka putuslah

---

<sup>108</sup> Lihat juga Koesparmono Irsan dan Armansyah, *Hukum Tenaga Kerja: Suatu Pengantar*, Erlangga, Jakarta, 2016, hlm 97.

hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha. Kalau semua tersebut di atas tidak ada, maka menurut kebiasaanpun dapat terjadi putusnya hubungan kerja demi hukum (vide Pasal 1603 e KUHPerdara).

Pemutusan hubungan kerja demi hukum berarti hubungan kerja harus putus dengan sendirinya dan ditujukan kepada pekerja, pengusaha tidak perlu mendapatkan penetapan pemutusan hubungan kerja dari lembaga yang berwenang.

Pemutusan hubungan kerja demi hukum dapat terjadi dalam hal sebagaimana yang diatur dalam Pasal 154 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yaitu :

- a. Pekerja masih dalam masa percobaan kerja, bilamana telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya;
  - b. Pekerja mengajukan permintaan pengunduran diri, secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali;
  - c. Pekerja mencapai usia pensiun sesuai dengan ketetapan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan; atau
  - d. Pekerja meninggal dunia.
2. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pekerja
- Pemutusan hubungan kerja oleh pekerja, yaitu pemutusan hubungan kerja oleh pihak pekerja terjadi karena keinginan dari pihak pekerja. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, pemutusan hubungan kerja oleh pekerja dapat dilakukan sebagai berikut :
- a. Pekerja mengundurkan diri (Pasal 162);
  - b. Pekerja tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja disebabkan adanya perubahan status, penggabungan, peleburan dan perubahan kepemilikan perusahaan (Pasal 163 ayat (1));
  - c. Permohonan pekerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan



industrial (Pasal 169 ayat (2));

- d. Permohonan pekerja karena sakit berkepanjangan, mengalami cacat tetap akibat kecelakaan kerja (Pasal 172).

Berdasarkan Pasal 169 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, pekerja dapat mengajukan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan kesalahan :

- a. Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja;
- b. Membujuk dan/atau menyuruh pekerja untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- c. Tidak membayar upah tepat waktu yang telah ditentukan selama 3 (tiga) bulan berturut-turut;
- d. Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja.
- e. Memerintahkan pekerja untuk melaksanakan pekerjaan di luar yang diperjanjikan.
- f. Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan dan kesulitan pekerja, sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan pada perjanjian kerja.

Adanya bentuk pekerja memutuskan hubungan kerja dengan majikan ini disebabkan karena KUHPdata menyetarakan kedudukan pekerja dengan majikan, sehingga bilamana majikan dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja, maka sebaliknya pekerja dapat memutuskan hubungan kerja dengan majikan. Dengan demikian dapat disimpulkan semua ketentuan dalam KUHPdata yang berhubungan dengan wewenang majikan memutuskan hubungan kerja sudah tidak berlaku, sedangkan berhubungan wewenang pekerja memutuskan hubungan kerja masih berlaku.

Dengan persetujuan majikan pada hakikatnya pekerja boleh memutuskan hubungan kerja dengan majikan, baik untuk hubungan kerja dengan waktu tidak tertentu maupun beberapa hubungan kerja dengan waktu tertentu yang waktunya

belum habis. Dengan demikian ada dua syarat yang harus terpenuhi agar pekerja dapat memutuskan hubungan kerja, yaitu :<sup>109</sup>

- a. Ada persetujuan majikan;
- b. Memperhatikan tenggang waktu pernyataan pengakhiran hubungan kerja sebagaimana terdapat pada Pasal 1603 h KUHPerdara dan 1603 i KUHPerdara.

### 3. Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengusaha

Syarat dan prosedur dalam melakukan pemutusan hubungan kerja merupakan bentuk jelmaan filsafah umum mengenai hakekat hubungan kerja pekerja dengan pengusaha. Dalam zaman liberal, hubungan kerja dipandang sebagai perjanjian bebas antara para pihak-pihak yang sama kuat kedudukan, dengan tujuan menukar pekerjaan dengan pembayaran, sehingga dianggap sama saja dengan perjanjian lain yang jangka waktunya tidak ditentukan seperti sewa menyewa (vide Pasal 1601 KUHPerdara sampai Pasal 1603 KUHPerdara).

Pandangan baru mengenai hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha menitikberatkan pada hakekat yang khas dari hubungan kerja pekerja dengan pengusaha, yaitu ciri perikemanusiaan yang menghendaki perlindungan istimewa bagi pekerja sebagai pihak yang kondisi ekonominya lebih lemah dan membedakan hubungan kerja karena hakekatnya itu dari hubungan-hubungan lainnya yang mengandung hak dan kewajiban timbal balik.

Cara melakukan pemutusan hubungan kerja yang dianut pengusaha, merupakan aspek yang sangat penting dalam hubungan kerja. Hal ini disebabkan karena dalam praktiknya, pengusaha kadangkala terdorong karena kepentingan perusahaan terpaksa melakukan pemberhentian atau penghematan. Bagaimanapun pemilik perusahaan bertanggung jawab atas jalannya perusahaan yang efektif, sehingga mempertahankan kekuasaan, kebebasan, sebanyak-banyaknya untuk mengambil keputusan bagi

---

<sup>109</sup> *Ibid*, hlm. 111.

jalannya perusahaan. Ia berusaha menghindarkan diri dari tata cara yang mungkin akan merugikan jalannya perusahaan.

Sebaliknya, pekerja melihat masalah pemutusan hubungan kerja dari kacamata berbeda. Pekerja mempunyai kepentingan yang langsung dan menentukan masa depan kehidupan, kalau ia mempunyai pekerjaan. Tidak jarang pekerjaan itu merupakan satu-satunya sumber hidup baginya dan keluarganya. Di samping itu, jenis pekerjaan, letak tempat kerjanya, usianya, kepuasan kerjanya bisa mempengaruhi pekerja untuk tidak beralih kerjanya.

Pertimbangan ini yang mempengaruhi pekerja yang dikenakan pemutusan hubungan kerja, sehingga pekerja sangat berkepentingan akan adanya kepastian tetap bekerja. Di samping itu soal pemutusan hubungan kerja juga berkaitan ketentuan jaminan pendapatan bagi pekerja yang kehilangan pekerjaan.

Pendapat umum menghendaki supaya pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha harus memenuhi syarat tertentu. Prosedur pemutusan hubungan kerja harus memperhatikan kepentingan pengusaha dan pekerja serta mengadakan penyelesaian layak dan praktis. Dengan demikian masalah pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha harus memenuhi syarat tertentu.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja apabila pekerja melakukan hal sebagai berikut :

- a. Pekerja melakukan kesalahan berat (Pasal 158 ayat (1));
- b. Pekerja ditahan pihak yang berwajib (Pasal 160 ayat (3));
- c. Pekerja melakukan tindakan Indisipliner, dengan melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama (Pasal 161 ayat (1));
- d. Perubahan status, penggabungan dan peleburan perusahaan (Pasal 163);
- e. Perusahaan tutup karena mengalami kerugian, yang telat diaudit dan dinyatakan

- mengalami kerugian oleh akuntan publik (Pasal 164 ayat (2));
- f. Pekerja meninggal dunia (Pasal 166);
  - g. pekerja mencapai usia pensiun sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama atau perundang-undangan (Pasal 167 ayat (1));
  - h. Pekerja mangkir yang dikualifikasi mengundurkan diri (Pasal 168 ayat (1));
  - i. Pekerja telah mengadukan dan melaporkan bahwa pengusaha telah melakukan kesalahan namun tidak terbukti (Pasal 169 ayat (3)).

Pemutusan hubungan kerja tidak dapat dilaksanakan begitu saja, melainkan harus mendapat perhatian serius pimpinan perusahaan. Hal itu dikarenakan pemutusan hubungan kerja telah diatur oleh undang-undang dan memberikan resiko bagi perusahaan maupun karyawan yang bersangkutan. Perusahaan harus menggunakan banyak pertimbangan melakukan pemutusan hubungan kerja pada karyawan. Dengan pemberhentian dilakukan berarti karyawan sudah tidak ada ikatan lagi dengan perusahaan. Setelah hubungan kerja berakhir, pekerja tidak mempunyai kewajiban bekerja pada pengusaha dan pengusaha tidak berkewajiban membayar upah kepada pekerja.

#### 4. Pemutusan Hubungan Kerja karena Putusan Pengadilan

Cara terjadinya pemutusan hubungan kerja yang terakhir adalah karena adanya putusan pengadilan. Ini merupakan akibat dari adanya sengketa antara pekerja dan pengusaha yang berlanjut ke pengadilan. Datangnya perkara dapat dari pekerja atau pengusaha.<sup>110</sup> Pemutusan hubungan kerja oleh putusan pengadilan terjadi karena alasan tertentu yang mendesak dan penting, misalnya terjadi peralihan kepemilikan, peralihan aset atau pailit.

Perusahaan dapat melakukan pemutusan hubungan kerja apabila pekerja melakukan pelanggaran terhadap perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Jadi pihak yang mengakhiri perjanjian kerja sebelum jangka waktu yang

---

<sup>110</sup> Asri Wijayanti, *Op, Cit*, hlm 167.

ditentukan, wajib membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.<sup>111</sup>

Selain kewenangan pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha, pekerja juga dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja (Pasal 169 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003). Dalam hal pemutusan hubungan kerja terjadi berdasarkan alasan sebagaimana Pasal 169 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, pekerja berhak atas uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan ganti kerugian. Ketentuan uang pesangon berdasarkan Pasal 156 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yaitu :

1. Masa kerja kurang dari 1 tahun, 1 bulan upah ;
2. Masa kerja 1 tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 tahun, 2 bulan upah;
3. Masa kerja 2 tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 tahun, 3 bulan upah;
4. Masa kerja 3 tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 tahun, 4 bulan upah;
5. Masa kerja 4 tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 tahun, 5 bulan upah;
6. Masa kerja 5 tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 tahun, 6 bulan upah;
7. Masa kerja 6 tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 tahun, 7 bulan upah;
8. Masa kerja 7 tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 tahun, 8 bulan upah;
9. Masa kerja 8 tahun atau lebih, 9 bulan upah.

Ketentuan uang penghargaan masa kerja berdasarkan Pasal 156 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yaitu :

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

---

<sup>111</sup> R. Joni Bambang, *Op, Cit*, hlm 300.



h. Masa kerja 24 tahun atau lebih, 10 bulan upah.

Uang penggantian hak yang seharusnya diterima berdasarkan Pasal 156 ayat (4)

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 meliputi :

- a. Cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- b. Biaya atau ongkos pulang untuk pekerja dan keluarganya ke tempat dimana pekerja diterima bekerja;
- c. Penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15 % dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja yang memenuhi syarat;
- d. Hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Dari berbagai alasan yang diperbolehkan menjadi pedoman pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja kenyataan menunjukkan alasan pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja karena perusahaan pailit sering menjadi sengketa karena hak pekerja mendapatkan pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang pengganti hak tidak diberikan.

#### **Perselisihan Antar Serikat Pekerja Dalam Satu Perusahaan**

Dalam Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 disebutkan perselisihan antar serikat pekerja adalah perselisihan antar serikat pekerja dengan serikat pekerja lainnya hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak dan kewajiban keserikatpekerjaan.

Sejalan era keterbukaan dan demokratisasi, dalam dunia industri diwujudkan adanya kebebasan berserikat bagi pekerja, sehingga jumlah serikat pekerja di suatu perusahaan tidak dapat dibatasi. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 memberikan kemudahan untuk membentuk serikat pekerja tingkat perusahaan, yakni minimum 10 (sepuluh) orang anggota. Undang-undang menekankan siapapun dilarang menghalangi atau memaksa pembentukan atau tidak membentuk serikat pekerja di tingkat perusahaan. Ketentuan ini mengandung makna tidak seorangpun dapat menghalangi pekerja menjadi pengurus atau

anggota serikat di perusahaan, atau melarang serikat melakukan aktivitasnya. Dengan kondisi demikian, suatu perusahaan akan terdapat beberapa serikat pekerja yang bernaung di bawah bendera berbeda. Semakin meningkatnya jumlah serikat pekerja dan akan terus meningkat dalam melakukan aktivitas, serikat pekerja akan berpotensi melahirkan konflik antara satu dengan yang lain khususnya dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dengan pihak pengusaha.

Serikat pekerja yang satu mengklaim bahwa dirinya berwenang membuat perjanjian tersebut dengan pihak pengusaha, sementara serikat pekerja lain juga mengatakan hal sama. Kasus serupa juga dapat terjadi berkaitan masalah keanggotaan dari masing-masing serikat pekerja dalam satu perusahaan. Perselisihan antar serikat pekerja di perusahaan merupakan jenis perselisihan baru yang tidak ditemukan dalam perundangan sebelumnya. Perselisihan ini timbul karena lahirnya Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000



### BAB III

#### ANALISIS DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

##### A. Pengaturan Hak Pekerja Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial Pemutusan Hubungan Kerja

Masalah hukum mengenai ketenagakerjaan masih saja terjadi, adanya hak-hak yang seharusnya diperoleh pekerja, namun tidak diberikan oleh perusahaan tempat kerjanya menjadi masalah yang terus terjadi hingga saat ini. Salah satu permasalahan hukum bidang ketenagakerjaan tersebut adalah pemutusan hubungan kerja (PHK). Adanya hak yang harus dihargai sebagai pelaksanaan undang-undang tidak diberikan.

Sejak diundangkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (*Omnibus Law*) perusahaan dapat melakukan PHK dengan alasan efisiensi, baik yang diikuti dengan penutupan perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan akibat mengalami kerugian. Pengusaha yang melakukan PHK kepada pekerja/buruh dengan alasan melakukan efisiensi bertujuan untuk mengurangi beban perusahaan agar perusahaan tetap beroperasi, seperti dalam kondisi krisis global saat ini yang mengharuskan pengurangan pekerja/buruh, pengusaha tidak perlu khawatir melakukan PHK dengan alasan efisiensi sebab adanya alasan hukum yang diatur pada Bab IV mengenai ketenagakerjaan dalam Pasal 154 huruf a ayat (1) point b *Omnibus Law*, tetapi pengusaha diwajibkan memenuhi hak-hak tenaga kerja yang mengalami PHK diatur dalam Pasal 156 ayat (1) *Omnibus Law*.

Pasca berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja berdampak pada maraknya pemutusan hubungan kerja yang terjadi di semua sektor industri, serta adanya batas demarkasi antara alasan-alasan pemutusan hubungan kerja, larangan-larangan pemutusan hubungan kerja dan besaran hak-hak berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang harus diterima.

Hukum bertugas menciptakan kepastian hukum karena bertujuan untuk menciptakan ketertiban dalam masyarakat. Kepastian hukum merupakan ciri yang tidak dapat

dipisahkan dari hukum terutama untuk norma hukum tertulis. Hukum tanpa nilai kepastian hukum akan kehilangan makna karena tidak lagi dapat dijadikan pedoman perilaku bagi semua orang. Kepastian hukum diartikan sebagai kejelasan norma sehingga dapat dijadikan pedoman bagi masyarakat yang dikenakan peraturan ini. Pengertian kepastian tersebut dapat dimaknai bahwa ada kejelasan dan ketegasan terhadap berlakunya hukum di dalam masyarakat.

Hal agar tidak menimbulkan banyak salah tafsir. Menurut Van Apeldoorn, kepastian hukum dapat juga berarti hal yang dapat ditentukan oleh hukum dalam hal-hal yang konkret. Kepastian hukum adalah jaminan bahwa hukum dijalankan, bahwa yang berhak menurut hukum dapat memperoleh haknya dan bahwa putusan dapat dilaksanakan. Kepastian hukum merupakan perlindungan yustisiabel terhadap tindakan sewenang-wenang yang berarti bahwa seseorang akan dapat memperoleh sesuatu yang diharapkan dalam keadaan tertentu.

Pada tahun 2020, Pemerintah Indonesia di bawah kepemimpinan Presiden Joko Widodo membuat sebuah regulasi besar bertajuk *Omnibus Law* yang mengatur mengenai aspek-aspek ketenagakerjaan beserta dengan kepastian hukumnya. *Omnibus Law* merupakan sebuah konsep pembentukan perundang-undangan yang mampu menggantikan beberapa norma yang ada di beberapa undang-undang menjadi satu kesatuan besar. Lebih lanjut menurut Audrey O'Brien dan Marc Bosc, *Omnibus Law* merupakan rancangan undang-undang yang bertujuan untuk mengubah, mencabut, atau menerapkan beberapa ketentuan yang terdapat dalam beberapa undang-undang. Regulasi tersebut ialah Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja atau biasa disebut Undang-Undang Cipta Kerja. Undang-Undang Cipta Kerja dibuat dengan tujuan untuk mewujudkan sebuah skema baru sebagai upaya pembangunan ekonomi di Indonesia, walaupun mendapatkan banyak kritik dan menuai kontra dari masyarakat serta menimbulkan ketidakstabilan politik pada tahun tersebut. Undang-Undang ini mengatur berbagai sektor usaha dengan ketentuan bagi para pekerjanya.

Dalam undang-undang hak cipta kerja terdapat perubahan yang mengubah undang-undang ketenagakerjaan sebelumnya melalui pasal ketenagakerjaan. Perubahan beberapa pasal dalam undang-undang ketenagakerjaan menjadi fokus perhatian karena dinilai berdampak cukup besar bagi pekerja. Upaya untuk mengurangi atau melanggar aturan hukum perburuhan dengan mengorbankan perlindungan bagi pekerja adalah langkah yang tidak tepat. Pemerintah berpandangan bahwa terlalu kakunya undang-undang ketenagakerjaan yang telah berlaku sebelumnya menjadi salah satu penghambat investasi sehingga memerlukan perubahan regulasi atau deregulasi.

Dalam amandemen Undang-Undang Ketenagakerjaan ternyata dalam Undang-Undang Cipta Kerja seharusnya bisa memberikan perlindungan tambahan bagi tenaga kerja, namun justru menguranginya. Hal ini terkait dengan cara pandang yang dibuat oleh legislator yang cenderung mengutamakan aspek bisnis atau investasi, namun menyederhanakan masalah ketenagakerjaan.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan kedua undang-undang tersebut ternyata dirasakan sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan masyarakat, karena tidak dapat lagi mengakomodasi perkembangan yang terjadi terutama mengenai hak pekerja.<sup>112</sup> Tidak hanya itu, proses penyelesaian perselisihannya juga berbelit dan memakan waktu cukup lama sehingga dirasa kurang efektif. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 menganut penyelesaian perselisihan melalui pengadilan dan di luar pengadilan. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial mengedepankan musyawarah mufakat (*win-win solution*) agar proses produksi barang dan jasa tetap berjalan sebagaimana mestinya.

Prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 dapat diselesaikan melalui 2 (dua) jalur, yaitu penyelesaian di luar pengadilan (non litigasi) dan penyelesaian melalui pengadilan (litigasi). Penyelesaian

---

<sup>112</sup> Lilik Mulyadi dan Agus Subroto, *Penyelesaian Perkara Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Teori dan Praktek*, Alumni, Bandung, 2011, hlm 61.



perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan dapat dilaksanakan melalui perundingan bipartit dan perundingan tripartite (mediasi, konsiliasi, arbitrase), sedangkan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui pengadilan dilaksanakan pada Pengadilan Hubungan Industrial. Prinsip bagi para pihak dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial adalah :

1. Wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh secara musyawarah untuk mufakat (Pasal 136 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003).
2. Bila upaya musyawarah untuk mufakat tidak tercapai, maka pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui prosedur yang diatur undang-undang (Pasal 136 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003).

Pada konsep *reinventing government* pemerintah berposisi *steering* bukan lagi *rowing*. Fungsi pemerintah hanya sebatas fasilitator, namun pemerintah tetap ikut bertanggung jawab dalam masalah hubungan industrial. Pada konteks penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang direlasikan pelayanan prima khusus kepada masyarakat pekerja/buruh dan pengusaha. Pemerintah berkewajiban memfasilitasi penyelesaian konflik industrial walaupun berada di garda belakang sebagai pilihan terakhir setelah para pihak tidak memilih konsiliasi atau arbitrase kecuali jenis perselisihan hak.<sup>113</sup>

### **Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Luar Pengadilan**

#### **1. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Bipartit dan Tripartit**

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 mewajibkan adanya perundingan bipartit terlebih dahulu apabila terjadi perselisihan hubungan industrial. Perundingan bipartit dilaksanakan khususnya di tingkat perusahaan oleh pekerja/buruh dan pengusaha. Hal ini

---

<sup>113</sup> Bambang S. Widagdo Kusumo, *Tinjauan Yuridis Terhadap Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004*, Makalah Forum Temu Konsultasi, Mediator Hubungan Industrial dengan Hakim Ad-Hoc PHI se-Indonesia. Surabaya, tanggal 24 April 2009), Surabaya, 2009. hlm 8.

tidak berbeda dengan mekanisme Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957. Perbedaan terletak pada para pihak dalam perundingan. Menurut Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 perundingan bipartit dilakukan serikat pekerja/buruh atau gabungan serikat pekerja sedangkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 hanya dikenal keterlibatan pekerja/buruh secara individual atau serikat pekerja/buruh, tetapi tidak untuk gabungan serikat pekerja/buruh.

Penyelesaian perselisihan yang baik adalah penyelesaian oleh para pihak secara musyawarah mufakat tanpa ikut campur pihak lain, sehingga dapat memperoleh hasil menguntungkan kedua belah pihak karena dapat menekan biaya serta menghemat waktu. Demikian pula dalam perselisihan hubungan industrial, para pihak hendaknya menyelesaikan permasalahan mereka melalui musyawarah untuk mencapai mufakat. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, salah satu hal yang dipertahankan yaitu penyelesaian perselisihan melalui lembaga bipartit. Lembaga bipartit dapat menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, penyelesaian pemutusan hubungan kerja, serta perselisihan antar serikat pekerja/buruh dalam satu perusahaan.

Penyelesaian perselisihan melalui bipartit dilakukan secara 2 (dua) pihak yaitu pihak pengusaha dan pihak pekerja. Ketentuan mengenai penyelesaian perselisihan melalui bipartit diatur dalam Pasal 136 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yaitu : Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja/buruh secara musyawarah untuk mufakat. Hal ini berarti sebelum pihak atau pihak-pihak yang berselisih mengundang pihak ketiga untuk menyelesaikan persoalan diantara mereka, harus terlebih dahulu memulai tahapan perundingan para pihak yang biasa disebut pendekatan bipartit. Lembaga kerjasama bipartit merupakan Lembaga atau badan di perusahaan atau unit produksi sebagai forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah yang berfungsi menampung, menanggapi dan membahas masalah menyangkut kepentingan bersama untuk meningkatkan produktivitas, etos kerja dan budaya kerja. Forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal berkaitan

hubungan industrial di satu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja/buruh yang sudah tercatat di instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja/buruh. Setiap perusahaan yang mempekerjakan 50 (lima puluh) orang pekerja/buruh atau lebih wajib membentuk lembaga kerjasama bipartit. Tugas lembaga kerjasama bipartit adalah :

1. Melakukan pertemuan secara periodik setiap bulan dan/atau sewaktu-waktu apabila diperlukan;
2. Mengkomunikasikan kebijakan pengusaha dan menyalurkan aspirasi pekerja/buruh berkaitan kesejahteraan pekerja/buruh dan kelangsungan usaha;
3. Melakukan deteksi dini dan menampung permasalahan hubungan industrial di perusahaan;
4. Menyampaikan saran dan pertimbangan kepada pengusaha dalam penetapan kebijakan perusahaan;
5. Menyampaikan saran dan pendapat kepada pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/buruh.

Berdasarkan Pasal 1 angka 10 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Penyelesaian perselisihan melalui bipartit diatur dalam ketentuan Pasal 3 sampai dengan Pasal 7 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Hal ini diatur dalam Pasal 3 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 menyatakan :

1. Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat;
2. Penyelesaian perselisihan melalui bipartit sebagaimana dimaksud harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari sejak tanggal mulainya perundingan.

3. Apabila dalam jangka 30 (tiga puluh) hari sebagaimana dimaksud, salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal.

Penyelesaian secara bipartit dalam kepustakaan mengenai *Alternative Disputes Resolution* disebut penyelesaian secara negosiasi. Secara umum negosiasi berarti upaya penyelesaian sengketa oleh para pihak dengan tanpa melibatkan pihak lain dengan tujuan mencari kesepakatan bersama. Penyelesaian bipartit masih merupakan konsep penyelesaian yang ideal karena bernuansa *win-win solution* berbasis semangat musyawarah mufakat dan esensi nilai Pancasila tercermin dalam napas penyelesaian model ini dan tanpa campur tangan pihak manapun. Negosiasi merupakan komunikasi dua arah yang dirancang untuk mencapai kesepakatan pada saat para pihak mengalami konflik. Negosiasi adalah sarana bagi pihak bersengketa untuk mendiskusikan penyelesaian tanpa keterlibatan pihak ketiga sebagai pihak penengah.

Perundingan bipartit bersifat wajib, menguatkan posisi serikat pekerja/buruh di perusahaan karena yang memiliki akses berkomunikasi dengan pengusaha adalah pengurus serikat pekerja/buruh. Sementara pekerja/buruh secara individu biasanya sulit berkomunikasi dengan pihak perusahaan. Ini berarti menjadi tugas serikat pekerja/buruh memperjuangkan hak anggotanya. Kepercayaan anggota kepada serikat pekerja/buruh harus dilaksanakan secara murni dan konsekuen.<sup>114</sup>

Dalam perselisihan industrial yang menjadi para pihak adalah pekerja/buruh, organisasi pekerja/buruh dengan pengusaha atau organisasi pengusaha. Jika organisasi yang terlibat, hendaknya pengurus atau siapa saja yang ditunjuk oleh anggota harus segera melakukan perundingan negosiasi dengan pihak pengusaha guna mencari solusi terbaik dari persoalan yang dihadapi. Penyelesaian secara bipartit ini bukanlah hal yang baru dalam penyelesaian sengketa di Indonesia, lebih-lebih dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Perundingan bipartit merupakan tahap awal dari proses penyelesaian perselisihan

---

<sup>114</sup> Indah Saptorini & Jafar Suryomenggolo, *Kekuatan Sosial Serikat Buruh, Putaran Baru Dalam Perjuangan Menolak Outsourcing*, TURC, Jakarta, 2007, hlm 29.

hubungan industrial dimana saluran terakhirnya adalah penyelesaian melalui pengadilan hubungan industrial. Setiap perkara yang masuk ke pengadilan hubungan industrial dapat dipastikan telah melalui tahapan perundingan bipartit. Tanpa perundingan bipartit perselisihan itu tidak dapat dimintakan penyelesaian pada tahapan selanjutnya baik melalui mediasi, konsiliasi atau arbitrase. Landasan filosofis diwajibkan perundingan bipartit adalah memberikan kesempatan kepada pekerja/buruh dan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihannya secara damai. Selain itu proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial diharapkan dapat berjalan lebih cepat dan efisien tanpa dipengaruhi oleh pihak lain. Penyelesaian melalui perundingan bipartit diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak dimulainya perundingan. Apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari salah satu pihak menolak atau telah dilakukan perundingan, tetapi tidak mencapai kesepakatan, perundingan bipartit dianggap gagal.

Tata cara penyelesaian perselisihan secara bipartit (negosiasi) dalam Pasal 6 dan Pasal 7 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, pada intinya adalah :<sup>115</sup>

1. Perundingan untuk mencari penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat yang dilakukan oleh para pihak harus dibuatkan risalah yang ditandatangani para pihak. Risalah yang dimaksud antara lain memuat :
  - a. Nama dan alamat para pihak;
  - b. Tanggal dan tempat perundingan;
  - c. Pokok masalah dan alasan perselisihan;
  - d. Pendapat para pihak;
  - e. Kesimpulan dan hasil perundingan; dan
  - f. Tanggal serta tanda tangan para pihak yang melakukan perundingan.
2. Jika musyawarah yang dilakukan mencapai kesepakatan penyelesaian, dibuat perjanjian bersama yang di tanda tangani para pihak;
3. Perjanjian bersama tersebut bersifat mengikat dan menjadi hukum dan wajib dilaksanakan para pihak;
4. Perjanjian bersama tersebut wajib didaftarkan para pihak yang melakukan perjanjian pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah para pihak mengadakan perjanjian bersama;
5. Apabila perjanjian bersama tidak dilaksanakan salah satu pihak, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah perjanjian bersama di daftarkan untuk mendapatkan penetapan eksekusi.
6. Dalam hal permohonan eksekusi berdomisili di luar Pengadilan Negeri tempat pendaftaran perjanjian bersama, pemohon eksekusi dapat mengajukan permohonan eksekusi melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah

---

<sup>115</sup> Asri Widjayanti, *Op, Cit*, hlm 86.



domisili pemohon eksekusi untuk diteruskan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang berkompeten melaksanakan eksekusi.

Mencermati tata cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara bipartit, kesepakatan yang dihasilkan para pihak dibuat dalam bentuk perjanjian bersama mendapat jaminan hukum dalam pelaksanaan, yakni upaya paksa (*fiat eksekusi*). Dengan demikian penyelesaian perselisihan hubungan industrial segera mendapat kepastian hukum.

Jika perundingan bipartit gagal, salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihan kepada instansi bertanggung jawab bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti upaya perundingan bipartit telah dilakukan. Setelah menerima pencatatan dari salah satu pihak atau kedua belah pihak, instansi bertanggung jawab bidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati dan memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase.<sup>116</sup>

Alternatif penyelesaian sengketa hubungan industrial atau penyelesaian non litigasi masih menempatkan penyelesaian bipartit sebagai *sentral model* atau *role model*, karena dianggap minimum eksekusi, baik jangka pendek maupun panjang. Penyelesaian *non litigasi* lebih sesuai dan tepat karena tidak ada menang kalah, tidak ada pihak merasa dipermalukan. Semua jenis perselisihan hubungan industrial pada tahap pertama wajib diselesaikan melalui mekanisme bipartit.

Selanjutnya penyelesaian melalui tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi, dan musyawarah masalah ketenagakerjaan yang anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha, serikat pekerja/buruh, dan pemerintah. Tugas pokok penyelesaian tripartit ini memberikan pertimbangan, saran, dan pendapat kepada pemerintah dan pihak terkait dalam penyusunan kebijakan masalah ketenagakerjaan.<sup>117</sup>

## **2. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Mediasi**

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi dilakukan apabila tidak tercapai kesepakatan dalam perundingan bipartit. Upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi diatur dalam Pasal 8 sampai dengan Pasal 16 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Perselisihan hubungan industrial tidak dapat diselesaikan

---

<sup>116</sup> Bagus Sarnawa dan Johan Erwin Isharyanto, *Hukum Ketenagakerjaan*, Laboratorium Ilmu Hukum Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 2010, hlm 177.

<sup>117</sup> Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan: Suatu Pengantar*, Pradnya Paramita, Jakarta, 2007, hlm 123.

langsung secara mediasi. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi menurut ketentuan Pasal 4 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 didahului dengan tahapan :

1. Dalam hal perundingan bipartit gagal, salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya penyelesaian secara bipartit sudah dilakukan.
2. Setelah menerima catatan dari salah satu atau para pihak, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase.
3. Jika dalam waktu 7 (tujuh) hari para pihak tidak menetapkan pilihan, instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian kepada mediator.

Ketentuan mencatatkan perselisihan yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan adalah untuk kepentingan pemerintah. Pemerintah harus mengetahui segala yang berkaitan dengan bidang tugasnya sebagai regulator ketenagakerjaan, lebih-lebih menyangkut perselisihan. Dalam hal ini pemerintah masih ingin berperan/terlibat dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Penyelesaian melalui mediasi dilakukan melalui seorang penengah yang disebut mediator. Mediasi adalah intervensi suatu sengketa oleh pihak ketiga yang dapat diterima, tidak berpihak dan netral serta membantu para pihak yang berselisih mencapai kesepakatan secara sukarela terhadap permasalahan yang disengketakan. Penyelesaian cara mediasi merupakan salah satu bentuk dari *Alternative Disputes Resolution* dimana dapat digunakan menyelesaikan perselisihan dalam hubungan industrial. Dalam Pasal 1 angka 11 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 menyebutkan mediasi hubungan industrial selanjutnya disebut mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan,

perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.

Pasal 1 angka 12 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, mediator hubungan industrial selanjutnya disebut mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja hanya dalam satu perusahaan.

Penyelesaian perselisihan industrial melalui Mediasi dilakukan mediator yang berada di kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten/Kota.<sup>118</sup> Mediator adalah Pegawai Negeri Sipil yang diangkat berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.92/Men/VI/2004 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator serta Tata Cara Kerja Mediasi. Untuk menjadi mediator, seseorang harus memenuhi persyaratan sebagaimana yang diatur di dalam Pasal 3 ayat (1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.92/MEN/VI/2004. Adapun syarat menjadi mediator adalah :

1. Pegawai Negeri Sipil pada Instansi/Dinas yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan;
2. Beriman dan bertaqwa pada Tuhan Yang Maha Esa;
3. Warga Negara Indonesia;
4. Berbadan Sehat menurut Surat Keterangan Dokter;
5. Menguasai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan;
6. Berwibawa, jujur, adil dan berkelakuan tidak tercela;
7. Berpendidikan sekurang-kurangnya Strata Satu (S1); dan

---

<sup>118</sup> Pasal 8 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004.

8. Memiliki legitimasi dari Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Hal yang terpenting yang harus dipenuhi untuk menjadi mediator dalam perselisihan hubungan industrial adalah hal adanya legitimasi. Untuk memperoleh legitimasi harus dipenuhi syarat sebagaimana yang diatur dalam Pasal 3 ayat (2) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.92/MEN/VI/2004 yaitu :

1. Telah mengikuti dan lulus pendidikan dan pelatihan teknis hubungan industrial dan syarat kerja yang dibuktikan sertifikat dari Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi.
2. Telah melaksanakan tugas di bidang pembinaan hubungan industrial sekurang-kurangnya 1 (satu) tahun setelah lulus pendidikan dan pelatihan teknis hubungan industrial dan syarat kerja.

Disini terjadi kontradiktif, mestinya mediator adalah siapa saja yang dikehendaki para pihak yang memiliki keahlian dan kemampuan untuk itu termasuk kemungkinan dipilihnya pegawai pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Dengan adanya Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi tersebut secara tidak langsung para pihak telah dibatasi untuk menentukan mediator mereka. Tugas mediator perselisihan hubungan industrial menurut Pasal 7 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.92/MEN/VI/2004 melakukan mediasi kepada pihak berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh hanya dalam satu perusahaan. Dalam Pasal 8 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.92/MEN/VI/2004 juga dijelaskan kewajiban mediator, yaitu :

1. Memanggil para pihak yang berselisih untuk dapat didengar keterangan yang diperlukan;
2. Mengatur dan memimpin mediasi;
3. Membantu membuat perjanjian bersama, apabila tercapai kesepakatan;
4. Membuat anjuran secara tertulis, apabila tidak tercapai kesepakatan;

5. Membuat risalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
6. Membuat laporan hasil penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Selain tugas dan kewajiban mediator, dalam Pasal 9 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.92/MEN/VI/2004 juga dijelaskan kewenangan mediator, yaitu :

1. Mengajukan kepada pihak yang berselisih untuk berunding terlebih dahulu dengan itikad baik sebelum dilaksanakan mediasi;
2. Meminta keterangan, dokumen dan surat-surat yang berkaitan dengan perselisihan;
3. Mendatangkan saksi atau saksi ahli dalam mediasi apabila diperlukan;
4. Membuka buku dan meminta surat-surat yang diperlukan dari para pihak dan instansi atau lembaga terkait;
5. Menerima atau menolak wakil para pihak yang berselisih apabila tidak memiliki surat kuasa.

Penyelesaian sengketa melalui mediasi tidak terdapat unsur paksaan antar para pihak dan mediator, para pihak meminta secara sukarela kepada mediator untuk membantu penyelesaian konflik yang terjadi. Mediator hanya berkedudukan membantu para pihak agar dapat mencapai kesepakatan yang hanya dapat diputuskan oleh para pihak yang berselisih. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara mediasi berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 jo Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.92/MEN/VI/2004 adalah :

1. Dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan, mediator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan segera mengadakan sidang mediasi (Pasal 10 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 jo. Pasal 14 huruf a, b, c dan d Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.92/MEN/VI/2004).
2. Mediator dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir dalam sidang mediasi guna diminta dan didengar keterangannya, (Pasal 11 ayat (1) Undang-undang Nomor



2 Tahun 2004). Dalam hal keterangan yang diperlukan oleh mediator terkait seseorang karena jabatannya harus menjaga kerahasiaan, maka harus ditempuh prosedur sebagaimana diatur dalam peraturan perundangan berlaku (Pasal 12 ayat (2) Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 jo. Pasal 14 ayat (8) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.92/MEN/VI/2004).

3. Jika dalam penyelesaian melalui mediasi mencapai kesepakatan, harus dibuat perjanjian bersama yang ditanda tangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator serta di daftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah pihak-pihak mengadakan perjanjian bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran (Pasal 13 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 jo. Pasal 14 huruf f dan g Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.92/MEN/VI/2004).
4. Jika tidak tercapai kesepakatan penyelesaian melalui mediasi maka :
  - a. Mediator mengeluarkan anjuran tertulis (Pasal 13 ayat (2) huruf a Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 jo. Pasal 14 ayat (1) huruf e Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.92/MEN/VI/2004).
  - b. Anjuran tertulis selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari sejak sidang mediasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak (Pasal 13 ayat (2) huruf b Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 jo. Pasal 14 ayat (1) huruf e Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.92/MEN/VI/2004).
  - c. Para pihak dalam waktu 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis sudah harus memberikan jawaban kepada mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran yang dibuat mediator (Pasal 13 ayat (2) huruf c Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2004).
  - d. Jika para pihak tidak memberikan pendapatnya, maka dianggap menolak anjuran tertulis (Pasal 13 ayat (2) poin d Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 jo. Pasal

14 Ayat (5) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.92/MEN/VI/2004).

- e. Jika anjuran tertulis disetujui, dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari sejak anjuran tertulis disetujui, mediator harus sudah selesai membantu para pihak membuat perjanjian bersama untuk didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan perjanjian bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran, (Pasal 13 ayat (2) huruf e Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 jo. Pasal 14 ayat (6) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.92/MEN/VI/2004).
5. Apabila perjanjian bersama yang telah didaftarkan tidak dilaksanakan salah satu pihak, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Negeri Industrial dan Pengadilan Negeri di wilayah perjanjian bersama didaftarkan untuk mendapat penetapan eksekusi (Pasal 13 ayat (3) huruf b Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004).
6. Jika anjuran tertulis yang dibuat mediator ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, salah satu pihak atau para pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat (Pasal 14 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004)
7. Mediator harus sudah menyelesaikan tugasnya selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan hubungan industrial (Pasal 15 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 jo. Pasal 14 ayat (6) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep.92/MEN/VI/2004).

Serikat pekerja/buruh dalam penyelesaian mediasi dapat berlaku sebagai pihak, baik dalam membela kepentingan organisasi maupun mewakili anggota. Penyelesaian melalui mediasi akan lebih efektif jika pekerja/buruh diwakili oleh serikat pekerja/buruh ketimbang pekerja/buruh mengikuti persidangan mediasi, terutama perselisihan yang melibatkan anggota secara massal.

Persidangan mediasi biasanya dilaksanakan di kantor Dinas Tenaga Kerja setempat. Menghadapi persidangan yang demikian, serikat pekerja/buruh akan lebih mengerti dan berpengalaman dalam melakukan langkah strategis dan dalam melakukan negosiasi. Negosiasi adalah langkah penting yang harus dilakukan serikat pekerja/buruh dalam memperjuangkan anggotanya. Pada persidangan mediasi, upaya negosiasi penting dilakukan bahkan menjadi pilihan utama mencapai keputusan yang dapat diterima oleh kedua belah pihak.

Sebagai pihak di luar pihak yang berselisih, mediator tidak memiliki kewenangan memaksa, mediator berkewajiban bertemu atau mempertemukan pihak bersengketa. Setelah mengetahui duduk perkara mediator dapat menyusun proposal penyelesaian yang ditawarkan kepada para pihak yang berselisih.

Mediator harus mampu menciptakan kondisi kondusif yang dapat menjamin terciptanya kompromi diantara pihak bersengketa untuk memperoleh hasil menguntungkan. Jika proposal penyelesaian yang ditawarkan mediator disetujui, mediator menyusun kesepakatan tertulis untuk ditandatangani para pihak.

Penyelesaian melalui mediasi ini dapat dilihat dari surat anjuran yang dikeluarkan oleh Mediator Dinas Tenaga Kerja yang menangani perkara di tingkat mediasi, dimana surat anjuran ini dilampirkan pihak penggugat dalam berkas gugatannya. Apabila surat gugatan tidak dilampiri dengan surat anjuran dari mediator, maka hakim akan mengembalikan surat gugatan kepada penggugat untuk dilengkapi. Surat anjuran mediator merupakan syarat formal mengajukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial.

### **3. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Konsiliasi**

Penyelesaian melalui konsiliasi dilakukan melalui seorang atau beberapa orang atau badan sebagai penengah yang disebut konsiliator, dengan mempertemukan atau memberi fasilitas kepada pihak berselisih menyelesaikan perselisihannya secara damai. Penyelesaian perselisihan melalui Konsiliasi dilakukan seorang atau lebih Konsiliator yang terdaftar

pada kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten/Kota.<sup>119</sup> Konsiliator dari kalangan swasta yang diangkat berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Per.10/Men/V/2005 tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Konsiliator serta Tata Cara Kerja Konsiliasi.

Dalam Pasal 1 angka 13 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 jo. Pasal 1 angka 2 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Per.10/MEN/2005 disebutkan konsiliasi hubungan industrial selanjutnya disebut konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral.

Dalam Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 jo. Pasal 1 angka 1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Per.10/MEN/2005 disebutkan konsiliator hubungan industrial 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 hak, perselisihan, kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/buruh hanya dalam satu perusahaan.

Konsiliator berasal dari pihak ketiga, di luar pegawai pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Lingkup perselisihan yang ditangani konsiliator mencakup semua jenis perselisihan hubungan industrial kecuali perselisihan hak. Menurut Pasal 17 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi dilakukan konsiliator yang terdaftar pada kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota. Dalam Pasal 19 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Pasal 2 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor

---

<sup>119</sup> Pasal 17 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004.

Per.10/MEN/2005 menyatakan untuk dapat menjadi konsiliator, harus memenuhi persyaratan, yaitu :

1. Beriman dan bertaqwa pada Tuhan Yang Maha Esa;
2. Warga Negara Indonesia;
3. Berumur sekurang-kurangnya 45 (empat puluh lima) tahun;
4. Pendidikan minimal lulusan Strata Satu (S1);
5. Berbadan sehat menurut surat keterangan dokter;
6. Berwibawa, jujur, adil dan tidak berkelakuan tercela;
7. Memiliki pengalaman dibidang industrial sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun;
8. Menguasai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan;
9. Tidak berstatus Pegawai Negeri Sipil atau anggota TNI/POLRI;
10. Lulus mengikuti program latihan yang diselenggarakan oleh pemerintah.

Untuk dapat melakukan tugas dan wewenang, konsiliator harus mendapatkan legitimasi sebagaimana yang diatur dalam Pasal 4 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Per.10/MEN/2005. Setelah mendapatkan legitimasi, barulah konsiliator dapat melaksanakan tugas dan wewenangnya. Adapun yang menjadi tugas konsiliator menurut Pasal 5 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Per.10/MEN/2005 yaitu konsiliator bertugas melakukan konsiliasi kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan. Kewenangan konsiliator diatur dalam Pasal 6 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Per.10/MEN/2005 adalah :

1. Meminta keterangan kepada para pihak;
2. Menolak wakil para pihak apabila ternyata tidak memiliki surat kuasa;
3. Menolak melakukan konsiliasi bagi para pihak yang belum melakukan perundingan secara bipartit;
4. Meminta surat/dokumen yang berkaitan dengan perselisihan;



5. Memanggil saksi atau saksi ahli;
6. Membuka buku dan meminta surat-surat yang diperlukan dari para pihak instansi/lembaga terkait.

Selain dari pada tugas dan kewenangan konsiliator, dalam Pasal 7 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Per-10/MEN/2005 juga mengatur kewajiban konsiliator yaitu :

1. Memanggil para pihak yang berselisih untuk dapat di dengar keterangan yang diperlukan;
2. Mengatur dan memimpin konsiliasi;
3. Membantu membuat perjanjian bersama apabila tercapai kesepakatan;
4. Membuat anjuran tertulis, apabila tidak tercapai kesepakatan penyelesaian;
5. Membuat risalah penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
6. Membuat dan memelihara buku khusus dan berkas perselisihan yang ditangani;
7. Membuat laporan hasil penyelesaian perselisihan hubungan industrial kepada Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi melalui Direktur Jenderal Pembinaan Hubungan Industrial.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi dilakukan dengan cara :

1. Penyelesaian oleh konsiliator dilaksanakan setelah para pihak mengajukan permintaan penyelesaian secara tertulis kepada konsiliator yang ditunjuk dan disepakati para pihak (Pasal 18 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 jo. Pasal 1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Per.10/MEN/2005);
2. Dalam waktu paling lambat 7 (tujuh) hari setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan secara tertulis, konsiliator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan selambat-lambatnya pada hari kerja ke delapan harus sudah dilakukan sidang konsiliasi pertama (Pasal 20 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004

jo. Pasal 10 huruf b dan c Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Per.10/MEN/2005).

3. Konsiliator dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir dalam sidang konsiliasi guna diminta dan didengar keterangannya (Pasal 21 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004).
4. Dalam hal penyelesaian konsiliasi mencapai kesepakatan, dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh konsiliator dan di daftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum para pihak mengadakan perjanjian bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran (Pasal 23 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 jo. Pasal 1 huruf g Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Per.10/MEN/2005).
5. Dalam hal ini tidak tercapai kesepakatan penyelesaian melalui konsiliasi, maka :
  - a. Konsiliator mengeluarkan anjuran tertulis (Pasal 23 ayat (2) huruf a Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 jo. Pasal 10 ayat (1) huruf f Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Per.10/MEN/2005).
  - b. Anjuran tertulis selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari sejak sidang konsiliasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak (Pasal 23 ayat (2) huruf b Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004).
  - c. Para pihak dalam waktu 10 (sepuluh) hari sejak menerima anjuran tersebut sudah harus memberikan jawaban kepada konsiliator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran yang dibuat konsiliator (Pasal 22 ayat (2) huruf c Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004).
  - d. Jika para pihak tidak memberikan pendapatnya, dianggap menolak anjuran tertulis (Pasal 23 ayat (2) huruf d Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 jo. Pasal 10 ayat (5) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Per.10/MEN/2005).

- e. Dalam hal anjuran tertulis disetujui, dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari sejak anjuran tertulis disetujui, konsiliator harus sudah selesai membantu para pihak membuat perjanjian bersama untuk kemudian di daftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan perjanjian bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran tertulis (Pasal 23 ayat (2) huruf e Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 jo. Pasal 10 ayat (6) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Per.10/MEN/2005).
6. Apabila perjanjian bersama yang telah didaftarkan tersebut tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah perjanjian bersama di daftarkan untuk mendapat penetapan eksekusi (Pasal 23 ayat (3) huruf b Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004).
7. Dalam hal permohonan eksekusi berdomisil di luar Pengadilan Negeri tempat pendaftaran perjanjian bersama, pemohon eksekusi dapat mengajukan permohonan eksekusi melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah domisili pemohon eksekusi untuk diteruskan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang berkompeten melaksanakan eksekusi (Pasal 23 ayat (3) huruf c Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004).
8. Jika anjuran tertulis yang dibuat oleh konsiliator ditolak oleh salah satu pihak atau para pihak, salah satu pihak atau para pihak dapat melanjutkan penyelesaian perselisihan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat (Pasal 24 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004).
9. Konsiliator harus menyelesaikan tugasnya selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima permintaan penyelesaian perselisihan (Pasal 25 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 jo. Pasal 11 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Per.10/M/MEN /2005).

Pada penyelesaian konsiliasi, serikat pekerja/buruh tidak hanya dapat berlaku

sebagai pihak, baik dalam membela kepentingan organisasi maupun dalam mewakili anggota. Serikat pekerja/buruh juga dapat mengajukan calonnya untuk menjadi Konsiliator, asalkan memenuhi syarat sebagaimana ditentukan Pasal 19 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, antara lain : berumur sekurang-kurangnya 45 tahun, pendidikan minimal sarjana dan berpengalaman di bidang hubungan industrial sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun serta menguasai peraturan perundangan bidang ketenagakerjaan.

Penyelesaian melalui konsiliasi akan lebih efektif jika anggota pekerja/buruh diwakili serikat pekerja/buruh ketimbang pekerja/buruh langsung mengikuti persidangan konsiliasi, terutama untuk perselisihan yang melibatkan anggota secara massal. Menghadapi persidangan demikian, serikat pekerja/buruh akan lebih mengerti dan lebih berpengalaman dalam melakukan langkah strategis dan dalam upaya melakukan negosiasi. Negosiasi adalah langkah penting yang harus dilakukan serikat pekerja/buruh dalam memperjuangkan anggota. Pada persidangan konsiliasi, upaya negosiasi penting dilakukan bahkan menjadi pilihan utama mencapai keputusan yang dapat diterima kedua belah pihak.

Penyelesaian melalui konsiliasi merupakan penyelesaian perselisihan di luar pengadilan selain mediasi. Pihak-pihak yang berperkara dapat memilih model penyelesaian perselisihan industrial secara melalui mediasi atau konsiliasi. Proses penyelesaian perselisihan industrial melalui kedua lembaga ini tidak ada bedanya. Hanya lembaga saja berbeda. Perselisihan yang telah diselesaikan melalui mediasi tidak dapat lagi diselesaikan melalui konsiliasi, demikian sebaliknya.

#### **4. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Arbitrase**

Dengan adanya era demokratisasi, semua aspek kehidupan berbangsa dan bernegara, perlu diakomidir keterlibatan masyarakat dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi maupun arbitrase. Berbeda dengan produk mediasi dan konsiliasi yang berupa anjuran dan tidak mengikat, putusan arbitrase mengikat para pihak. Arbitrase adalah penyelesaian atau pemutusan sengketa oleh seorang hakim atau para hakim yang bertujuan mereka akan tunduk kepada atau menaati keputusan yang telah

diberikan oleh hakim atau para hakim yang mereka pilih atau tunjuk tersebut.<sup>120</sup> Menurut Asikin Kusuma Atmaja, arbitrase merupakan suatu prosedur di luar pengadilan yang ditentukan berdasarkan perjanjian, dimana para pihak dalam hal timbulnya sengketa mengenai pelaksanaan perjanjian menyetujui penyerahan penyelesaian sengketa pada wasit yang telah dipilih para pihak.<sup>121</sup>

Arbitrase sudah ada sejak zaman Belanda. Dasar hukum arbitrase pada saat itu adalah Pasal 377 HIR yang mengatur jika orang Indonesia dan orang timur asing menghendaki perselisihan mereka diputuskan oleh juru pisah, maka mereka wajib menuruti peraturan pengadilan perkara yang berlaku bagi bangsa Eropa. Menurut Sudikno Mertokusumo, arbitrase adalah suatu prosedur penyelesaian sengketa di luar pengadilan yang berdasarkan suatu persetujuan pihak bersangkutan diserahkan kepada seorang wasit atau lebih.<sup>122</sup>

Frank El Kaoury dan Edna El Kaoury, mengatakan arbitrase adalah suatu proses yang mudah yang dipilih oleh para pihak secara sukarela yang ingin perkaranya diputus oleh juru pisah yang netral sesuai dengan pilihan mereka, dimana keputusan mereka berdasarkan dalil dalam perkara tersebut.<sup>123</sup> Penyelesaian arbitrase pada umumnya telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa. Karena itu, arbitrase hubungan industrial yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 merupakan pengaturan khusus bagi penyelesaian sengketa hubungan industrial, sesuai asas *lex specialis derogate lex generalis*.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase dilakukan untuk penyelesaian perselisihan kepentingan dan penyelesaian perselisihan antar serikat pekerja/buruh dengan serikat pekerja/buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak dan kewajiban

---

<sup>120</sup> Eman Rajaguguk, *Arbitrase dan Putusan Pengadilan*, Chandra Pratama, Jakarta, 2000, hlm 14.

<sup>121</sup> Asikin Kusuma Atmaja, *Arbitrase Perdagangan International*, Prisma, Jakarta, 1993, hlm 55.

<sup>122</sup> Sudikno Mertokusumo, *Hukum Acara Perdata Indonesia*, Liberty, Yogyakarta, 1979, hlm 190.

<sup>123</sup> M. Husseyn Umar, dan A. Supriyani Kardono, *Hukum dan Lembaga Arbitrase di Indonesia-Proyek Pengembangan Hukum Ekonomi dan Penyempurnaan Sistem Pengadaan*, Elips, Jakarta, 1995, hlm 2.



keserikatpekerjaan. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 Pasal 1 angka 1 memberikan definisi arbitrase adalah cara penyelesaian suatu perkara perdata di luar pengadilan umum yang berdasarkan atas suatu perjanjian arbitrase yang dibuat secara tertulis oleh para pihak yang bersengketa.

Arbitrase adalah perjanjian perdata yang dibuat berdasarkan kesepakatan para pihak untuk menyelesaikan sengketa mereka yang diputuskan oleh pihak ketiga disebut arbiter yang ditunjuk secara bersama-sama oleh pihak yang bersengketa. Oleh karena penyelesaian melalui arbitrase harus didasarkan atas perjanjian yang dibuat oleh para pihak, maka penyelesaian arbitrase disebut *contractual proces*. Penyelesaian melalui arbitrase dilakukan berdasarkan kesepakatan para pihak. Putusan arbitrase adalah *final and binding*, kecuali dalam hal-hal tertentu dan sangat khusus dapat diajukan pembatalan ke Mahkamah Agung. Para pihak dapat menunjuk arbiter tunggal maupun jamak dalam jumlah gasal sebanyak-banyaknya 3 (tiga) orang.<sup>124</sup> Ada beberapa alasan mengapa para pihak menggunakan arbitrase, yaitu :<sup>125</sup>

1. Adanya kebebasan, kepercayaan dan keamanan dalam penyelesaian perselisihan;
2. Arbiter memiliki keahlian untuk memeriksa dan memutus perselisihan dinilai obyektif;
3. Penyelesaian lebih cepat dan hemat biaya;
4. Bersifat rahasia;
5. Adanya kepekaan arbiter dalam mengambil keputusan;
6. Bersifat nonpreseden;
7. Pelaksanaan lebih mudah dilaksanakan.

Sebagai undang-undang bersifat khusus, Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 jo. Pasal 1 angka 1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Per.02/MEN/I/2005 tentang Tata Cara Pendaftaran, Pengujian, Pemberian dan Pencabutan

---

<sup>124</sup> Bambang S. Widagdo Kusumo, *Op, Cit.*, hal 11.

<sup>125</sup> Adrian Sutedi, *Op, Cit*, hlm 116.

Sanksi Bagi Arbiter Hubungan Industrial memberikan pengertian arbitrase hubungan industrial selanjutnya disebut Arbitrase adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh hanya dalam satu perusahaan di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final. Pasal 1 angka 16 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 jo. Pasal 1 angka 2 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Per.02/MEN/I/2005 menyebutkan arbiter hubungan industrial selanjutnya disebut arbiter adalah seorang atau lebih yang dipilih oleh para pihak yang berselisih dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh menteri untuk memberikan putusan mengenai perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh hanya dalam satu perusahaan yang diserahkan penyelesaiannya melalui arbitrase yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.

Penyelesaian melalui arbiter harus dilakukan melalui kesepakatan tertulis para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihannya serta putusannya mengikat para pihak dan bersifat final. Selain itu lingkup perselisihan yang dapat ditangani arbiter dibatasi pada perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh hanya dalam satu perusahaan, dimana hal ini diatur di dalam Pasal 29 jo. Pasal 30 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004.

Arbiter yang berwenang menyelesaikan perselisihan hubungan industrial harus arbiter yang telah ditetapkan oleh menteri. Wilayah kerja arbiter meliputi seluruh wilayah negara Republik Indonesia. Untuk dapat menjadi arbiter perselisihan hubungan industrial harus dipenuhi syarat sebagaimana diatur dalam Pasal 31 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 jo. Pasal 2 Angka 1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Per.02/MEN/I/2005, yaitu :

1. Beriman dan bertaqwa pada Tuhan Yang Maha Esa;
2. Cakap melakukan tindakan hukum;

3. Warga Negara Indonesia;
4. Pendidikan sekurang-kurangnya Strata Satu (S1);
5. Berumur sekurang-kurangnya 45 (empat puluh lima) tahun;
6. Berbadan sehat sesuai dengan surat keterangan dokter;
7. Menguasai peraturan perundangan ketenagakerjaan yang dibuktikan dengan sertifikat atau bukti kelulusan telah mengikuti ujian arbitrase;
8. Memiliki pengalaman bidang industrial sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun.

Pasal 32 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 mensyaratkan penyelesaian melalui arbitrase dilakukan atas dasar kesepakatan para pihak yang berselisih yang dinyatakan tertulis dalam perjanjian arbitrase yang sekurang-kurangnya memuat :

1. Nama lengkap dan alamat atau tempat kedudukan para pihak yang berselisih;
2. Pokok persoalan yang menjadi perselisihan dan yang dapat diserahkan kepada arbitrase untuk diselesaikan dan diambil putusan;
3. Jumlah arbiter yang disepakati;
4. Pernyataan para pihak yang berselisih untuk tunduk dan menjalankan keputusan arbitrase; dan
5. Tempat, tanggal pembuatan surat perjanjian dan tanda tangan para pihak yang berselisih.

Jika para pihak sudah menandatangani perjanjian arbitrase, mereka berhak memilih arbiter dari daftar arbiter yang telah ditetapkan Menteri Tenaga Kerja. Arbiter yang menerima penunjukan sebagai arbiter harus memberitahukan kepada para pihak mengenai penerimaan penunjukan secara tertulis dengan membuat perjanjian penunjukan arbiter. Dalam Pasal 34 ayat (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 diatur tentang apa saja yang dimuat dalam surat perjanjian penunjukan arbiter. Apabila arbiter telah menerima penunjukan dan telah menandatangani surat perjanjian, yang bersangkutan tidak dapat menarik diri kecuali atas persetujuan para pihak (Pasal 35 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004). Arbiter yang telah ditunjuk para pihak dapat mengajukan tuntutan ingkar

kepada Pengadilan Negeri apabila cukup alasan dan bukti otentik yang menimbulkan keraguan arbiter akan melakukan tugas tidak secara bebas dan akan berpihak dalam mengambil keputusan. Tuntutan ingkar seorang arbiter dapat pula diajukan apabila terbukti ada hubungan kekeluargaan atau pekerjaan dengan salah satu pihak atau kuasa (Pasal 38 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004). Adapun tata cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase adalah :

1. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial oleh arbiter harus diawali dengan upaya mendamaikan ke dua belah pihak yang berselisih (Pasal 44 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004);
2. Apabila para pihak berhasil berdamai, arbiter atau majelis arbiter wajib membuat akte perdamaian yang ditandatangani oleh para pihak yang berselisih dan arbiter atau majelis arbiter (Pasal 44 ayat (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004);
3. Akte perdamaian di daftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah arbiter mengadakan perdamaian (Pasal 44 ayat (3) Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004);
4. Pendaftaran akte perdamaian dilakukan sebagai berikut (Pasal 44 ayat (4) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004) :
  - a. Akte perdamaian yang telah di daftar diberikan akta bukti pendaftaran dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari akte perdamaian;
  - b. Apabila akte perdamaian tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah akte perdamaian di daftar untuk mendapat penetapan eksekusi;
  - c. Dalam hal pemohon eksekusi berdomisili di luar Pengadilan Negeri tempat pendaftaran akte perdamaian, pemohon eksekusi dapat mengajukan permohonan eksekusi melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di

wilayah domisili pemohon eksekusi untuk diteruskan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang berkompeten melaksanakan eksekusi.

5. Apabila upaya perdamaian gagal, arbiter atau majelis arbiter meneruskan siding arbitrase (Pasal 44 ayat (5) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004);
6. Arbiter atau majelis arbiter dapat memanggil seorang saksi atau lebih untuk di dengar keterangannya (Pasal 46 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004);
7. Putusan sidang arbitrase ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, perjanjian, kebiasaan, keadilan dan kepentingan umum (Pasal 49 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004);
8. Putusan arbitrase memuat (Pasal 50 ayat (1) dan ayat (3) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 ) :
  - a. Kepala keputusan yang berbunyi DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA;
  - b. Nama lengkap dan alamat arbiter atau majelis arbiter;
  - c. Nama lengkap dan alamat para pihak;
  - d. Hal-hal yang termuat dalam perjanjian yang diajukan para pihak yang berselisih;
  - e. Ikhtisar dari tuntutan, jawaban, penjelasan lebih lanjut para pihak yang berselisih;
  - f. Pertimbangan yang menjadi dasar keputusan;
  - g. Mulai berlakunya keputusan; dan
  - h. Tanda tangan arbiter atau majelis arbiter.
9. Dalam putusan, ditetapkan selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja harus sudah dilaksanakan (Pasal 50 ayat (4) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004);
10. Putusan arbitrase mempunyai kekuatan hukum yang mengikat para pihak yang berselisih dan merupakan keputusan yang bersifat akhir dan tetap (Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004);



11. Putusan arbitrase di daftarkan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah arbiter menetapkan putusan (Pasal 50 ayat (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004);
12. Apabila putusan arbitrase tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat kedudukan pihak terhadap siapa putusan itu harus dijalankan, agar putusan diperintahkan untuk dijalankan (Pasal 51 ayat (3) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004);
13. Terhadap keputusan arbitrase, salah satu pihak atau para pihak dapat mengajukan permohonan peninjauan kembali kepada Mahkamah Agung dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja sejak ditetapkannya keputusan arbiter, apabila putusan diduga mengandung unsur-unsur sebagai berikut (Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004) :
  - a. Surat atau dokumen yang diajukan dalam pemeriksaan, setelah putusan dijatuhkan, diakui atau dinyatakan palsu;
  - b. Setelah putusan diambil ditemukan dokumen yang bersifat menentukan, yang disembunyikan oleh pihak lawan;
  - c. Keputusan diambil dari tipu muslihat yang dilakukan oleh salah satu pihak dalam pemeriksaan perselisihan;
  - d. Putusan melampaui kekuasaan arbiter hubungan industrial;
  - e. Putusan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

Pada hakikatnya proses persidangan arbitrase hampir sama seperti persidangan pengadilan, akan tetapi persidangan arbitrase suasana persidangan lebih relaks dan tidak kaku. Proses persidangan di pengadilan biasanya terkesan formil dan kaku, para pihak wajib mengikuti aturan persidangan. Pada persidangan arbitrase tidak demikian halnya, persidangan dapat dibuat santai, dimana para pihak dapat menyampaikan permasalahan dalam suasana, akan tetapi tetap menghormati proses persidangan.

Proses persidangan seperti ini sebenarnya yang diminati serikat pekerja/buruh karena dapat belajar lebih banyak dalam mengikuti mekanisme persidangan tanpa ada rasa kaku dan canggung. Pada persidangan arbitrase ini serikat pekerja/buruh memiliki banyak peluang melakukan negosiasi dan menghasilkan putusan menyenangkan kedua belah pihak. Serikat pekerja/buruh dapat aktif melakukan negosiasi dengan pihak pengusaha, sehingga upaya mencapai suatu perdamaian akan lebih mudah terwujud.

Pada penyelesaian perselisihan melalui arbitrase, serikat pekerja/buruh tidak hanya dapat berlaku sebagai pihak, akan tetapi dapat mencalonkan anggotanya menjadi arbiter, asalkan memenuhi syarat sebagaimana Pasal 31 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase akan lebih efektif jika anggota pekerja/buruh diwakili serikat pekerja/buruh ketimbang pekerja/buruh mengikuti persidangan arbitrase, terutama perselisihan yang melibatkan anggota dalam jumlah besar. Menghadapi persidangan demikian, serikat pekerja/buruh akan lebih mengerti dan berpengalaman dalam melakukan langkah strategis dan juga dalam melakukan negosiasi. Negosiasi adalah langkah penting yang harus dilakukan serikat pekerja/buruh dalam memperjuangkan anggota. Pada persidangan Arbitrase, upaya negosiasi penting dilakukan bahkan menjadi pilihan utama mencapai keputusan yang dapat diterima oleh kedua belah pihak. Penyelesaian melalui arbitrase ini masih berada pada tahapan penyelesaian yang bersifat *non litigasi* atau di luar lembaga pengadilan dengan melibatkan pihak ketiga yaitu arbiter. Perbedaannya adalah pada proses penyelesaian melalui arbitrase bersifat semi pengadilan. Putusannya sama dengan putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap, sehingga tidak dapat lagi dilakukan upaya hukum melalui pengadilan. Perselisihan hubungan industrial yang telah diselesaikan melalui arbitrase, tidak dapat lagi dimintakan penyelesaiannya melalui mediasi ataupun konsiliasi. Sebaliknya penyelesaian perselisihan yang telah diselesaikan melalui mediasi dan konsiliasi, juga tidak dapat lagi diselesaikan melalui arbitrase.

Dari paparan tata cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar

Pengadilan mulai dari tingkat bipartit, tripartit, mediasi, konsiliasi dan arbitrase, bahwa penyelesaian melalui arbitrase para pihak yang berselisih harus menanggung biaya yang timbul khususnya biaya pemanggilan saksi atau saksi ahli. Sedangkan penyelesaian melalui mediasi dan konsiliasi biaya ditanggung negara.

### **Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan**

Apabila penyelesaian secara bipartit, tripartit maupun mediasi, dan konsiliasi gagal, penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat ditempuh melalui pengadilan hubungan industrial sebagai badan atau wadah yang memberikan keadilan, sedangkan peradilan menunjukkan pada proses memberikan keadilan dalam rangka menegakkan hukum.<sup>126</sup> Tugas pokok pengadilan adalah menerima, memeriksa dan mengadili serta menyelesaikan setiap perkara yang diajukan kepadanya, dimana perkara tersebut harus yang merupakan kewenangannya. Jadi hal ini menyangkut kompetensi absolut atau wewenang mutlak lembaga peradilan.<sup>127</sup>

Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman menyebutkan kekuasaan kehakiman adalah kekuasaan negara yang merdeka untuk menyelenggarakan peradilan guna menegakkan hukum dan keadilan berdasarkan Pancasila, demi terselenggaranya negara hukum Republik Indonesia. Penyelenggaraan kekuasaan kehakiman dilakukan oleh sebuah Mahkamah Agung dan badan peradilan di bawahnya dalam lingkungan Peradilan Umum, lingkungan Peradilan Agama, lingkungan Peradilan Militer, lingkungan peradilan Tata Usaha Negara dan oleh sebuah Mahkamah Konstitusi.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui pengadilan merupakan jalan terakhir bila upaya penyelesaian secara musyawarah di luar pengadilan tidak terdapat kesepakatan maka jalan yang tempuh melalui jalur hukum atau pengadilan hubungan

---

<sup>126</sup> Sjachran Basah, *Eksistensi dan Tolak Ukur Badan Peradilan Administrasi di Indonesia*, Alumni, Bandung, 1989, hlm 23.

<sup>127</sup> Menurut Sudikno Mertokusumo yang dimaksud dengan kompetensi absolut atau wewenang mutlak lembaga peradilan adalah wewenang lembaga pengadilan dalam memeriksa jenis perkara tertentu yang secara mutlak tidak dapat diperiksa oleh badan pengadilan lain yang sama (Pengadilan Negeri, Pengadilan Tinggi, Mahkamah Agung) maupun dalam lingkup peradilan lain. Sudikno Mertokusumo, *Op, Cit*, hlm 78.

industrial pada Pengadilan Negeri pada wilayah hukum tempat kejadian perselisihan.<sup>128</sup> Dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 disyaratkan perselisihan hubungan industrial hanya mungkin digugat di Pengadilan Hubungan Industrial setelah perselisihan gagal diselesaikan secara bipartit, lembaga mediasi atau konsiliasi oleh karena itu tata cara yang digunakan dalam penyelesaian perselisihan hubungan Industrial melalui Pengadilan Hubungan Industrial adalah mengajukan gugatan perselisihan di Pengadilan Hubungan Industrial.<sup>129</sup> Melalui surat gugatan yang berisikan tuntutan hak Penggugat untuk dimintakan diputus oleh hakim Pengadilan Hubungan Industrial yang ada pada Pengadilan Negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan perselisihan hubungan industrial.

Berdasarkan Pasal 1 angka 17 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan Pengadilan Negeri yang berwenang memeriksa, mengadili, dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial. Untuk pertama kali Pengadilan Hubungan Industrial dibentuk pada setiap Pengadilan Negeri Kabupaten/Kota yang berada di setiap Ibukota Provinsi yang daerah hukumnya meliputi provinsi yang bersangkutan.

Dalam Pasal 55 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 disebutkan Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum. Sebagai pengadilan khusus, maka Pengadilan Hubungan Industrial berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial. Kewenangan mutlak atau kompetensi absolut Pengadilan Hubungan Industrial disebutkan dalam Pasal 56 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, yakni Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus pada :

1. Tingkat pertama mengenai perselisihan hak;

---

<sup>128</sup> Merupakan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang ditempuh sebagai alternatif terakhir dan secara hukum bukan merupakan kewajiban para pihak yang berselisih, melainkan hak. Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Op, Cit* , hlm 154.

<sup>129</sup> Sehat Damanik, *Op, Cit*, hlm 64.

2. Tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan;
3. Tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja; dan
4. Tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/buruh dalam satu perusahaan.

Dalam pemeriksaan perkara, diperlukan hukum acara yang akan dipergunakan dalam memeriksa dan memutus sengketa/perselisihan yang terjadi, demikian juga Pengadilan Hubungan Industrial. hukum acara adalah hukum acara perdata yang berlaku pada pengadilan dalam lingkungan peradilan umum, kecuali yang diatur khusus dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 (Pasal 57 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004).

Dengan demikian hukum acara yang dipergunakan adalah :

1. *Het Herziene Indonesisch Reglement* (HIR) atau *Reglemen Indonesia* yang diperbaharui : *Staatblaad* 1884 Nomor 16, *Staatblaad* 1941 Nomor 44, berlaku untuk daerah Jawa dan Madura.
2. *Rechtstreglement Buitengewesten* (RBg) atau *Reglemen Daerah Seberang*, *Staatblaad* 1927 Nomor 227 berlaku untuk daerah luar Jawa dan Madura.
3. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Susunan pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri terdiri dari:

1. Hakim;
2. Hakim Ad-Hoc;
3. Panitera Muda; dan
4. Panitera Pengganti.

Susunan Pengadilan Hubungan Industrial pada Mahkamah Agung terdiri dari :

1. Hakim Agung;
2. Hakim Ad-Hoc pada Mahkamah Agung; dan
3. Panitera.

Hakim adalah hakim karier di Pengadilan Negeri yang diangkat untuk memeriksa



perkara perselisihan hubungan industrial, dan diberhentikan oleh Ketua Mahkamah Agung. Hakim ad-hoc adalah hakim ad-hoc Pengadilan Hubungan Industrial dan hakim ad-hoc pada Mahkamah Agung yang pengangkatannya atas usul serikat pekerja/buruh dan organisasi pengusaha. Hakim Ad-Hoc bukan hakim karier, dan oleh karena itu masa jabatan dibatasi yaitu jangka waktu 5 (lima) tahun dan dapat diangkat kembali 1 (satu) kali masa jabatan. Hakim kasasi adalah hakim agung dan hakim ad-hoc pada Mahkamah Agung yang berwenang memeriksa, mengadili, dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.

Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang berdasarkan pada Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2004,<sup>130</sup> khususnya Pasal 15 ayat (1) : Pengadilan Khusus hanya dapat dibentuk dalam salah satu lingkungan Peradilan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 yang diatur dengan undang-undang. Pengadilan Hubungan Industrial diatur lebih lanjut dalam Pasal 55 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 yang menyebutkan : Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan Peradilan Umum.<sup>131</sup> Pengadilan Hubungan Industrial dikatakan pengadilan khusus karena pengadilan ini khusus memeriksa dan mengadili perselisihan hubungan industrial yang meliputi perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh hanya dalam satu perusahaan. Hukum acara yang digunakan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah hukum acara perdata yang berlaku pada pengadilan dalam lingkungan peradilan umum, kecuali terhadap sesuatu hal yang diatur khusus dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, maka yang berlaku adalah ketentuan khusus tersebut.<sup>132</sup> Hal ini sesuai asas hukum *lex specialis derogat lex generalis* (ketentuan hukum yang bersifat

---

<sup>130</sup> Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2004 tentang Kekuasaan Kehakiman sebagaimana diganti dengan Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman. Mengenai pengadilan khusus diatur dalam Pasal 27 ayat (1).

<sup>131</sup> M. Fajrul Falaakh dan Dita Indah Sari, *Efektivitas Pengadilan Hubungan Industrial Pada Kasus Buruh*, Komisi Hukum Nasional, Jakarta, 2007, hlm 177.

<sup>132</sup> Pasal 57 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004.

husus akan mengenyampingkan ketentuan hukum yang bersifat umum). Adapun hal khusus pada Pengadilan Hubungan Industrial yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 ini antara lain adalah sebagai berikut :

1. Pengajuan gugatan harus dilampiri risalah mediasi atau risalah konsiliasi;
2. Pihak yang berperkara tidak dikenakan biaya perkara termasuk biaya eksekusi yang nilai gugatannya di bawah Rp. 150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah);
3. Untuk pertama kali Pengadilan Hubungan Industrial hanya dibentuk pada setiap Pengadilan Negeri Kabupaten/Kota yang berada di ibukota propinsi yang daerah hukumnya meliputi propinsi yang bersangkutan;
4. Adanya hakim adhoc dari unsur pekerja/buruh dan dari unsur pengusaha;
5. Serikat pekerja/buruh dan organisasi pengusaha dapat bertindak sebagai kuasa hukum beracara di Pengadilan Hubungan Industrial mewakili anggotanya;
6. Dapat dimintakan pemeriksaan dengan acara cepat;
7. Hakim wajib memberikan putusan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam waktu selambat-lambatnya 50 (lima puluh) hari kerja terhitung sejak sidang pertama;
8. Tidak dikenal adanya upaya hukum banding, akan tetapi hanya ada upaya hukum kasasi;
9. Perselisihan yang dapat diajukan upaya hukum kasasi hanyalah perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja, sedangkan perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh hanya dalam satu perusahaan, putusannya bersifat final atau tidak dapat diajukan upaya hukum kasasi;
10. Mahkamah Agung wajib memberikan putusan penyelesaian perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak tanggal penerimaan permohonan kasasi;

Pengadilan Hubungan Industrial dalam menjalankan kewenangan dilengkapi fungsionaris pengadilan. Fungsionaris pengadilan adalah orang-orang atau mereka yang

kedudukan atau jabatan dan tugas membuat pengadilan berfungsi sebagaimana mestinya, atau, fungsionaris pengadilan adalah para pejabat yang oleh negara telah diserahi tugas untuk menjadi penyelenggara atau pelaksana fungsi pengadilan sebagaimana mestinya.<sup>133</sup>

Misi utama dari fungsionaris pengadilan adalah harus dapat berusaha dan menjamin pengadilan dalam fungsinya dapat mencapai dan mencerminkan hal :<sup>134</sup>

1. Keadilan, merupakan keserasian antara :
  - a. Kepastian hukum dan kesebandingan atau kesetaraan hukum;
  - b. Proteksi hukum dan restriksi hukum;
  - c. Penggunaan hak (sampai pada batas maksimal) dan pelaksanaan kewajiban (mulai pada batas minimal ke atas);
2. Kewibawaan hukum, yang dalam hal ini merupakan keserasian antara keketatan dan keluwesan hukum;
3. Perkembangan hukum, yang merupakan keserasian antara modernisasi hukum dan restorasi hukum;
4. Efisiensi dan efektivitas hukum merupakan keserasian antara unifikasi hukum dan diferensiasi/pluralisme hukum;
5. Kesejahteraan kehidupan masyarakat merupakan keserasian antara kebendaan dan keakhlakan.

Fungsionaris Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri, sesuai dengan Pasal 60 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, terdiri dari hakim, hakim adhoc, panitera muda dan panitera pengganti. Sebagai organ pengadilan, hakim memegang peranan penting dalam rangka menegakkan hukum dan keadilan, demikian halnya hakim pada Pengadilan Hubungan Industrial.

Hakim pada Pengadilan Hubungan Industrial merupakan hakim karier pada

---

<sup>133</sup> A. Ridwan Halim, *Pokok-Pokok Peradilan Umum di Indonesia Dalam Tanya Jawab*, Pradnya Paramitha, Jakarta, 1987, hlm 5.

<sup>134</sup> Purnadi Purbacaraka dan A. Ridwan Halim, *Filsafat Hukum Perdata Dalam Tanya Jawab*, Rajawali, Jakarta, 1982, hlm 6.

Pengadilan Negeri yang ditugaskan pada Pengadilan Hubungan Industrial yang diangkat dan diberhentikan berdasarkan Keputusan Ketua Mahkamah Agung. Sementara hakim adhoc Pengadilan Hubungan Industrial pengangkatannya atas usul serikat pekerja/buruh atau organisasi pengusaha. Hakim ad-hoc Pengadilan Hubungan Industrial diangkat dengan Keputusan Presiden atas usul Ketua Mahkamah Agung. Calon hakim adhoc diajukan Ketua Mahkamah Agung dari nama yang disetujui Menteri atas usul serikat pekerja/buruh atau organisasi pengusaha. Untuk dapat diangkat menjadi hakim ad-hoc pada Pengadilan Hubungan Industrial dan hakim ad-hoc pada Mahkamah Agung harus memenuhi syarat sebagaimana diatur dalam Pasal 64 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 sebagai berikut :<sup>135</sup>

1. Warga Negara Indonesia;
2. Bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
3. Setia kepada Pancasila dan UUD NRI Tahun 1945;
4. Berumur paling rendah 30 (tiga puluh) tahun;
5. Badan sehat sesuai dengan keterangan dokter;
6. Berwibawa, jujur, adil dan berkelakuan tidak tercela;
7. Berpendidikan serendah-rendahnya strata satu (S-1), kecuali bagi hakim adhoc pada Mahkamah Agung syarat pendidikan Sarjana Hukum, dan;
8. Berpengalaman bidang hubungan industrial minimal lima tahun.

Berdasarkan Pasal 66 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 jo Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2004 tentang Tata Cara Pengangkatan dan Pemberhentian Hakim Adhoc Pengadilan Hubungan Industrial dan Hakim Adhoc pada Mahkamah Agung.<sup>136</sup> Hakim ad-hoc tidak boleh merangkap jabatan sebagai anggota lembaga tinggi negara, kepala daerah/kepala wilayah, lembaga legislatif tingkat daerah, pegawai negeri sipil, anggota TNI/Polri, pengurus partai politik, pengacara, mediator, konsiliator, arbiter, atau pengurus serikat pekerja/buruh atau pengurus organisasi pengusaha.

Jika ada seorang hakim ad-hoc yang merangkap jabatan, maka jabatannya sebagai hakim ad-hoc dapat dibatalkan. Apabila memperhatikan persyaratan untuk dapat menjadi

---

<sup>135</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2001, hlm 89.

<sup>136</sup> Kumpulan Keputusan dan Peraturan terkait dengan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Effhar Offset, Semarang, 2006, hlm 105.

hakim ad-hoc pada Pengadilan Hubungan Industrial, maka tidak terlalu sulit untuk menemukan sumber daya manusia yang akan direkrut menjadi hakim ad-hoc. Namun demikian memenuhi persyaratan saja tidaklah cukup untuk dapat menjadi hakim ad-hoc karena seseorang baru dapat menjadi hakim ad-hoc, apabila dinyatakan lulus seleksi baik diselenggarakan oleh Kementerian Ketenagakerjaan maupun seleksi kompetensi yang diselenggarakan Mahkamah Agung. Pada pengadilan, kepaniteraan merupakan salah satu bagian penting khususnya dalam penyelenggaraan administrasi pengadilan maupun jalannya persidangan. Kepaniteraan menyelenggarakan administratif/tulis menulis/pencatatan dalam melaksanakan tugas pengadilan.<sup>137</sup> Mengenai Sub kepaniteraan dan panitera pengganti diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 mulai dari Pasal 74 sampai dengan Pasal 80.

Pada setiap Pengadilan Negeri ibukota propinsi yang telah ada Pengadilan Hubungan Industrial dibentuk sub kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial yang dipimpin seorang panitera muda Pengadilan Hubungan Industrial, dalam melaksanakan tugas dibantu beberapa orang Panitera Pengganti.<sup>138</sup> sub kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial mempunyai tugas :<sup>139</sup>

1. Menyelenggarakan administrasi di Pengadilan Hubungan Industrial;
2. Membuat daftar semua perselisihan yang diterima dalam buku perkara.

Buku perkara sekurang-kurangnya membuat nomor urut, nama dan alamat para pihak dan jenis perselisihan. Sub kepaniteraan bertanggung jawab atas penyampaian pemberitahuan putusan dan penyampaian salinan putusan. Untuk pertama kali panitera muda dan panitera pengganti Pengganti Hubungan Industrial diangkat dari Pegawai Negeri Sipil instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Persyaratan, tata cara pengangkatan dan pemberhentian panitera muda dan panitera pengganti

---

<sup>137</sup> A. Ridwan Halim, *Op. Cit*, hlm 13.

<sup>138</sup> Pasal 74 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004.

<sup>139</sup> Pasal 75 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004.



Pengadilan Hubungan Industrial diatur lebih lanjut menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku. Kemudian berita acara ditandatangani oleh hakim, hakim adhoc dan panitera pengganti.

### **Pengajuan Gugatan**

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial oleh Pengadilan Hubungan Industrial dengan pengajuan gugatan oleh salah satu pihak. Pembuatan surat gugatan dalam sengketa perdata harus dilakukan secara jelas dan cermat. Sebab jika tidak dapat berakibat gugatan tidak dapat diterima, lebih-lebih dalam perselisihan hubungan industrial. Gugatan merupakan sebuah tuntutan hak yang diajukan seseorang, beberapa orang atau sekelompok orang, baik yang terikat dalam suatu badan hukum, yang diajukan kepada pihak lain, melalui pengadilan, sehubungan adanya perselisihan.<sup>140</sup> Berbeda dengan ketentuan dalam hukum acara perdata (HIR/RBg), beracara berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, jika terjadi perselisihan hubungan industrial yang akan diselesaikan melalui Pengadilan Hubungan Industrial maka :

1. Gugatan diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada pengadilan negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja (Pasal 81 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004).

Selama ini pemahaman masyarakat luas atas ketentuan hukum acara perdata, utamanya dalam hal mengajukan gugatan, ketentuan Pasal 118 HIR/Pasal 142 RBg mengatur pada dasarnya gugatan diajukan di Pengadilan (Negeri) di wilayah mana tergugat bertempat tinggal atau berdomisili. Lain hal Pasal 81 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 yang mengatur gugatan perselisihan hubungan industrial diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja. Bahwa asas *actor sequitur forum*

---

<sup>140</sup> Achmad Fauzan, dan Suhartono, *Teknik Menyusun Gugatan Perdata di Pengadilan Negeri*, Yrama Widya, Jakarta, 2006, hlm 13.

*rei* yang selama ini dikenal, ditinggalkan. Pembentuk undang-undang tidak memberikan penjelasan diterapkannya asas gugatan diajukan di tempat pekerja/buruh bekerja.

2. Gugatan yang melibatkan lebih dari satu penggugat dapat diajukan secara kolektif dengan memberikan surat kuasa khusus. Itulah sebabnya serikat pekerja/buruh dan organisasi pengusaha dapat bertindak sebagai kuasa hukum beracara di Pengadilan Hubungan Industrial mewakili anggotanya (Pasal 87 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004). Demikian halnya dengan bagaimana cara gugatan perselisihan hubungan industrial diajukan, apakah gugatan harus dalam bentuk tertulis, ataukah dapat diajukan secara lisan, ternyata ketentuan undang-undang tidak mengatur secara tegas. Karena dalam praktek peradilan selama ini, gugatan dapat diajukan secara tertulis maupun lisan tetap dipertahankan, betapapun ternyata mayoritas gugatan diajukan tertulis, mengingat para pihak diwakili kuasa hukumnya. Sebagaimana ketentuan hukum acara perdata pada umumnya, pihak diberi kebebasan kapan yang bersangkutan akan mengajukan gugatan di pengadilan, hal sama berlaku bagi pihak yang akan mengajukan gugatan perselisihan hubungan industrial pada Pengadilan Hubungan Industrial. Namun khusus bagi pekerja/buruh yang akan mengajukan gugatan atas dasar perselisihan pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud Pasal 159 dan Pasal 171 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, ditentukan gugatan dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha (Pasal 82 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004) sudah tidak diperlakukan lagi karena dibatalkan oleh Mahkamah Konstitusi. Untuk perselisihan hubungan industrial yang lain, meliputi perselisihan hak, perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh dalam satu perusahaan, tidak terdapat batasan waktu mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Sebelum suatu perselisihan hubungan industrial dibawa ke Pengadilan Hubungan

Industrial, haruslah terlebih dahulu diselesaikan secara bipartit, tripartit, melalui mediasi atau konsiliasi dengan melampirkan risalah perundingan mediasi atau konsiliasi dalam surat gugatan penggugat. Suatu gugatan yang tanpa dilampiri risalah perundingan mediasi atau konsiliasi, maka Hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada penggugat.<sup>141</sup> Risalah perundingan mediasi atau konsiliasi merupakan syarat formal mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial.<sup>142</sup> Penyelesaian perselisihan hubungan industrial ini telah diatur melalui ketentuan perundangan untuk diselesaikan terlebih dahulu secara musyawarah dan mufakat yang dilakukan pengusaha dengan pekerja/buruh ataupun antara pengusaha dengan serikat pekerja/buruh di perusahaan. Kedua belah pihak harus duduk bersama mencari solusi terhadap permasalahan, sehingga hasil dicapai dapat memuaskan kedua belah pihak.

Dalam HIR maupun RBg hanya mengatur cara mengajukan gugatan, sedangkan persyaratan isi gugatan tidak diatur dalam ketentuan tersebut. Hal yang senantiasa harus diingat penggugat ialah ketika mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial wajib dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi. Pasal 119 HIR/Pasal 143 RBg memberi wewenang kepada Ketua Pengadilan Negeri memberi nasehat dan bantuan kepada penggugat dalam mengajukan gugatannya. Hal ini dimaksudkan menghindari gugatan kurang jelas atau kurang lengkap.<sup>143</sup> Ketentuan tersebut sejalan dengan Pasal 83 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 yang mewajibkan hakim memeriksa isi gugatan dan apabila masih terdapat kekurangan hakim meminta penggugat menyempurnakan gugatannya. Kemudian persyaratan isi gugatan dapat dijumpai dalam Pasal 8 Nomor 3 RV yang menetapkan gugatan harus pada umumnya memuat :

1. Identitas para pihak yaitu nama, umur, pekerjaan dan alamat.

---

<sup>141</sup> Pasal 83 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004.

<sup>142</sup> Suparno, *Hukum Acara Pengadilan Hubungan Industrial, Teknik dan Cara Pengajuan Gugatan*, Makalah Pendidikan Hakim Adhoc PHI, Direktur Hukum dan Peradilan Mahkamah Agung, Jakarta, 05 Oktober 2005, hlm 2.

<sup>143</sup> Sudikno Mertokusumo, *Op, Cit*, hlm 50.

2. Posita (*Fundamentum Petendi*) yang merupakan dalil konkrit tentang adanya hubungan hukum yang merupakan dasar serta alasan dari tuntutan (*middelen van den eis*)
3. Tuntutan atau petitum yaitu apa yang diminta penggugat atau diharapkan agar diputuskan oleh hakim.

Dasar tuntutan atau fundamentum petendi terdiri dari dua bagian, yakni bagian yang menguraikan kejadian atau peristiwa maksudnya ialah merupakan penjelasan duduknya perkara. Kedua adalah bagian menguraikan hukum yang merupakan uraian adanya hubungan hukum yang menjadi dasar yuridis daripada tuntutan. Dalam hal seseorang akan mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial, perlu memperhatikan hal penting terkait kelengkapan berkas gugatan, yaitu :

1. Surat gugatan bermaterai diajukan kepada Ketua Pengadilan Negeri/Pengadilan Hubungan Industrial;
2. Identitas diri penggugat/pengusaha/nama serikat pekerja/buruh/organisasi pengusaha;
3. Nama lengkap, alamat atau tempat kedudukan para pihak;
4. Risalah perundingan mediasi/konsiliasi;
5. Surat kuasa khusus asli bermaterai (apabila para pihak diwakili oleh kuasa);
6. Izin Penasehat Hukum (apabila para pihak diwakili oleh penasehat hukum);
7. Perjanjian kerja/perjanjian kerja bersama (jika berbahasa asing harus diterjemahkan dalam bahasa Indonesia oleh penerjemah resmi);
8. Peraturan perusahaan; dan
9. Bukti pembayaran upah terakhir yang diterima oleh pekerja/buruh.

Salinan dokumen/surat yang dibuat diluar negeri harus disahkan oleh Kedutaan/Perwakilan Indonesia di negara tersebut dan diterjemahkan penerjemah resmi (disumpah). Dokumen (surat) yang berupa foto copy harus dilegalisir sesuai dengan aslinya oleh pejabat yang berwenang (panitera pengadilan).

Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 menyebutkan dalam proses beracara

di pengadilan hubungan industrial, pihak berperkara tidak dikenakan biaya termasuk biaya eksekusi yang nilai gugatan di bawah Rp. 150.000.000.- (seratus lima puluh juta rupiah). Dengan demikian, yang dikenakan biaya perkara termasuk biaya eksekusi hanya gugatan nilainya di atas Rp. 150.000.000.- (seratus lima puluh juta rupiah). Ketentuan demikian bermanfaat utamanya bagi kalangan pekerja/buruh, terlebih-lebih yang dikategorikan tidak mampu dan ingin mempertahankan haknya di muka pengadilan. Namun demikian perlu kiranya dipikirkan secara mendalam dan bilamana perlu dikaji ulang, tepatkah pembebasan biaya perkara demikian itu diterapkan bagi kalangan pengusaha yang notabene termasuk dalam golongan yang mampu ? Ketentuan pembebasan biaya perkara bagi perkara yang nilai gugatan di bawah Rp. 150.000.000,-(seratus lima puluh juta rupiah), dalam praktek sering disalahgunakan, dengan cara memecah menjadi beberapa perkara, sehingga masing-masing perkara nilai gugatan di bawah Rp. 150.000.000,- Karena itu dibebaskan dari biaya perkara. Dilihat dari subyek dan obyek gugatan, ternyata sama, semestinya beberapa perkara cukup dijadikan satu perkara, yang membawa konsekuensi penggugat dibebani biaya perkara.

Setelah gugatan dibuat, selanjutnya penggugat atau kuasanya menandatangani gugatan dan mendaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada pengadilan negeri dalam wilayah hukum tempat pekerja/buruh bekerja. Surat gugatan serta dokumen-dokumen dibuat rangkap sesuai dengan jumlah pihak ditambah 4 (empat) set untuk Majelis Hakim dan arsip. 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 (Pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004). Apabila tergugat sudah memberikan jawaban atas gugatan, pencabutan gugatan oleh penggugat akan dikabulkan oleh Pengadilan Hubungan Industrial hanya apabila disetujui oleh tergugat (Pasal 85 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004).



## **Pemeriksaan Dengan Acara Biasa**

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tidak mengatur secara lengkap mengenai tata cara pemeriksaan di persidangan Pengadilan Hubungan Industrial. Berdasarkan Pasal 57 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, terhadap hal yang sudah di atur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, maka yang berlaku ketentuan undang-undang bersangkutan, sedangkan hal yang belum diatur berlaku ketentuan dalam hukum acara perdata yakni HIR/RBg.

Setelah penggugat mendaftarkan gugatan, Majelis Hakim yang telah ditunjuk dalam waktu paling lambat 7 (tujuh) hari kerja harus sudah melaksanakan sidang pertama (Pasal 89 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004). Pemanggilan untuk datang ke sidang dilakukan secara sah apabila disampaikan dengan surat panggilan kepada para pihak di alamat tempat tinggal atau apabila tempat tinggal tidak diketahui disampaikan ke tempat kediaman terakhir (Pasal 89 ayat (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004). Apabila pihak yang dipanggil tidak ada di tempat tinggal atau tempat tinggal kediaman terakhir, surat panggilan disampaikan melalui Kelurahan atau Kepala Desa yang daerah hukum meliputi tempat tinggal pihak yang dipanggil atau tempat kediaman yang terakhir (Pasal 89 ayat (3) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004). Penerimaan surat panggilan oleh pihak yang dipanggil sendiri atau melalui orang lain dilakukan dengan tanda penerimaan terakhir (Pasal 89 ayat (4) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004). Apabila tempat tinggal maupun tempat tinggal terakhir tidak dikenal, surat panggilan ditempelkan pada tempat pengumuman di gedung Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial yang memeriksanya terakhir (Pasal 89 ayat (5) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004).

Majelis Hakim dapat memanggil saksi atau ahli untuk hadir di persidangan guna diminta dan didengar keterangannya terakhir (Pasal 90 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004). Barang siapa yang diminta keterangan oleh majelis hakim guna penyelidikan keperluan penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan undang-undang ini, wajib memberikan tanpa syarat, termasuk membukakan buku dan memperlihatkan surat-

surat yang diperlukan (Pasal 91 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004).

Dalam hal salah satu pihak atau para pihak tidak dapat menghadiri sidang tanpa alasan yang dapat dipertanggungjawabkan, Ketua majelis hakim menetapkan hari sidang berikutnya (Pasal 93 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004). Hari sidang berikutnya ditetapkan dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal penundaan (Pasal 93 ayat (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004). Penundaan sidang karena ketidakhadiran salah satu pihak atau para pihak diberikan sebanyak-banyaknya 2 (dua) kali penundaan (Pasal 93 ayat (3) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004). Jika penggugat atau kuasa hukumnya tidak menghadap pengadilan pada sidang penundaan terakhir maka gugatannya dianggap gugur, tetapi masih diberi kesempatan mengajukan gugatan sekali lagi (Pasal 94 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004). Bagi tergugat atau kuasa hukumnya yang tidak datang menghadap pada sidang penundaan terakhir, maka Majelis Hakim tetap dapat memeriksa dan memutus perkara tanpa kehadiran tergugat (Pasal 94 ayat (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004).

Dalam hukum acara peradilan hubungan industrial, dimungkinkan pada sidang pertama, bilamana nyata-nyata pihak pengusaha terbukti tidak melaksanakan kewajibannya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 96 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai tindakan skorsing bagi pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak lain yang biasa diterima pekerja/buruh, Hakim ketua sidang menjatuhkan putusan sela berupa perintah kepada pengusaha membayar upah beserta hak lain yang seharusnya diterima buruh/pekerja (Pasal 96 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004). Jika keputusan sela tidak dilaksanakan pengusaha, Hakim ketua memerintahkan sita jaminan dalam sebuah penetapan pengadilan serta terhadap sita jaminan tidak dapat diajukan perlawanan dan/atau tidak dapat digunakan upaya hukum. Sesuai dengan asas peradilan perdata, hakim bersifat pasif, putusan sela tersebut tidak serta merta di jatuhkan tetapi harus dimohon oleh pihak penggugat dalam gugatannya.

Pemeriksaan dengan acara biasa mengikuti langkah yang umumnya ada dalam peradilan umum. Adapun kata biasa di sini artinya seluruh tahap persidangan, mulai dari pengajuan gugatan hingga menyampaikan kesimpulan dilaksanakan dengan urutan :

1. Gugatan Penggugat
2. JawabanTergugat
3. Replik Penggugat
4. Duplik Tergugat
5. Pengajuan dan pemeriksaan bukti-bukti tertulis Penggugat
6. Pengajuan dan pemeriksaan bukti-bukti tertulis Tergugat
7. Pengajuan dan pemeriksaan saksi-saksi Penggugat
8. Pengajuan dan pemeriksaan saksi-saksi Tergugat
9. Kesimpulan Penggugat dan Tergugat
10. Putusan Majelis Hakim

Dalam pemeriksaan acara biasa, sidang pertama diisi dengan pembacaan surat gugatan dari penggugat. Sidang kedua pembacaan jawaban dari tergugat, sedangkan persidangan ketiga adalah replik atau sanggahan penggugat atas jawaban tergugat. Sidang keempat duplik atau sanggahan tergugat atas replik penggugat. Pada proses persidangan kelima dan keenam merupakan pemeriksaan alat-alat bukti dari penggugat dan tergugat. Sidang ketujuh dan kedelapan merupakan pemeriksaan saksi-saksi dari penggugat maupun dari tergugat. Sidang kesembilan adalah berisi kesimpulan baik penggugat maupun tergugat yang dilakukan sekaligus dan sidang kesepuluh berisi putusan.

Sebagian majelis hakim terkadang tidak menawarkan kesempatan kepada penggugat membacakan gugatan, karena memang demikian dalam praktik di persidangan perdata umum. Namun di Pengadilan Hubunngan Industrial, serikat pekerja/buruh ada baiknya memohon diberi kesempatan membacakan surat gugatan, ditawarkan atau tidak ditawarkan majelis hakim. Hal ini penting tidak hanya agar majelis hakim bisa mendengar langsung secara oral tuntutan pekerja/buruh, tetapi juga menjamin agar pekerja/buruh anggota yang

dibela mendengar secara langsung tuntutan pekerja/buruh dengan disaksikan pekerja/buruh yang bersangkutan, menghasilkan efek psikologis bermanfaat bagi para pihak agar persidangan berjalan secara adil dan jujur.

Kemudian 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 Nomor 2 Tahun 2004 menyatakan 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.

Pada praktik hukum acara Pengadilan Hubungan Industrial dimungkinkan diajukan gugat balik, atau rekonsensi. Tergugat, bersamaan penyampaian jawaban atas gugatan, juga bisa menyampaikan gugatan dalam rekonsensi. Tergugat awal disebut penggugat rekonsensi dan penggugat awal menjadi tergugat rekonsensi. Pada persidangan ini majelis hakim akan memeriksa seolah-olah ada dua gugatan, yaitu gugatan awal dan gugatan rekonsensi. Majelis hakim bisa memutuskan untuk mendukung salah satu dari gugatan, kemudian dibacakan dalam putusan biasa.

Pada proses acara biasa juga dikenal putusan sela. Putusan sela adalah putusan majelis hakim yang dihasilkan di tengah jalannya proses persidangan. Putusan sela berfungsi menjamin agar hak pekerja/buruh tetap dapat diterima selama proses persidangan berlangsung. Karena itu putusan sela seringkali diberikan setelah tahap jawaban atas gugatan, meski bisa juga majelis hakim memutuskan di akhir persidangan bersama putusan akhir.<sup>144</sup>

Mengenai batas waktu pemeriksaan, undang-undang mengatur majelis hakim wajib memberikan putusan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam waktu selambat-lambatnya 50 (lima puluh) kerja terhitung sejak sidang pertama, selanjutnya panitera pengganti Pengadilan Hubungan Industrial harus sudah menerbitkan salinan putusan selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja setelah ditandatanganinya putusan, yang selanjutnya salinan putusan sudah harus dikirimkan kepada para pihak selambat-lambatnya

---

<sup>144</sup> Suparno, *Op.Cit*, hlm 18.

7 (tujuh) hari kerja sejak diterbitkan.

### **Pemeriksaan Dengan Acara Cepat**

Dalam Pasal 98 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 disebutkan apabila terdapat kepentingan para pihak dan/atau salah satu pihak yang cukup mendesak yang harus dapat disimpulkan dari alasan permohonan dari yang berkepentingan, para pihak dan/atau salah satu pihak dapat memohon kepada pengadilan hubungan industrial supaya pemeriksaan sengketa dipercepat. Apabila ada permohonan pemeriksaan dengan acara cepat, maka dalam jangka waktu 7 (tujuh) hari kerja setelah diterimanya permohonan tersebut Ketua Pengadilan Negeri mengeluarkan penetapan tentang dikabulkan atau tidak dikabulkan permohonan tersebut (Pasal 98 ayat (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004). Penetapan Ketua Pengadilan tersebut bersifat final dan tidak dapat ditempuh upaya hukum.

Gugatan yang diajukan dengan pemeriksaan acara cepat, maka permohonan dari yang berkepentingan harus disertai bukti pendukung antara lain :

1. Pemberitahuan adanya rencana mogok kerja;
2. Pemberitahuan rencana penutupan perusahaan;
3. Keterangan polisi berkaitan kerusakan atau tindakan huru-hara atau tindakan anarkis yang berhubungan dengan gugatan;
4. Putusan pengadilan atau pengumuman yang menyatakan perusahaan pailit atau putusan penundaan kewajiban pembayaran utang.

Jika Permohonan sebagaimana dimaksud Pasal 98 ayat (1) dikabulkan, Ketua Pengadilan Negeri dalam jangka waktu 7 (tujuh) hari kerja setelah dikeluarkan penetapan sebagaimana dimaksud Pasal 98 ayat (2) menentukan majelis hakim, hari, tempat dan waktu sidang tanpa melalui prosedur pemeriksaan (Pasal 99 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004). Tenggang waktu untuk jawaban dan pembuktian kedua belah pihak, masing-masing ditentukan tidak melebihi 14 (empat belas) hari kerja.

### **Pembuktian**



Pembuktian merupakan proses penting dalam persidangan untuk mengetahui kebenaran hal yang dikemukakan para pihak. Kebenaran dari suatu peristiwa ini diperoleh melalui pembuktian. Untuk dapat menjatuhkan putusan yang adil, hakim harus mengenal peristiwa yang telah dibuktikan kebenarannya. Kebenaran yang dicari dalam acara perdata adalah kebenaran formil yang didasarkan pada bukti formal yang ada, serta hakim tidak boleh menjatuhkan putusan di luar yang diminta oleh pihak yang bersengketa.

Menurut ketentuan hukum acara perdata, hakim terikat oleh alat bukti yang sah, berarti hakim hanya boleh mengambil keputusan berdasarkan alat bukti yang ditentukan undang-undang. Alat bukti dalam acara perdata sebagaimana disebutkan dalam Pasal 164 HIR jo. Pasal 284 RBg jo. Pasal 1866 KUHPperdata, yaitu alat bukti tertulis, saksi, persangkaan, pengakuan dan sumpah.<sup>145</sup> Dalam hukum acara perdata para pihak berperkara wajib membuktikan dan mengajukan alat bukti, terutama penggugat wajib membuktikan peristiwa yang diajukan dan tergugat berkewajiban membukikan bantahan. Mengenai beban pembuktian ini tercantum dalam Pasal 163 HIR jo. Pasal 283 RBg.<sup>146</sup> Surat sebagai alat bukti tertulis dibagi menjadi dua, yakni surat yang merupakan akta dan surat lainnya yang bukan akta. Sedangkan akta sendiri dibagi menjadi akta otentik dan akta di bawah tangan. Dalam hubungan kerja beberapa perjanjian/ketentuan yang dibuat para pihak dapat digolongkan sebagai akta seperti perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama dan peraturan perusahaan yang dapat dijadikan alat bukti kalau terjadi masalah di kemudian hari. Surat keputusan yang menetapkan seorang pekerja/buruh dilakukan pemutusan hubungan kerja berdasarkan suatu alasan yang menurut pengusaha sesuai dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan tetapi tidak menurut pekerja/buruh juga dapat dijadikan sebagai alat bukti.

Selain dari pada itu pada Pengadilan Hubungan Industrial, peranan ahli akan sangat

---

<sup>145</sup> Teguh Samudera, *Hukum Pembuktian Dalam Hukum Acara Perdata*, Alumni, Bandung, 2004, hlm 35. Lihat juga R Subekti dan R Tjitrosudibio, *KUHPperdata*, Pradnya Paramitha, Jakarta, 2001, hlm 475.

<sup>146</sup> M Yahya Harahap, *Hukum Acara Perdata*, Sinar Grafika, Jakarta, 2005, hlm 518.

membantu hakim untuk menemukan kebenaran terhadap kasus yang diperiksa. Karena itu Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Pasal 90 ayat (1) dan ayat (2) menyebutkan majelis hakim dapat memanggil saksi atau ahli untuk hadir di persidangan guna diminta dan didengar keterangannya. Setiap orang yang dipanggil menjadi saksi atau ahli berkewajiban memenuhi panggilan dan memberikan kesaksiannya di bawah sumpah.

## **Putusan**

Majelis hakim Pengadilan Hubungan Industrial dapat menjatuhkan putusan sela yang bukan merupakan putusan akhir, diucapkan dalam persidangan dan hanya ditulis dalam berita acara persidangan. Dalam menjatuhkan putusan sela ini Hakim harus dapat mengetahui secara nyata pada sidang pertama atau kedua bahwa pihak pengusaha terbukti tidak melaksanakan kewajibannya.

Kewajiban dimaksud terbukti secara nyata agar dapat dijatuhkan putusan sela yaitu pengusaha harus tetap membayar hak pekerja yang sedang diskorsing dikarenakan proses pemutusan hubungan kerja. Putusan sela bertujuan memberikan legalisasi atas suatu tindakan mendesak, yang apabila tidak dilakukan akan menimbulkan dampak besar.<sup>147</sup> Setelah Majelis Hakim melakukan serangkaian pemeriksaan akhir atas perkara perselisihan hubungan industrial tersebut, maka berikutnya tiba gilirannya menjatuhkan putusan. Majelis hakim wajib memutus perkara selambat-lambatnya 50 (lima puluh) hari kerja terhitung sejak hari sidang pertama (Pasal 103 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004). Setelah putusan majelis hakim dibacakan pada sidang terbuka untuk umum (Pasal 100 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004). Dalam kaitan dengan hal tersebut, majelis hakim harus mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan dan keadilan. Putusan tersebut diucapkan dalam persidangan yang terbuka untuk umum. Jika ternyata dalam agenda mengumumkan putusan salah satu pihak tidak hadir di persidangan, maka

---

<sup>147</sup> Sehat Damanik, *Op, Cit*, hlm 82.

putusan tetap diucapkan, dengan ketentuan ketua majelis hakim memerintahkan kepada panitera pengganti untuk menyampaikan pemberitahuan isi putusan kepada pihak yang tidak hadir tersebut. Berkaitan dengan masalah putusan ketentuan Pasal 102 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 mengatur putusan Pengadilan Hubungan Industrial harus memuat hal sebagai berikut ini :

1. Kepala putusan berbunyi DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA;
2. Nama, jabatan, kewarganegaraan, tempat kediaman atau tempat kedudukan para pihak yang berselisih;
3. Ringkasan pemohon/penggugat dan jawaban termohon/tergugat yang jelas;
4. Pertimbangan terhadap setiap bukti dan data yang diajukan hal yang terjadi dalam persidangan selama sengketa itu diperiksa;
5. Alasan hukum yang menjadi dasar putusan;
6. Amar putusan tentang perkara perselisian
7. Hari, tanggal putusan, nama hakim, hakim ad-hoc yang memutus, nama panitera, serta keterangan tentang hadir atau tidaknya para pihak.

Panitera pengganti Pengadilan Hubungan Industrial paling lama 7 (tujuh) hari setelah putusan majelis hakim dibacakan, harus sudah menyampaikan pemberitahuan putusan kepada pihak yang tidak hadir dalam sidang (Pasal 105 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004). Selanjutnya panitera muda harus sudah menerbitkan salinan putusan dalam waktu 14 (empat belas) hari sejak putusan ditandatangani oleh majelis hakim (Pasal 106 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004), dan salinan putusan tersebut harus sudah dikirimkan oleh panitera kepada pihak yang berperkara dalam waktu 7 (tujuh) hari sejak salinan putusan diterbitkan (Pasal 107 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004).

Ketua majelis hakim dapat mengeluarkan putusan yang dapat dilaksanakan lebih dahulu, meskipun putusannya diajukan perlawanan atau kasasi. Putusan pengadilan

hubungan industrial pada pengadilan negeri mengenai perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh dalam satu perusahaan merupakan putusan akhir dan bersifat tetap (Pasal 109 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004).

## Upaya Hukum

Setelah majelis hakim memberikan putusan akhir, terhadap putusan ini para pihak dapat mengajukan upaya hukum atas putusan majelis hakim Pengadilan Hubungan Industrial.

Dalam hukum acara perdata umum upaya hukum terdiri dari upaya hukum biasa yang bersifat menghentikan pelaksanaan putusan sementara (perlawanan, banding dan kasasi), dan upaya hukum luar biasa terhadap putusan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap (peninjauan kembali dan perlawanan dari pihak ketiga/*derden verzet*).<sup>148</sup> Upaya hukum biasa ialah upaya hukum yang dilakukan terhadap perkara yang belum memperoleh kekuatan hukum tetap, baik di tingkat pengadilan negeri maupun di tingkat pengadilan tingkat kasasi. Tujuan upaya hukum biasa untuk memperbaiki putusan yang telah dijatuhkan akan tetapi belum berkekuatan hukum tetap. Adapun upaya hukum biasa ini terdiri atas :

### 1. Verzet

Upaya hukum ini diajukan pelawan terhadap putusan yang dijatuhkan pengadilan, akan tetapi selama proses pemeriksaan tergugat tidak pernah hadir di persidangan. Karena itu pemeriksaan dan putusan perkara secara verstek. Tenggang waktu mengajukan upaya *verzet* adalah 14 hari terhitung sejak pemberitahuan putusan diterima tergugat secara pribadi. Jika ternyata putusan tidak diberitahukan kepada tergugat, maka *verzet* masih dapat dilakukan sampai hari ke delapan setelah teguran melaksanakan putusan verstek. Karena ada perlawanan (*verzet*) tersebut, maka

---

<sup>148</sup> Sudikno Mertokusumo, *Op, Cit*, hlm 224.

eksekusi atas putusan verstek tertunda, terkecuali sifat putusan serta merta (*uit voerbaar bij voorraad*). Atas putusan verstek dalam perkara di Pengadilan Hubungan Industrial, tunduk pada ketentuan upaya hukum ini, karena Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tidak mengaturnya.

## **2. Kasasi**

Kasasi, adalah merupakan bentuk upaya hukum dalam hukum acara (perdata Pengadilan Hubungan Industrial), terkait tidak sependapatnya para pihak atas putusan Pengadilan Hubungan Industrial. Penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial tidak mengenal banding ke pengadilan tinggi, tetapi langsung melakukan upaya hukum kasasi ke Mahkamah Agung.

Kasasi merupakan upaya hukum bagi para pihak yang tidak sependapat dengan putusan pengadilan tingkat banding. Namun bagi Pengadilan Hubungan Industrial tidak demikian halnya, sebab dalam Pasal 110-112 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, upaya hukum kasasi adalah wahana bagi pihak yang tidak sependapat dengan putusan Pengadilan Hubungan Industrial.

Perkara yang dapat diajukan kasasi adalah perselisihan hak dan pemutusan hubungan kerja, sedangkan perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh dalam satu perusahaan apabila telah diputus pada pengadilan tingkat pertama yaitu Pengadilan Hubungan Industrial pada pengadilan negeri maka putusannya bersifat final dan tetap.

Permohonan kasasi harus disampaikan secara tertulis melalui sub kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada pengadilan negeri setempat (Pasal 111). Sub Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada pengadilan negeri selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja sejak penerimaan permohonan kasasi harus sudah menyampaikan berkas perkara kepada Mahkamah Agung (Pasal 112).

Adapun alasan mengajukan permohonan kasasi berdasarkan undang-undang :

- a. Tidak berwenang atau melampaui batas wewenangnya;



- b. Salah penerapan atau melanggar hukum yang berlaku;
- c. Lalai memenuhi syarat yang diwajibkan peraturan perundang-undangan yang mengancam kelalaian itu dengan batalnya putusan yang bersangkutan.

Majelis hakim kasasi terdiri atas satu orang hakim agung dan dua orang hakim ad-hoc yang ditugasi memeriksa dan mengadili perkara perselisihan hubungan industrial pada Mahkamah Agung yang ditetapkan oleh Ketua Mahkamah Agung (Pasal 113 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004).

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tidak mengatur tata cara permohonan dan penyelesaian perkara perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja oleh hakim kasasi, tetapi dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundangan berlaku (Pasal 114 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004). Selanjutnya Mahkamah Agung selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak tanggal penerimaan permohonan kasasi harus sudah memeriksa dan memutus perkara yang dimohonkan kasasi tersebut (Pasal 115 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004).

Dalam tingkat kasasi, Mahkamah Agung berwenang membatalkan putusan yang disebabkan antara lain :<sup>149</sup>

- a. Pengadilan tidak berwenang atau melampaui batas wewenangnya;
- b. Majelis hakim salah menerapkan atau melanggar hukum yang berlaku;
- c. Majelis hakim lalai memenuhi syarat yang diwajibkan undang-undang yang mengancam kelalaian itu dengan batalnya perbuatan yang bersangkutan.

Penolakan kasasi lebih menyangkut *judex factie*, seperti hakim tidak salah menerapkan hukum atau kasasi yang diajukan bukan merupakan wewenang hakim kasasi atau mungkin disebabkan alasan permohonan kasasi tidak sesuai dengan pokok perkara.<sup>150</sup> Sebaliknya, Mahkamah Agung dapat mengabulkan kasasi karena pengadilan telah salah menerapkan atau melanggar hukum yang berlaku atau lalai memenuhi syarat yang diwajibkan oleh undang-undang yang mengancam kelalaian

---

<sup>149</sup> A B. Nemen dan Florencianoy Gloria, *Panduan Praktis Menghitung Pesangon*, Forum Sahabat, Jakarta, 2008, hlm 42.

<sup>150</sup> *Ibid*, hlm 43.

itu dengan batalnya putusan tersebut.

### 3. Peninjauan Kembali

Peninjauan kembali adalah upaya hukum luar biasa, yang dimaksudkan agar putusan pengadilan, termasuk pengadilan hubungan industrial atau putusan Mahkamah Agung yang telah berkekuatan hukum tetap kembali menjadi belum mempunyai kekuatan hukum tetap.

Pengajuan peninjauan kembali dapat dilakukan apabila keadaan tertentu yang ditentukan undang-undang, seperti adanya bukti baru (*novum*) dan atau ada kekhilafan hakim dalam menerapkan hukum.<sup>151</sup> Utamanya dalam perselisihan hubungan industrial, upaya peninjauan kembali hanya dapat dilakukan terhadap putusan yang dikeluarkan lembaga arbitrase, dengan istilah permohonan pembatalan atas putusan arbitrase, yang diajukan kepada Mahkamah Agung sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 52 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002. Permohonan pembatalan diajukan kepada Mahkamah Agung dalam waktu selambat-lambatnya 30 hari kerja sejak dikeluarkannya putusan arbitrase, apabila putusan diduga mengandung unsur sebagai berikut :

- a. Surat atau dokumen yang diajukan dalam pemeriksaan, setelah putusan dijatuhkan, diakui atau dinyatakan palsu;
- b. Setelah putusan diambil ditemukan dokumen yang bersifat menentukan, yang disembunyikan oleh pihak lawan;
- c. Putusan diambil dengan tipu muslihat yang dilakukan oleh salah satu pihak dalam pemeriksaan perselisihan;
- d. Putusan melampaui kekuasaan arbiter hubungan industrial; atau
- e. Putusan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

---

<sup>151</sup> *Ibid*, hlm 44.

Atas permohonan, Mahkamah Agung harus sudah memberikan putusan berupa menerima atau menolak permohonan pembatalan, selambat-lambatnya dalam waktu 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak diterima permohonan pembatalan. Dalam hal Mahkamah Agung menerima dan mengabulkan permohonan, maka Mahkamah Agung menetapkan akibat hukum dari pembatalan tersebut, baik terhadap seluruh maupun sebagian dari putusan arbitrase. Putusan Mahkamah Agung itulah yang dilaksanakan para pihak.

### Eksekusi

Eksekusi dalam bahasa Belanda disebut *executie* atau *uitvoering*, dalam bahasa Inggris *execution* artinya melaksanakan putusan hakim (*ten uitvoer legging van vonnissen*). Eksekusi adalah melaksanakan secara paksa putusan pengadilan dengan bantuan kekuatan umum, guna menjalankan putusan pengadilan kekuatan hukum tetap. Eksekusi putusan perdata berarti melaksanakan putusan dalam perkara perdata secara paksa sesuai peraturan perundangan karena pihak tereksekusi tidak melaksanakan secara sukarela.<sup>152</sup> Menurut M. Yahya Harahap, eksekusi merupakan tindakan hukum oleh pengadilan kepada pihak yang kalah dalam suatu perkara merupakan aturan dan tata cara lanjutan dari proses pemeriksaan perkara. Eksekusi tiada lain tindakan berkesinambungan dari keseluruhan proses hukum acara perdata. Eksekusi merupakan satu kesatuan tidak terpisahkan dari tata tertib beracara dalam HIR atau RBg.<sup>153</sup> Menurut R. Subekti, eksekusi adalah pelaksanaan suatu putusan yang sudah tidak dapat diubah lagi, ditaati secara sukarela oleh pihak bersengketa. Eksekusi mengandung arti pihak yang kalah mau tidak mau harus mentaati putusan secara sukarela, sehingga putusan harus dipaksakan kepadanya dengan bantuan kekuatan umum, yaitu

---

<sup>152</sup> Wildan Suyuthi, *Sita dan Eksekusi Praktek Kejurusitaan Pengadilan*, Tatanusa, Jakarta, 2004, hlm 60.

<sup>153</sup> M. Yahya Harahap, *Ruang Lingkup Permasalahan Eksekusi Bidang Perdata*, Sinar Grafika, Jakarta, 2013, hlm 1.

polisi bahkan kalau perlu militer (angkatan bersenjata).<sup>154</sup>

R. Supomo memaknai eksekusi adalah hukum yang mengatur cara dan syarat yang dipakai alat negara guna membantu pihak berkepentingan menjalankan putusan hakim, apabila pihak yang kalah tidak bersedia memenuhi amar putusan dalam waktu ditentukan.<sup>155</sup> Prinsipnya eksekusi merupakan realisasi kewajiban pihak yang dikalahkan dalam putusan hakim, untuk memenuhi prestasi yang tercantum di dalam putusan. Eksekusi putusan hakim yang berkekuatan hukum tetap merupakan proses terakhir dari proses perkara perdata maupun pidana di pengadilan. Adapun putusan berkekuatan hukum tetap dapat berupa :<sup>156</sup>

1. Putusan pengadilan tingkat pertama yang tidak dimintakan banding atau kasasi karena telah diterima oleh kedua belah pihak;
2. Putusan pengadilan tingkat banding yang tidak dimintakan kasasi ke Mahkamah Agung;
3. Putusan pengadilan tingkat kasasi dari Mahkamah Agung atau putusan peninjauan kembali dari Mahkamah Agung;
4. Putusan verstek dari pengadilan tingkat pertama yang tidak diverzet; dan
5. Putusan hasil perdamaian dari semua pihak yang berperkara.

Ketika melaksanakan eksekusi, maka pelaksanaan harus tuntas, artinya seluruh amar putusan berkekuatan hukum tetap dilaksanakan seluruhnya. Kemudian diikuti penyerahan barang/uang objek hasil eksekusi kepada pihak yang berhak. Termasuk dalam hal ini adalah penulisan berita acara lengkap yang disertai dengan tanda tangan dan serah terima oleh para pihak dan saksi. Selanjutnya melengkapi penyerahan fisiknya pada hari, tanggal, bulan dan tahun tertentu.<sup>157</sup> Eksekusi atas putusan perkara hubungan industrial dalam kurun waktu sebelum dan sesudah berlakunya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, ternyata berbeda ketentuannya. Sebagaimana dipahami bahwa sebelum berlakunya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, yang berlaku adalah Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 dan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di

---

<sup>154</sup> Syahrul Machmud, *Hukum Acara Khusus Pada Pengadilan Hubungan Industrial*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2014, hlm 231.

<sup>155</sup> *Ibid.*

<sup>156</sup> Wildan Suyuthi, *Op, Cit*, hlm 61.

<sup>157</sup> *Ibid.*

Perusahaan Swasta.

Pada ketentuan undang-undang tersebut, eksekusi merupakan wewenang dan tanggung jawab bagian Pengawasan Dinas Ketenagakerjaan. Sebagai upaya eksekusi, dinas tersebut memanggil para pihak yang bersengketa untuk kemudian meminta kepada pihak yang dikalahkan agar dapat melaksanakan putusan yang telah berkekuatan hukum tetap tersebut. Jika ternyata mekanisme ini tidak membuahkan hasil, pihak yang berkepentingan dapat mengajukan permohonan eksekusi melalui pengadilan negeri setempat.

Setelah berlakunya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, seiring dengan kewenangan penyelesaian perselisihan hubungan industrial berada di pengadilan hubungan industrial pada Pengadilan Negeri setempat, maka eksekusi atas putusan pengadilan hubungan industrial tidak lagi merupakan wewenang bagian Pengawasan Dinas Ketenagakerjaan, akan tetapi sepenuhnya merupakan wewenang pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri setempat.<sup>158</sup> Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tidak mengatur tata cara pelaksanaan eksekusi putusan pengadilan hubungan industrial sehingga bila merujuk pada Pasal 57 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, maka pelaksanaan eksekusi putusan pengadilan hubungan industrial tunduk pada ketentuan hukum acara perdata yang berlaku pada pengadilan umum. Menurut ketentuan Pasal 57 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 disebutkan bahwa : Hukum acara yang berlaku pada pengadilan hubungan industrial adalah hukum acara perdata yang berlaku pada pengadilan dalam lingkungan peradilan umum, kecuali yang diatur secara khusus dalam undang-undang ini. Hal ini berarti persoalan eksekusi putusan Pengadilan Hubungan Industrial mengacu pada ketentuan hukum acara perdata. Hal itu mengandung pengertian bahwa, dalam hal suatu ketentuan hukum telah diatur secara khusus dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, maka ketentuan tersebut yang harus dijalankan, akan tetapi apabila suatu ketentuan hukum

---

<sup>158</sup> Mohammad Saleh dan Lilik Mulyadi, *Seraut Wajah Pengadilan Hubungan Industrial Indonesia (Perspektif, Teoritis, Praktik dan Permasalahannya)*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2012, hlm 270.



tidak diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, yang diberlakukan adalah hukum acara perdata yang berlaku pada peradilan umum.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 ternyata sama sekali tidak mengatur secara khusus mengenai tata cara eksekusi putusan pengadilan hubungan industrial, hal ini berarti persoalan eksekusi atas putusan pengadilan hubungan industrial mengacu pada ketentuan hukum acara perdata yang berlaku pada peradilan umum. Ketentuan eksekusi dalam hukum acara perdata diatur dalam HIR (*Het Herziene Indonesisch Reglement*) yang berlaku di Pulau Jawa dan Madura dan RBg (*Rechtsreglement voor de Buitengewesten*) yang berlaku untuk daerah luar Jawa dan Madura.

Dikaji dari perspektif ketentuan Pasal 178 HIR atau Pasal 189 RBg berakhirnya proses pemeriksaan suatu perkara di pengadilan adalah dengan dijatuhkannya putusan, dalam hubungan ini majelis hakim karena jabatannya setelah bermusyawarah, selanjutnya akan menjatuhkan putusan. Itulah sebabnya para pihak yang berperkara perdata di pengadilan pada akhirnya mengharapkan adanya putusan karena dengan adanya putusan pengadilan itulah diharapkan permasalahan diantara para pihak terpecahkan atau ditemukan penyelesaiannya. Atas apa yang telah diputus oleh pengadilan tersebut, pihak yang menang tentu saja berharap untuk dapat dilaksanakan eksekusi, sebab jika tidak dilaksanakan, maka putusan pengadilan tersebut menjadi tidak bermakna.<sup>159</sup>

Suatu putusan pengadilan tidak ada artinya apabila tidak dilaksanakan, oleh karena itu putusan hakim mempunyai kekuatan eksekutorial yaitu kekuatan untuk dilaksanakan apa yang menjadi ketetapan dalam putusan itu secara paksa dengan bantuan alat-alat negara. Adapun yang memberi kekuatan eksekutorial pada putusan hakim adalah kepala putusan yang berbunyi DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA.<sup>160</sup>

Eksekusi sebagai tindakan hukum yang dilakukan oleh pengadilan kepada pihak yang kalah dalam suatu perkara merupakan aturan dan tata cara lanjutan dari proses pemeriksaan perkara. Setiap perkara perdata yang diajukan oleh pihak yang bersangkutan kepada pengadilan tujuannya untuk mendapatkan penyelesaian. Oleh karena itu, setiap pemeriksaan perkara akan diakhiri dengan suatu putusan. Namun demikian, dengan dijatuhkannya putusan belum berarti persoalan telah selesai. Putusan atas pemeriksaan perkara perdata selanjutnya harus dapat dilaksanakan (dieksekusi). Hal itu penting, oleh karena suatu putusan tidak memiliki arti sama sekali apabila tidak dapat dilaksanakan.<sup>161</sup>

---

<sup>159</sup> *Ibid*, hlm 269.

<sup>160</sup> Syahrul Machmud, *Op, Cit*, hlm 229.

<sup>161</sup> Eman Suparman, *Arbitrase & Dilema Penegakan Keadilan*, Fikahati Aneska, Jakarta, 2012, hlm. 168.

Hakikat dari eksekusi putusan adalah realisasi kewajiban pihak yang bersangkutan untuk memenuhi prestasi yang tercantum di dalam putusan tersebut. Eksekusi dengan kata lain berarti pula pelaksanaan isi putusan hakim yang dilakukan secara paksa dengan bantuan pengadilan, apabila pihak yang kalah tidak mau melaksanakan putusan secara suka rela. Akan tetapi tidak semua putusan hakim dapat dilaksanakan dalam arti kata yang sesungguhnya, yaitu secara paksa oleh pengadilan.

Pada dasarnya hanya putusan hakim yang telah memperoleh kekuatan hukum yang tetap (*in kracht van gewijsde*) yang dapat dieksekusi. Selain telah memperoleh kekuatan hukum tetap, putusan yang dapat atau perlu dieksekusi hanya putusan-putusan yang bersifat *condemnatoir*, yaitu putusan hakim yang bersifat menghukum pihak yang dikalahkan untuk memenuhi prestasi. Sedangkan putusan hakim jenis lain, seperti putusan yang bersifat *constitutief* dan bersifat *declaratoir* pada umumnya tidak dapat atau tidak perlu dilaksanakan dalam arti seperti putusan yang bersifat *condemnatoir*, oleh karena kedua putusan di muka tidak menetapkan hak atas suatu prestasi tertentu. Adapun prestasi yang wajib dipenuhi dalam rangka eksekusi putusan yang bersifat *condemnatoir* dapat terdiri atas memberi, berbuat, dan tidak berbuat. Disamping itu juga pada umumnya putusan *condemnatoir* berisi hukuman terhadap pihak yang dikalahkan untuk membayar sejumlah uang.<sup>162</sup>

Putusan *declaratoir* (*declaratoir vonnis*) adalah putusan yang berisi pernyataan atau penegasan tentang suatu keadaan atau kedudukan hukum semata-mata. Dalam putusan ini dinyatakan bahwa keadaan hukum tertentu yang dimohonkan itu ada atau tidak ada. Misalnya putusan yang menyatakan ikatan perkawinan sah, perjanjian jual beli sah, hak pemilikan atas benda yang disengketakan sah atau tidak sah sebagai milik penggugat.<sup>163</sup> Putusan *constitutief* (*constitutief vonnis*) adalah putusan yang memastikan suatu keadaan hukum, baik yang bersifat meniadakan suatu keadaan hukum maupun menimbulkan keadaan hukum baru. Misalnya putusan perceraian, putusan pailit atau pembatalan perjanjian. Apabila hakim membatalkan perjanjian diantara pihak yang berperkara, berarti putusan itu meniadakan hubungan hukum semula dan serta merta para pihak dikembalikan kepada keadaan semula (*restorated to the original condition*).<sup>164</sup> Putusan *condemnatoir* (*condemnatoir vonnis*) adalah putusan yang memuat amar menghukum salah satu pihak yang berperkara. Putusan

---

<sup>162</sup> *Ibid.*, hlm. 169.

<sup>163</sup> M. Yahya Harahap, *Hukum Acara Perdata Tentang Gugatan, Persidangan, Penyitaan, Pembuktian, dan Putusan Pengadilan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2006, hlm 876.

<sup>164</sup> *Ibid.*

yang bersifat *condemnatoir* merupakan bagian yang tak terpisah dari amar *declaratoir* dan *constitutief*. Dapat dikatakan *amar condemnatoir* adalah asesor dengan amar *declaratoir* atau *constitutief*, karena amar tersebut tidak dapat berdiri sendiri tanpa didahului amar *declaratoir* yang menyatakan bagaimana hubungan hukum diantara para pihak. Sebaliknya amar yang bersifat *declaratoir* dapat berdiri sendiri tanpa amar putusan *condemnatoir*.<sup>165</sup>

Putusan hakim yang mempunyai kekuatan hukum tetap dapat saja dilaksanakan secara sukarela oleh yang bersangkutan (pihak yang dikalahkan), apabila hal itu terjadi, maka tidak membutuhkan bantuan pengadilan untuk melaksanakan eksekusinya. Akan tetapi sering terjadi bahwa pihak yang dikalahkan tidak mau melaksanakan putusan hakim secara sukarela sehingga diperlukan bantuan pengadilan untuk melaksanakan putusan tersebut secara paksa. Permintaan eksekusi paksa dapat dimohonkan oleh pihak yang memenangkan perkara.<sup>166</sup> Pelaksanaan putusan hakim atau eksekusi secara paksa merupakan masalah yang paling krusial dalam sebuah proses penyelesaian sebuah sengketa perdata. Hampir dapat dipastikan pihak yang kalah dalam suatu perkara perdata selalu menyatakan bahwa putusan pengadilan tidak adil, karena merekalah yang paling benar. Oleh karena itu pelaksanaan putusan hakim secara sukarela hanya sedikit sekali terjadi, karena dalam praktik peradilan hampir semua putusan tersebut harus dipaksakan pelaksanaannya.

Pada perkara perdata, eksekusi merupakan proses yang cukup melelahkan pihak-pihak yang berperkara, selain menyita waktu, energi, biaya, tenaga dan juga pikiran. Putusan belum bermakna apa-apa bila hasilnya sebatas keputusan hitam di atas putih saja. Kemenangan yang sudah di depan mata terkadang masih memerlukan proses panjang untuk bisa mendapatkan hasilnya secara nyata/konkrit. Hal ini terjadi karena dalam praktiknya pelaksanaan eksekusi tidak jarang menemui banyak kendala. Terutama disebabkan oleh pihak yang kalah umumnya sulit menerima kekalahan dan cenderung menolak putusan yang sudah berkekuatan hukum tetap sekalipun, dengan bermacam cara. Putusan yang telah

---

<sup>165</sup> *Ibid*, hlm 877.

<sup>166</sup> Syahrul Machmud, *Op, Cit*, hlm 230.

berkekuatan hukum tetap dapat dimintakan eksekusi oleh pihak yang menang, dengan catatan apabila pihak yang kalah tidak bersedia secara sukarela melaksanakan amar putusan yang bersangkutan.

Tata cara menjalankan putusan hakim atau eksekusi diatur dalam Bab Kesepuluh Bagian Kelima HIR atau Titel Keempat RBg. Bagian kelima mulai Pasal 195 sampai 224 HIR, atau Stb. 1941 Nomor 44 yang berlaku di Pulau Jawa dan Madura, sedangkan untuk daerah luar Jawa dan Madura digunakan bagian keempat Pasal 206 s/d 258 RBg atau Stb. 1927 Nomor 227.<sup>167</sup> Peraturan ini tidak hanya mengatur tentang menjalankan eksekusi putusan pengadilan saja, akan tetapi juga memuat pengaturan tentang upaya paksa dalam eksekusi yaitu sandera, sita eksekusi, upaya lain berupa perlawanan (*verzet*) serta akta otentik yang memiliki alasan eksekusi yang dipersamakan dengan putusan yakni akta *grosse* pengakuan hutang dengan kepala DEMI KEADILAN BERDASARKAN KETUHANAN YANG MAHA ESA. Dalam Undang-Undang Darurat Nomor 1 Tahun 1951, tidak diatur pengecualian berlakunya hukum acara perdata sehingga kedua undang-undang mengenai hukum acara perdata dimaksud berlaku penuh.

Cara menjalankan putusan pengadilan atau eksekusi di atas diatur mulai Pasal 195 sampai Pasal 224 HIR, namun pada saat sekarang tidak semua ketentuan pasal-pasal tadi berlaku secara efektif. Pasal-pasal yang masih benar-benar berlaku efektif terutama Pasal 195 sampai Pasal 208 dan Pasal 224 HIR. Sementara Pasal 209 sampai Pasal 222 HIR yang mengatur tentang sandera tidak lagi berlaku berdasarkan Surat Edaran Mahkamah Agung (SEMA) Nomor 2 Tahun 1964, tanggal 22 Januari 1964 juncto SEMA Nomor 04 Tahun 1975, tanggal 1 Desember 1975, telah membekukan keberlakuan Pasal 209 sampai dengan Pasal 222 HIR, karena sandera bertentangan dengan salah satu sila dari Pancasila, yaitu sila kemanusiaan yang adil dan beradab.<sup>168</sup> Oleh karena itu berdasarkan SEMA tersebut di atas, sandera dilarang untuk diperlakukan (vide putusan MA tanggal 6 Februari 1975 Reg. No.

---

<sup>167</sup> Syahrul Machmud, *Op, Cit*, hlm 233.

<sup>168</sup> *Ibid.*

951 K/Sip/1974, termuat dalam Dian Yustisia, Pengadilan Tinggi Bandung, 1978, hlm. 378-382).<sup>169</sup>

Hanya saja SEMA tentang larangan tersebut telah diperbaharui oleh Mahkamah Agung melalui Peraturan Mahkamah Agung (PERMA) Nomor 1 Tahun 2000 tentang Lembaga Paksa Badan, yang menyatakan bahwa SEMA Nomor 2 Tahun 1964 juncto SEMA Nomor 04 Tahun 1975 tersebut dipandang sudah tidak sesuai lagi dengan keadaan dan kebutuhan hukum dalam rangka penegakan hukum dan keadilan serta pembangunan ekonomi bangsa Indonesia, sehingga perlu mencabut dan mengatur kembali ketentuan tersebut. Di samping itu, terdapat lagi Pasal 180 HIR atau Pasal 191 RBg yang mengatur tentang pelaksanaan putusan serta merta (*uitvoerbaar bij voorraad*) atau *provisionally enforceable (to have immediate effect)*, yakni pelaksanaan putusan serta merta yang dapat dijalankan lebih dahulu sekalipun putusan yang bersangkutan belum berkekuatan hukum tetap. Aturan ini memberi hak kepada penggugat untuk mengajukan tuntutan agar putusan dapat dijalankan lebih dahulu (*uitvoerbaar bij voorraad*), walaupun terhadap putusan tersebut pihak tergugat masih mengajukan upaya hukum.

Terhadap tuntutan seperti ini hakim dapat menjatuhkan putusan yang di dalam amarnya menentukan bahwa putusan dapat dijalankan lebih dahulu atau disebut dengan putusan serta merta. Mengenai putusan serta merta ini telah diatur dalam Pasal 108 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 yang berbunyi : Ketua Majelis Pengadilan Hubungan Industrial dapat mengeluarkan putusan yang dapat dilaksanakan lebih dahulu meskipun putusannya diajukan perlawanan atau kasasi. Pengecualian yang lain terhadap putusan yang telah berkekuatan hukum tetap adalah putusan provisi. Putusan provisi adalah putusan sementara terhadap perkara yang masih dalam proses persidangan yang mendahului putusan pokok. Sebagaimana diketahui, kalimat terakhir Pasal 180 ayat (1) HIR/Pasal 191 RBg mengenai gugatan provisi, yaitu tuntutan lebih dahulu yang bersifat

---

<sup>169</sup> Retnowulan Sutantio dan Iskandar Oeripkartawinata, *Hukum Acara Perdata Dalam Teori dan Praktek*, Mandar Maju, Bandung, 1997, hlm 129.



sementara mendahului putusan pokok perkara. Apabila hakim mengabulkan tuntutan atau gugatan provisi, maka putusan provisi tersebut dapat dieksekusi sekalipun perkara pokoknya belum diputus.

Putusan provisi diputuskan oleh hakim dalam putusan sela, yaitu putusan yang mendahului putusan akhir. Pada Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 dimungkinkan adanya putusan sela, dalam hal pengusaha terbukti tidak melaksanakan kewajibannya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 155 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yaitu pengusaha tidak membayar upah pekerja/buruh selama menjalani skorsing. Manakala pengusaha melakukan tindakan tersebut, hakim harus segera menjatuhkan putusan sela pada sidang pertama atau kedua berupa perintah kepada pengusaha untuk membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh. Apabila putusan sela tersebut tidak dilaksanakan oleh pengusaha, maka hakim memerintahkan sita jaminan dalam sebuah penetapan Pengadilan Hubungan Industrial. Ketentuan ini diatur dalam Pasal 96 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 yang berbunyi sebagai berikut :

1. Apabila dalam persidangan pertama, secara nyata-nyata pihak pengusaha terbukti tidak melaksanakan kewajibannya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 155 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Hakim Ketua Sidang harus segera menjatuhkan putusan sela berupa perintah kepada pengusaha untuk membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh yang bersangkutan;
2. Putusan sela sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat dijatuhkan pada hari persidangan itu juga atau pada hari persidangan kedua;
3. Dalam hal selama pemeriksaan sengketa masih berlangsung dan putusan sela sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak juga dilaksanakan oleh pengusaha, Hakim Ketua Sidang memerintahkan sita jaminan dalam sebuah Penetapan Pengadilan Hubungan Industrial.

Selain peraturan di atas, ada peraturan lain yang dapat menjadi dasar penerapan

eksekusi yaitu :

1. Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 dalam Pasal 54 ayat (2) dan (3) menyebutkan : Pelaksanaan putusan pengadilan dalam perkara perdata dilakukan panitera dan juru sita dipimpin oleh ketua pengadilan; Putusan pengadilan dilaksanakan memperhatikan nilai kemanusiaan dan keadilan;
2. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1986 jo Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2004 jo Undang-Undang Nomor 49 Tahun 2009, dalam Pasal 60 menyatakan panitera bertugas melaksanakan putusan pengadilan dan dalam Pasal 65 mengatur mengenai tugas juru sita;
3. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 jo Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2004 jo Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2009 tentang Mahkamah Agung, Pasal 66 ayat (2) yang menyebutkan : Permohonan peninjauan kembali tidak menanggukhan atau menghentikan pelaksanaan putusan pengadilan;

Dari sasaran yang hendak dicapai oleh hubungan hukum yang tercantum dalam putusan pengadilan, ada 3 (tiga) jenis eksekusi yaitu :<sup>170</sup>

1. Eksekusi putusan menghukum pihak yang dikalahkan membayar sejumlah uang. Prestasi yang diwajibkan adalah membayar sejumlah uang. Eksekusi ini diatur dalam Pasal 196 HIR/Pasal 208 RBg. Eksekusi ini tidak dapat dilakukan langsung sesuai amar putusan tanpa pelelangan terlebih dahulu. Eksekusi yang hanya dijalankan dengan pelelangan terlebih dahulu, hal ini disebabkan nilai yang akan dieksekusi itu bernilai uang. Eksekusi pembayaran sejumlah uang tidak hanya didasarkan pada putusan pengadilan, tetapi juga bisa didasarkan atas bentuk akta tertentu. Akta tertentu ini adalah akta oleh undang-undang disamakan nilainya dengan putusan pengadilan berkekuatan hukum tetap, misalnya berupa grose akta pengakuan hutang, grose akta hipotek dan kredit verband.
2. Eksekusi putusan menghukum orang melakukan suatu perbuatan. Hal ini diatur dalam Pasal 225 HIR/Pasal 259 RBg. Orang tidak dapat dipaksa untuk memenuhi prestasi yang berupa perbuatan, akan tetapi pihak yang dimenangkan dapat meminta kepada hakim agar kepentingan akan diperoleh dinilai dengan uang.
3. Eksekusi riil yaitu penghukuman pihak yang kalah untuk melakukan suatu perbuatan tertentu, misalnya penyerahan barang, pengosongan sebidang tanah, atau rumah, pembongkaran, menghentikan suatu perbuatan tertentu, dan lain-lain. Eksekusi riil dapat dilakukan langsung dengan perbuatan nyata, sesuai amar putusan tanpa memerlukan lelang.

---

<sup>170</sup> Wildan Suyuthi, *Op, Cit*, hlm 68. Lihat juga Sudikno Mertokusumo, *Hukum Acara Perdata Indonesia Edisi Revisi*, Cahaya Atma Pustaka, Yogyakarta, 2013, hlm 260.

Eksekusi riil hanya mungkin terjadi berdasarkan putusan pengadilan berkekuatan hukum tetap, bersifat dijalankan terlebih dahulu (serta merta), berbentuk provisi dan akta perdamaian di sidang pengadilan. Ada pendapat yang membatasi eksekusi riil pada merealisasi prestasi yang tidak terdiri dari pembayaran sejumlah uang. Pendapat lain memasukkan eksekusi riil tidak hanya penerapan langsung, tetapi paksaan yang tidak langsung terhadap debitur agar memenuhi pelaksanaan putusan, sepanjang hasil yang dituju tercapai. Bahwa hal ini dapat dicapai dengan pemenuhan secara sukarela, meskipun dengan tekanan dan pemenuhan itu tidak termasuk eksekusi riil. Pada umumnya, eksekusi riil murni tidak mungkin. Debitur tidak dapat dipaksa secara langsung memenuhi prestasi secara pribadi (*nemo praecise ad factum cogi potest*). Undang-undang sendiri memungkinkan adanya eksekusi riil seperti penambahan daftar catatan sipil serta pembatalan suatu merek dalam daftar umum kantor hak milik perindustrian.

Eksekusi riil ini tidak diatur dalam HIR, tetapi dalam Pasal 1033 Rv, ialah pelaksanaan putusan hakim yang memerintahkan pengosongan benda tetap. Apabila orang yang dihukum untuk mengosongkan benda tetap tidak mau memenuhi surat perintah hakim, maka hakim akan memerintahkan dengan surat kepada juru sita supaya dengan bantuan panitera pengadilan dan kalau perlu bantuan alat kekuasaan negara, agar barang tetap dikosongkan oleh orang yang dihukum beserta keluarganya. Eksekusi jenis ini walaupun diatur dalam Rv, namun karena dibutuhkan dalam praktik pengadilan, maka lazim dijalankan. HIR hanya mengenal eksekusi riil dalam penjualan lelang (Pasal 200 ayat (11) HIR/Pasal 218 ayat (2) RBg).<sup>171</sup>

Bila dilihat dari sumber hubungan hukum yang dipersengketakan, Eksekusi riil adalah upaya hukum yang mengikuti persengketaan hak milik atau persengketaan hubungan hukum yang didasarkan atas perjanjian jual beli, sewa menyewa, atau perjanjian melaksanakan suatu perbuatan. Sementara itu dalam eksekusi pembayaran sejumlah uang, dasar hubungan hukum sangat terbatas, semata-mata hanya didasarkan atas persengketaan perjanjian hutang piutang dan ganti rugi berdasarkan wanprestasi.<sup>172</sup> Pelaksanaan eksekusi riil relatif lebih mudah dan sederhana jika dibandingkan eksekusi pembayaran sejumlah

---

<sup>171</sup> Bambang Sugeng A.S dan Sujayadi, *Pengantar Hukum Acara Perdata & Contoh Dokumen Litigasi*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2012, hlm 108.

<sup>172</sup> Wildan Suyuthi, *Op, Cit*, hlm 70.

uang. Jika pada eksekusi riil Ketua Pengadilan cukup mengeluarkan surat penetapan yang memerintahkan eksekusi. Panitera dan juru sita kemudian ke lapangan dengan berbekal surat penetapan melaksanakan penyerahan atau pembongkaran secara nyata. Dengan penyerahan dan pembongkaran eksekusi sudah berjalan sempurna dan dianggap selesai.<sup>173</sup>

Pada eksekusi pembayaran sejumlah uang, untuk mendapatkan uang misalnya, harta tergugat harus terlebih dahulu dilelang. Sementara proses pelelangan melibatkan instansi lelang dengan mengikuti aturan tata tertib. Sebelum dilelang harus melalui tahap proses sita eksekusi (*executoriale beslag*).<sup>174</sup> Namun demikian, tahap sita eksekusi menurut hukum dapat dilampaui apabila dalam perkara yang bersangkutan telah diletakkan sita jaminan (*conservatoir beslag*) terhadap harta kekayaan tergugat. Sita jaminan telah diletakkan, dengan sendirinya mengecualikan dan menghapuskan tahap proses sita eksekusi.<sup>175</sup> Untuk menjalankan eksekusi terhadap perkara yang menjadi wewenang pengadilan ditempuh prosedur sebagai berikut :

1. Pemberian Teguran (*Aanmaning*)

Setelah putusan pengadilan berkekuatan hukum tetap, tentu saja pihak yang menang berharap agar pihak yang dikalahkan bersedia melaksanakan isi putusan secara sukarela. Jika ternyata pihak yang dikalahkan tidak bersedia melaksanakan putusan secara sukarela, langkah pertama ditempuh pihak yang menang ialah mengajukan permohonan kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial agar pihak yang kalah diberi teguran atau peringatan yang dikenal dengan *aanmaning*.<sup>176</sup> Peringatan atau teguran merupakan tahap proses awal eksekusi. Proses peringatan merupakan prasyarat formil pada segala bentuk eksekusi, baik eksekusi riil maupun pembayaran sejumlah uang. Tanpa peringatan terlebih dahulu, eksekusi tidak boleh

---

<sup>173</sup> *Ibid.*

<sup>174</sup> *Ibid.*

<sup>175</sup> M. Yahya Harahap, *Ruang Lingkup Permasalahan Eksekusi Bidang Perdata, Op, Cit*, hlm 69.

<sup>176</sup> Mohammad Saleh dan Lilik Mulyadi, *Op. Cit*, hlm 276.

dijalankan karena berfungsi eksekusi secara efektif terhitung sejak tenggang waktu peringatan dilampaui.<sup>177</sup>

Permohonan *aanmaning* hendaknya dibuat secara tertulis, memuat identitas lengkap para pihak yang berperkara, amar putusan yang dimohonkan eksekusi (dalam praktiknya dilampiri pula salinan putusan yang telah berkekuatan hukum tetap), alasan mengajukan permohonan dan hal-hal yang diminta agar dilaksanakan oleh Ketua Pengadilan. Apabila nilai gugatan melebihi Rp. 150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah) disertakan pula bukti pembayaran eksekusi.

Jika semua persyaratan terpenuhi, Ketua Pengadilan Hubungan Industrial memanggil termohon untuk datang menghadap Ketua Pengadilan Hubungan Industrial pada hari, tanggal dan waktu yang ditetapkan dalam panggilan tersebut. Jika ternyata pada hari, tanggal dan waktu yang ditentukan termohon tidak hadir, panggilan *aanmaning* dapat diulang kembali. Dalam praktik panggilan *aanmaning* bisa saja memakan waktu yang cukup panjang karena pemanggilan acapkali tidak langsung berhasil.

Jika pada hari, tanggal dan waktu yang ditetapkan termohon hadir memenuhi panggilan *aanmaning*, Ketua Pengadilan Hubungan Industrial didampingi panitera membuka sidang dengan agenda pemberitahuan permohonan eksekusi pemohon atas termohon. Atas dasar hal tersebut, Ketua Pengadilan Hubungan Industrial menghimbau termohon agar melaksanakan isi putusan pengadilan dalam jangka waktu tertentu ditetapkan. Panitera mencatat hal ihwal *aanmaning* dalam berita acara, yang merupakan salah satu landasan bagi Ketua Pengadilan Hubungan Industrial untuk pelaksanaan putusan selanjutnya.<sup>178</sup>

Pada eksekusi pembayaran sejumlah uang, pihak termohon diberi waktu untuk melaksanakan putusan paling lama 8 (delapan) hari setelah *aanmaning*. Apabila dalam waktu 8 (delapan) hari ternyata pihak yang kalah tidak bersedia melaksanakan putusan hakim, maka Ketua Pengadilan membuat penetapan mengabulkan permohonan eksekusi dengan mengeluarkan surat perintah eksekusi.

---

<sup>177</sup> M. Yahya Harahap, *Ruang Lingkup Permasalahan Eksekusi Bidang Perdata*, Op, Cit, hlm 30.

<sup>178</sup> Lilik Mulyadi dan Agus Subroto, *Op, Cit*, hlm 291.



## 2. Sita Eksekusi

Sita eksekusi atau *executoriale beslag* (*executory seizure*) merupakan tindakan hukum bertujuan sebagai pengganti dan jaminan sejumlah uang yang mesti dibayar termohon kepada pemohon eksekusi. Pembayaran sejumlah uang dapat dipenuhi setelah barang yang disita dijual secara lelang. Dari hasil penjualan lelang barang yang disita, pembayaran baru dapat dilakukan. Sita eksekusi dalam proses eksekusi pembayaran sejumlah uang, tidak lain daripada perampasan harta kekayaan termohon eksekusi untuk disediakan sebagai pendanaan sejumlah uang yang mesti dibayarkan kepada pihak pemohon eksekusi dengan jalan menjual secara lelang harta yang telah dirampas tersebut.<sup>179</sup> Sita eksekusi merupakan tahap lanjutan dari peringatan dalam proses eksekusi pembayaran sejumlah uang. Tata cara dan syarat sita eksekusi diatur dalam Pasal 197 HIR atau Pasal 208 RBg. Setelah kepada termohon diberikan *aanmaning* dan termohon berjanji memenuhi isi putusan dalam waktu tertentu, bagi pemohon dan Pengadilan Hubungan Industrial sendiri tentu berharap termohon memenuhi secara sukarela. Pada kenyataannya, hal itu jarang sekali terjadi termohon memenuhi isi putusan pengadilan secara sukarela. Guna pelaksanaan putusan, pemohon mengawali dengan langkah mengajukan permohonan sita eksekusi, terutama untuk pelaksanaan putusan berupa pembayaran sejumlah uang tertentu.

Permohonan sita eksekusi tidak diperlukan lagi, jika ternyata selama proses persidangan di tingkat pertama majelis hakim telah meletakkan sita jaminan dan dalam putusan dinyatakan sita jaminan sah dan berharga. Sita jaminan yang dinyatakan sah dan berharga kedudukan hukumnya berubah menjadi sita eksekusi. Permohonan sita eksekusi hendaknya diajukan secara tertulis pihak pemohon atau kuasanya yang memuat identitas pihak-pihak, amar putusan yang dimohonkan eksekusi serta objek yang dimohonkan sita eksekusi. Identitas objek yang dimohonkan sita eksekusi harus

---

<sup>179</sup> M. Yahya Harahap, *Ruang Lingkup Permasalahan Eksekusi Bidang Perdata, Op, Cit*, hlm 68.

lengkap dan jelas, misalnya mengenai tanah dan bangunan letaknya di jalan apa, sertifikat hak milik nomor berapa, tercatat atas nama siapa, batas-batas objek tersebut dan seterusnya. Penyebutan yang lengkap dan jelas dimaksudkan agar tidak terjadi kekeliruan dalam hal juru sita meletakkan sita eksekusi.

Perihal sita eksekusi diatur dalam ketentuan Pasal 197 ayat (2) HIR/Pasal 208 RBg yang menyatakan sita eksekusi dilakukan panitera Pengadilan Negeri. Pada praktiknya panitera mendelegasikan tugas dan wewenang tersebut kepada juru sita yang didampingi dua orang saksi yang cakap untuk itu. Atas pelaksanaan sita eksekusi, panitera atau juru sita yang ditunjuk membuat berita acara sita eksekusi yang ditandatangani oleh dua orang saksi. Berita acara memuat hari dan tanggal pelaksanaan sita eksekusi, nama dan jenis barang yang disita, lokasi barang yang disita, tanda tangan pihak tersita beserta panitera atau juru sita beserta saksi, kepada siapa barang tersita diserahkan penjagaannya.

Barang yang dapat disita secara eksekutorial terutama adalah barang bergerak milik pihak yang dikalahkan (Pasal 197 ayat (1) HIR/208 RBg). Barang bergerak yang harus didahulukan untuk disita secara eksekutorial. Barang bergerak yang ada di tangan orang lain pun dapat juga disita, tetapi tidak boleh dijalankan atas hewan dan alat-alat yang digunakan sebagai mata pencaharian (Pasal 197 ayat (8) HIR/211 RBg). Yang termasuk barang-barang bergerak ialah uang, surat berharga, dan barang-barang yang bertubuh. Ketentuan dalam RBg dimungkinkan menyita piutang dari pihak yang dihukum yang dapat ditagihnya dari pihak ketiga (Pasal 229 RBg). Menurut Supomo, karena ketentuan dalam Pasal 229 RBg tersebut tidak terdapat dalam HIR, maka penyitaan atas piutang tidak mungkin dijalankan di Jawa dan Madura. Agar suatu putusan itu tidak sia-sia, kepentingan pihak yang dimenangkan perlu mendapat perhatian. Mengingat kemungkinan tidak adanya barang bergerak lainnya tersedia atau tidak adanya itikad baik dari pihak yang dikalahkan, maka perlu Pasal 229 RBg ini diperluas pemberlakuannya.

Barang bergerak yang disita harus dibiarkan menurut keadaan pada waktu disita, pada orang yang terkena sita supaya menyimpannya dan tidak mengasingkannya. Pasal 231 KUHP mengancam pidana barang siapa yang menjauhkan atau menyembunyikan barang yang disita. Dalam hal penyitaan barang tetap, berita acara penyitaan diberitahukan kepada Lurah untuk diumumkan. Pemberitahuan tidak lain agar barang yang disita itu tidak diperjual-belikan (Pasal 198 HIR/213 RBg). Pasal 30 Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1961 mewajibkan panitera Pengadilan Negeri mendaftarkan penyitaan atas tanah kepada Kepala Kantor Pendaftaran Tanah. Sejak berita acara penyitaan diumumkan, pihak yang terkena sita tidak boleh memindahkan, membebani, atau menyewakan barang tetap tersebut (Pasal 199 HIR/114 RBg).

### 3. Pelaksanaan Lelang

Lelang atas barang yang diletakkan sita eksekusi tidak berlangsung secara otomatis, melainkan didahului adanya permohonan pelaksanaan lelang dari pemohon (pihak yang menang) yang ditujukan kepada Ketua Pengadilan Hubungan Industrial. Dari ketentuan tersebut kiranya diperoleh pemahaman bahwa pemohon harus senantiasa bertindak aktif, dengan pemikiran para pihak dapat saja memenuhi isi putusan pengadilan secara kompromis, kapan saja tanpa bantuan pengadilan.

Sepanjang pemohon menghendaki bantuan pengadilan, dituntut sikap aktif dalam setiap tahapan eksekusi. Format permohonan pelaksanaan lelang hampir sama dengan dengan *aanmaning* atau sita eksekusi, yakni meliputi identitas para pihak dan alasan dari permohonan yang diajukan. Surat permohonan pelaksanaan lelang merupakan tindak lanjut dari permohonan-permohonan terdahulu.<sup>180</sup>

Setelah Ketua Pengadilan Hubungan Industrial menerima surat permohonan pelaksanaan lelang dari pemohon, langkah berikut adalah Ketua Pengadilan Hubungan Industrial setempat mengajukan permohonan bantuan kepada Kantor Lelang Negara yang wilayahnya meliputi wilayah pengadilan tersebut, agar melaksanakan lelang dimaksud. Pelaksana lelang adalah pengadilan, yang dalam hal

---

<sup>180</sup> Mohammad Saleh dan Lilik Mulyadi, *Op, Cit*, hlm 278.

ini dibantu oleh Kantor Lelang Negara.

Berdasarkan permohonan bantuan pengadilan, dengan merujuk ketentuan Pasal 200 ayat (3) HIR/215 ayat (3) RBg, pejabat pelaksana lelang menentukan rencana penjualan barang yang telah diletakkan sita eksekusi, yang disampaikan kepada Ketua Pengadulan Hubungan Industrial. Terlebih jika penyelenggaraan lelang di depan umum, maka rencana lelang disampaikan pula kepada juru lelang, dengan menyebutkan hari dan tanggal pelaksanaan lelang. Hal yang penting dan harus dilaksanakan adalah perihal hari dan tanggal pelaksanaan penjualan lelang harus terlebih dahulu diumumkan di media cetak sebanyak dua kali, dengan rentang selisih waktu diantara dua pengumuman adalah selama 15 (lima belas) hari.<sup>181</sup>

Berkenaan tidak adanya biaya perkara, termasuk biaya eksekusi dalam perkara Pengadilan Hubungan Industrial yang nilai gugatan di bawah Rp. 150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah), maka seyogianya biaya pengumuman di media cetak sebanyak dua kali tersebut, juga dibebankan kepada negara. Bagi pihak yang menaruh minat mengikuti lelang, diwajibkan baginya mendaftar dengan mengajukan penawaran secara tertulis ke kantor lelang setempat. Hal ini diatur dalam Pasal 9 alinea kedua Peraturan Lelang Nomor 189 Tahun 1908.

Penawaran mengikuti lelang diajukan secara tertulis menggunakan bahasa Indonesia yang di dalamnya memuat nama, pekerjaan, dan berapa harga penawaran dalam bentuk rupiah, serta ditandatangani pihak penawar. Pada praktiknya, penawar harus pula menyetorkan uang sejumlah tertentu sebagai panjar sesuai dengan limit harga yang ditetapkan dalam pengumuman, yang biasanya besarnya antara 10 % - 20 % dari nilai barang yang hendak dilelang.

Pembayaran panjar boleh dilakukan dengan menyetorkan ke bank sesuai nomor rekening yang ditentukan atau disetorkan langsung ke kantor lelang. Pembayaran panjar merupakan prasyarat peserta lelang mendaftarkan surat penawaran, setelah ia menunjukkan tanda penyetor panjar. Syarat pembayaran panjar tidak disebutkan secara tegas dalam Peraturan Lelang Nomor 189 Tahun 1908, akan tetapi hal itu dapat dipahami untuk mendapatkan calon peserta lelang yang serius dan berkemampuan. Bahkan lebih dari itu, persyaratan biaya panjar dibarengi pula dengan persyaratan lain, misalnya, jika peserta lelang mengundurkan diri tanpa alasan sah, panjar yang telah disetor menjadi milik negara.<sup>182</sup>

Dalam Pasal 9 alinea pertama Peraturan Lelang Nomor 189 Tahun 1908 bahwa

---

<sup>181</sup> *Ibid.*

<sup>182</sup> Lilik Mulyadi dan Agus Subroto, *Op, Cit*, hlm 293.

pada dasarnya tujuan diselenggarakan lelang adalah mendapatkan patokan harga terendah yang harus dicapai dalam penawaran (*floor price*). Bila ternyata dari semua penawaran harga yang masuk tidak dicapai harga terendah yang ditetapkan, pelelangan harus ditunda dan pelelangan berikutnya akan diumumkan. Apabila ternyata semua surat penawaran yang masuk tidak ada yang mencapai tawaran harga terendah, meskipun persyaratan sudah diganti atau diturunkan sedemikian rupa, lelang dilanjutkan dengan penawaran langsung secara tawaran mengikat atau menurun dan menyerahkan penentuan harga yang patut pada penjual.

Tentunya hal tersebut disesuaikan dengan kondisi barang yang dilelang, dari hasil penjualan kiranya dapat diketahui apakah telah memenuhi jumlah tuntutan berikut biaya pelaksanaan lelang atau tidak. Jika perhitungannya telah memenuhi, penjualan barang dinyatakan berhenti. Sisa barang yang belum dijual lelang, sudah barang tentu dikembalikan kepada pemiliknya. Demikian pula halnya dengan hasil penjualan lelang, sepenuhnya dipergunakan untuk memenuhi segenap tuntutan pemohon yang tentu saja berdasarkan isi putusan Pengadilan Hubungan Industrial tersebut beserta keseluruhan biaya lelang. Bila ternyata hasil penjualan lelang masih tersisa, maka sisanya dikembalikan kepada termohon eksekusi.

#### **B. Putusan Hakim Dalam Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial Pemutusan Hubungan Kerja Yang Berkeadilan**

Peradilan bertujuan menyelesaikan sengketa diantara anggota masyarakat. Sengketa tersebut dihubungkan keberadaan peradilan, dan menimbulkan permasalahan kekuasaan mengadili/yurisdiksi (*jurisdiction*) atau kompetensi maupun kewenangan mengadili.

Permasalahan kekuasaan atau yurisdiksi mengadili disebabkan faktor instansi pemerintah yang membedakan eksistensi antara peradilan banding dan kasasi sebagai peradilan lebih tinggi (*superior court*) berhadapan dengan peradilan tingkat pertama (*inferior court*). Perkara menjadi kewenangan peradilan yang lebih tinggi. Sengketa harus diselesaikan lebih dahulu oleh peradilan tingkat pertama, tidak dapat diajukan langsung kepada peradilan banding atau kasasi dan sebaliknya.<sup>183</sup>

---

<sup>183</sup> M. Yahya Harahap, *Op, Cit*, hlm 179.



Dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, kewenangan perselisihan antara pengusaha dengan pekerja/buruh atau SP/SB, menjadi yurisdiksi absolut Pengadilan Hubungan Industrial yang bertindak : Sebagai pengadilan khusus; kewenangannya memeriksa, mengadili dan memberikan putusan terhadap perselisihan hubungan industrial; dan organisasinya dibentuk di lingkungan Pengadilan Negeri.

Sebagai organ pengadilan, Hakim memegang peranan penting dalam rangka menegakkan hukum dan keadilan. Hakim dalam kedudukan sebagai penegak hukum dan keadilan wajib menggali, mengikuti dan memahami nilai-nilai hukum yang hidup dalam masyarakat. Pasal ini menegaskan bahwa Hakim berperan dan bertindak sebagai perumus dan penggali nilai-nilai hukum yang hidup di kalangan masyarakat.<sup>184</sup>

Tugas hukum adalah untuk meramu 2 (dua) dunia yaitu ideal dan kenyataan yang sbertentangan. Hal bukanlah pekerjaan mudah, karena pada hakekatnya masyarakat tidak dapat menunggu sampai ditentukan adanya suatu persesuaian yang ideal antara keduanya itu. Secara implisit berdasarkan pendapat dari para sarjana, yang menjadi tujuan hukum adalah kepastian hukum, keadilan dan kegunaan. Peran hakim adalah melaksanakan tujuan hukum itu sendiri, yang nantinya setiap putusan-putusan hakim merupakan pelaksanaan konkrit dari tujuan hukum tersebut.<sup>185</sup> Sehubungan dengan hal ini, adapun yang menjadi peran dari Hakim khususnya hakim Pengadilan Hubungan Industrial, antara lain:<sup>186</sup>

1. Adanya kebutuhan hukum memenuhi kekosongan dalam pengaturan, muncullah tuntutan praktis sifatnya, yaitu keharusan adanya peraturan, dengan memberikan kepastian hukum.

Peran Hakim dalam memberikan kepastian hukum terlihat dalam penerapan hukumnya. Dalam arti kata, bahwa setiap perbuatan yang merupakan perbuatan yang termasuk perbuatan melawan hukum, disesuaikan dengan pelanggaran terhadap isi-isi pasal. Dalam setiap putusan-putusan Pengadilan Hubungan Industrial ini adanya pemangkasan-pemangkasan terhadap upah pekerja/buruh oleh pengusaha, pertimbangan hakim, hal ini merupakan perbuatan melawan hukum. Maka untuk lebih memberi rasa kepastian hukum terhadap buruh atau pekerja,

---

<sup>184</sup> *Ibid*, hlm 798.

<sup>185</sup> *Ibid*, hlm 8.

<sup>186</sup> Bahder Johan Nasution, *Hukum Ketenagakerjaan, Kebebasan Berserikat Bagi Pekerja*, Mandar Maju, Bandung, 2004, hlm 61, bahwa beberapa sarjana berpendapat: a. Notonagoro mengatakan Pancasila dalam negara Republik Indonesia sebagai dasar negara; dalam pengertian filsafat; Drijakara menyebut Pancasila sebagai dalil-dalil filsafat ; Soediman Kartohadiprojo mengatakan Pancasila sebagai filsafat bangsa Indonesia; dan Ruslan Abdul Gani menyebutkan Pancasila adalah filsafat negara yang lahir sebagai *collective ideology* dari seluruh bangsa Indonesia.

hakim mewajibkan kepada pihak pengusaha untuk memenuhi hak-hak normatif dari pekerja/buruh yang terlewatkan, baik itu upah karena terjadinya pemutusan hubungan kerja, upah pekerja/buruh yang dipangkas selama ia bekerja maupun kompensasi-kompensasi lainnya. Hal ini tentunya sudah diatur dalam pasal-pasal Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, khususnya mengenai upah yang harus dibayarkan terdapat dalam Pasal 156. Kepastian hukum berarti bahwa dengan adanya hukum, setiap orang mengetahui yang mana dan seberapa hak dan kewajibannya. Manfaatnya adalah terciptanya ketertiban dan ketenteraman dalam kehidupan bermasyarakat;

2. Dalam memberikan rasa keadilan, dimana konsep keadilan menurut bangsa Indonesia tertuang dalam Pancasila yang merupakan filsafat bangsa. Di dalam literatur Indonesia, banyak pendapat yang mengatakan Pancasila sebagai filsafat.

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. Dalam 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. Dalam lapangan hukum ketenagakerjaan, langkah pertama ke arah tersebut adalah pelaksanaan Pasal 27 ayat (2) UUD NRI Tahun 1945. Oleh karena itu, terhadap pembentuk Undang-Undang diberi tugas untuk membentuk hukum yang mengatur bagaimana mewujudkan cita-cita hukum tersebut, misalnya dalam menentukan upah minimum dengan mencari suatu kriteria sebagai tolok ukur dari prinsip adil atau tidak adil menurut hukum, sehingga jelas makna dari penetapan tersebut. Dalam setiap putusan hakim Pengadilan Hubungan Industrial, komponen upah menjadi penentu nilai keadilan bagi pekerja/buruh tersebut, sebab ketidakadilan sering kali dilakukan oleh pihak pengusaha yang sewenang-wenang menetapkan upah minimum yang harus diterima pekerja/buruh. Oleh karena itu, dalam setiap putusannya, hakim Pengadilan Hubungan Industrial berusaha menciptakan rasa keadilan bagi pekerja/buruh tersebut dengan mewajibkan kepada pengusaha untuk membayar upah pekerja/buruhnya sesuai dengan ketentuan UMP/UMK yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Selain itu, peran hakim Pengadilan Hubungan Industrial dalam penegakan hukum tidak kalah pentingnya. 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 *Bouche de la loi* atau *sprekbuis van de wet* (mulut atau corong peraturan), tetapi menjadi penterjemah atau pemberi makna melalui penemuan hukum (*rechtvinding*) atau konstruksi hukum

(*rechtconstructie*).<sup>187</sup>

Dalam melaksanakan tugasnya, hakim sebagai kekuasaan yang merdeka harus bebas dari segala campur tangan pihak manapun juga, baik intern maupun ekstern, sehingga hakim dapat dengan tenang memberikan putusan yang seadil-adilnya. Adakah hakim masa kini dalam menegakkan hukum dan keadilan dapat bertindak sesuai dengan idealisme yang menjadi tujuannya.

Hakim sebagai manusia kerap terlibat berbagai masalah dalam masyarakat, sosiologis maupun ekonomis. Hubungan ini terasa begitu erat baik dalam kedudukannya sebagai anggota masyarakat maupun sebagai penegak hukum.<sup>188</sup> Membicarakan mengenai penegakan hukum atau menegakan hukum (*law enforcement*) hendaknya didahului dengan tinjauan bersama terhadap fungsi membuat hukum (*law making*), dan fungsi menjalankan atau melaksanakan hukum (*law applying*).

Dalam 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. Dalam kekosongan hukum, hukum tidak jelas, hakim wajib menemukan hukum sebagai dasar memutus bukan atas dasar lain.<sup>189</sup> Kekuasaan menegakan 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 tindakan mempertahankan hukum dalam arti represif semata, tetapi mencakup juga tindakan preventif.<sup>190</sup>

3. Hukum harus menuju kearah barang apa yang berguna, artinya hukum bertujuan mewujudkan semata-mata apa yang berfaedah bagi individu.

Berdasarkan teori utilitis, hukum ingin menjamin kebahagiaan yang terbesar bagi manusia dalam jumlah sebanyak-banyaknya (*the greatest good of greatest number*). Jika diperhatikan, apa yang dirumuskan oleh teori ini, hanya memperhatikan hal-hal yang berfaedah/berguna dengan tidak mempertimbangkan hal-hal yang konkrit. Apabila hal ini yang ditonjolkan tentu

---

<sup>187</sup> Bagir Manan, *Sistim Peradilan Berwibawa (Suatu Pencarian)*, FH UII Press, Yogyakarta, 2005, hlm 3.

<sup>188</sup> Wahyu Affandi, *Hakim dan Penegakan Hukum*, Alumni, Bandung, 1994, hlm 13, bahwa tidak jarang suatu putusan hakim (terutama di daerah) mendapat pengaruh, baik yang merupakan saran-saran maupun tekanan-tekanan halus, sehingga tidak jarang menimbulkan sedikit ketegangan, padahal keinginan itu sendiri jika diikuti bertentangan dengan perasaan keadilan masyarakat. Mencari hakim yang ideal dalam kondisi sekarang, ibarat mencari jarum di tengah padang pasir nan luas, betapa tidak, dedikasi hakim yang begitu luhur selalu terbentur pada ketergantungan fasilitas yang diterimanya dan kurang lancarnya administrasi peradilan serta birokrasi yang ketat, yang menyebabkan sebagian besar hakim (di daerah) bersikap apatis dalam arti mereka sudah cukup puas dengan tugas seadanya.

<sup>189</sup> Bagir Manan, *Op. Cit*, hlm 30.

<sup>190</sup> *Ibid*, hlm 33, bahwa penegakan hukum secara preventif dapat dilakukan dengan sistem kontrol, supervisi, memberi kemudahan dan penghargaan (*reward*) bagi mereka yang menjalankan atau mentaati hukum. Penegakan hukum secara preventif ini mengandung makna menegakkan hukum dari kemungkinan terjadi pelanggaran hukum atau perbuatan melawan hukum. Itulah sebabnya dalam pengertian penegakan hukum dimasukkan juga pengertian perbuatan melanggar atau melawan hukum.

saja akan menggeser nilai keadilan. Peran hakim Pengadilan Hubungan Industrial dalam 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 putusan yang telah memberikan kepastian hukum dan memberikan rasa keadilan bagi tiap-tiap individu tentunya mampu memberikan solusi terbaik bagi penyelesaian sengketa hubungan industrial.

Hukum adalah karya manusia berupa norma berisikan petunjuk tingkah laku. Ia merupakan pencerminan dari kehendak manusi tentang seharusnya masyarakat dibina dan kemana harus diarahkan. Hukum itu mengandung rekaman dari ide yang dipilih oleh masyarakat tempat hukum itu diciptakan. Dengan melihat hukum sebagai karya, Radburch menyebutnya sebagai nilai-nilai dasar hukum meliputi : keadilan; kegunaan; dan kepastian hukum. Sekalipun ketiga-tiganya merupakan nilai dasar dari hukum, namun diantara ketiganya terdapat suatu ketegangan satu sama lain. Hal ini dikarenakan ketiga nilai dasar hukum tersebut masing-masing mempunyai tuntutan yang berbeda-beda satu sama lain, sehingga ketiganya mempunyai potensi untuk saling bertentangan.

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

Hubungan antara individu dengan individu, antara individu dengan keluarganya, masyarakat dengan agamanya dan lain-lain sangat kompleks atau bermacam-macam. Oleh sebab itu, tidak dapat dikatakan hubungan konkrit bagaimana yang terdapat dalam suatu 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 dan kenyataan. Di sisi lain, anggota masyarakat tidak dapat menunggu terciptanya hukum yang sedemikian itu, melainkan masyarakat juga menginginkan agar terdapat peraturan-peraturan yang dapat menjamin kepastian dalam hubungan mereka satu sama lain.<sup>191</sup>

---

<sup>191</sup> *Ibid*, hlm 19.



Pada hakekatnya, seorang hakim harus bertindak selaku pembentuk hukum dalam peraturan perundang-undangan tidak menyebutkan sesuatu ketentuan untuk menyelesaikan suatu perkara yang terjadi atau yang sedang diadilinya. Dengan kata lain, bahwa hakim harus dapat menyesuaikan ketentuan Undang-Undang dengan hal-hal yang konkrit didalam 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 menjadi peraturan yang tertulis dan peraturan-peraturan yang tertulis yang ada kedalam suatu buku secara sistematis. Artinya adalah untuk meniadakan hukum berada diluar kitab Undang-Undang dengan tujuan untuk mewujudkan agar terdapat kepastian hukum sebanyak-banyaknya dalam masyarakat.<sup>192</sup>

Menurut Gustav Radburch, pada hakekatnya tidak ada Undang-Undang yang sempurna, terkadang justru ada ketidakadilan dalam Undang-Undang yang resmi berlaku (*gesetzliches unrecht*), tetapi sebaliknya ada pula keadilan di luar undang-undang (*uebergesetzliches recht*).<sup>193</sup> 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.

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

---

<sup>192</sup> *Ibid*, hlm 100.

<sup>193</sup> Sebagaimana dikutip dari M. Solly Lubis, dalam Diktat Teori Hukum, hlm 27.



kekaburan hukum maupun perubahan hukum itu sendiri.<sup>194</sup> Konsep kepastian hukum mencakup sejumlah aspek yang saling mengkait. 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).

Peran hakim Pengadilan Hubungan Industrial dalam memberikan kepastian hukum terhadap kasus-kasus pemutusan hubungan kerja terlihat dalam setiap putusannya, dimana seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya kepastian hukum itu merupakan suatu keharusan adanya suatu peraturan. Walaupun peraturan-peraturan mengenai hukum ketenagakerjaan tidak terhimpun dalam suatu kodifikasi, peraturan tersebut tetap dapat memberikan suatu kepastian hukum. Terlihat dalam setiap konsiderans mengingat setiap perundang-undangan selalu berpedoman pada peraturan-peraturan yang sebelumnya, sehingga kiranya kepastian hukum itu masih ada. Dalam memutuskan suatu perkara, hakim tetap mengacu pada peraturan perundang-undangan yang mengaturnya, kecuali bila tidak ada pengaturan hukumnya. Disini hakim berusaha untuk menemukan hukumnya sendiri.

Hakim memegang peranan penting dalam menegakkan hukum dan keadilan. Yang tak kalah penting, peranan hakim juga sangat besar dalam memberikan suatu kepastian hukum. Dalam suatu perkara, hakim dapat memutuskan hal-hal bagi kedua belah pihak dengan melihat dari pembuktian. Setelah terbukti, hakim menemukan hukum dalam perkara yang disengketakan tersebut.

Pada hakekatnya, hakim harus memecahkan atau menyelesaikan setiap peristiwa konkrit, kasus atau konflik yang dihadapinya. Ia harus tahu, mencari atau menemukan hukumnya untuk diterapkan pada kasusnya.<sup>195</sup> Sebagai prototype penemuan hukum

---

<sup>194</sup> Herlien Budiono, *Asas Keseimbangan Bagi Hukum Perjanjian Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2006, hlm 208.

<sup>195</sup> Sudikno Mertokusumo, *Penemuan Hukum Sebuah Pengantar*, Liberty, Yogyakarta, 2006, hlm 39.

heteronom terdapat dalam sistem peradilan negara-negara Kontinental termasuk Indonesia. Di sini, hakim bebas, tidak terikat pada putusan hakim lain yang pernah dijatuhkan mengenai perkara sejenis. Hakim berpikir deduktif dari bunyi Undang-Undang (umum), menuju peristiwa khusus dan akhirnya sampai pada putusan.

Ada kiranya dasar hukum positif dalam penemuan hukum, bahwa kekuasaan kehakiman adalah kekuasaan negara yang merdeka untuk menyelenggarakan peradilan guna menegakkan hukum dan keadilan berdasarkan Pancasila demi terselenggaranya negara hukum Republik Indonesia. Merdeka disini berarti bebas. Jadi kekuasaan kehakiman adalah bebas untuk menyelenggarakan peradilan. Asas kebebasan peradilan ialah bebas untuk mengadili dan bebas dari campur tangan dari pihak ekstra yudisiil. Kebebasan hakim ini memberi wewenang kepada hakim untuk melakukan penemuan hukum secara leluasa. Dalam kepustakaan, dikenal beberapa aliran penemuan hukum, antara lain :

#### 1. Aliran Legisme

Pada abad pertengahan timbullah aliran yang berpendapat bahwa satu-satunya sumber hukum adalah undang-undang, sedangkan peradilan berarti semata-mata penerapan undang-undang pada peristiwa yang konkrit (Pasal 20, 21 Peraturan Umum Mengenai Perundang-Undangan Untuk Indonesia/Stb. 1847-23). Hakim hanyalah *subsumptie automaat*, sedangkan metode yang dipakai adalah geometri yuridis.<sup>196</sup> Hukum dan undang-undang adalah identik dan yang dipentingkan disini adalah kepastian hukum;

#### 2. Aliran Begriffsjurisprudence

---

<sup>196</sup> Van Apeldoorn, *Inleiding tot de studie van het Nederlandse Recht*, sebagaimana dikutip oleh Sudikno Mertokusumo dan A. Pitlo, *Bab-Bab Tentang Penemuan Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1993, hlm 43, bahwa senada dengan aliran ini adalah ajaran *Trias Politica* dari Montesquieu yang mengatakan bahwa pembentukan hukum semata-mata adalah hak istimewa dari pembentuk Undang-Undang, sedangkan kebiasaan bukanlah sumber hukum. Ajaran Kedaulatan Rakyat dari Rousseau juga mengatakan bahwa kehendak rakyat bersama (*volonte generale*) adalah kekuasaan tertinggi. Undang-Undang sebagai pernyataan kehendak rakyat adalah satu-satunya sumber hukum. Selain itu ajaran Kedaulatan Negara dari Krabbe, menyatakan bahwa satu-satunya sumber hukum adalah kesadaran hukum dan yang disebut hukum hanyalah yang memenuhi kesadaran hukum orang banyak.

Ketidakmampuan pembentuk Undang-Undang meremajakan undang-undang pada waktunya merupakan alasan untuk memberi peran aktif kepada hakim. Dari hakim diharapkan seberapa dapat menyesuaikan undang-undang pada keadaan baru. Yurisprudensi mulai memperoleh peranan sebagai sumber hukum. Demikian pula hukum kebiasaan memperoleh kembali peranannya sebagai sumber hukum.<sup>197</sup> Khas bagi aliran ini ialah bahwa hukum dilihat sebagai suatu sistem tertutup yang mencakup segala-galanya yang mengatur semua perbuatan sosial.

Pendekatan hukum secara ilmiah dengan sarana-sarana pengertian yang diperhalus ini merupakan dorongan timbulnya positivisme hukum, juga memberikan argumentasi-argumentasi yang berasal dari ilmu hukum dan dengan demikian objektif sebagai dasar putusan-putusan. Pasal-pasal yang tidak sesuai dengan sistem dikembangkan secara ilmiah dan diterapkan interpretasi restriktif.<sup>198</sup> Begriffs jurisprudenzen ini lebih memberikan kebebasan kepada hakim daripada legisme. Hakim tidak perlu terikat pada bunyi undang-undang, tetapi dapat mengambil argumentasinya dari peraturan-peraturan hukum yang tersirat dalam undang-undang.

Untuk memadukan aliran-aliran tersebut muncullah aliran baru yang dipergunakan sekarang ini, yang berpendapat bahwa sumber hukum adalah undang-undang, peradilan dan kebiasaan. Undang-undang merupakan peraturan umum yang tidak mungkin mencakup segala-galanya, banyak hal-hal yang tidak tercakup dalam undang-undang. Kekosongan ini dapat diisi oleh peradilan/hakim. Selain itu juga masih ada hukum yang hidup dalam masyarakat, yakni hukum kebiasaan. Setelah hakim mengetahui duduk perkara melalui proses pembuktian, perkara dianggap selesai dan dilanjutkan dengan pemberian putusan. Putusan hakim adalah suatu pernyataan yang

---

<sup>197</sup> Sudikno Mertokusumo, *Op. Cit*, hlm 97, bahwa dalam pertengahan abad 19 lahirlah aliran yang dipelopori oleh Rudolf von Jering (1818-1890), yang menekankan pada sistematik hukum. Setiap Putusan baru dari hakim harus sesuai dengan sistem hukum. Berdasarkan kesatuan yang dibentuk oleh sistem hukum, maka ketentuan Undang-Undang itu merupakan satu kesatuan yang utuh. Menurut aliran ini yang ideal ialah apanila sistem yang ada itu berbentuk suatu piramida dengan pada puncaknya suatu asas utama. Berangkat dari situlah dapat dibuat pengertian-pengertian baru (*begriff*). Kemudian dikembangkanlah sistem asas-asas dan pengertian-pengertian umum yang digunakan untuk mengkaji undang-undang.

<sup>198</sup> Sudikno Mertokusumo dan A. Pitlo, *Op. Cit*, hlm 67, bahwa semua metode penafsiran Undang-Undang, kecuali yang gramatikal dapat menyimpang dari maksud kata-kata secara gramatikal. Metode penafsiran ekstensif maupun restriktif dapat berakibat bahwa ketentuan dapat diberi arti dengan daya kerja yang lebih jauh daripada apabila ditafsirkan hanya secara gramatikal dan dapat berakibat bahwa suatu ketentuan diberi daya berlakuk yang lebih terbatas daripada yang diberikan oleh kata-kata itu sendiri. Inilah yang disebut penafsiran yang bersifat memperluas (*ekstensif*) dan penafsiran yang bersifat membatasi (*restriktif*).

oleh hakim sebagai pejabat negara yang diberi wewenang untuk itu, diucapkan di persidangan dan bertujuan untuk mengakhiri atau menyelesaikan perkara atau sengketa antara para pihak.<sup>199</sup>

Pada dasarnya apa yang dilakukan oleh hakim di persidangan adalah mengkonstatasi peristiwa konkrit, yang sekaligus merumuskan peristiwa konkrit, mengkualifikasi peristiwa konkrit serta mengkonstitusi.<sup>200</sup> Penemuan hukum merupakan proses atau rangkaian kegiatan yang bersifat kompleks, yang dimulai sejak acara jawab-menjawab sampai dijatuhkannya putusan. Prosedur penemuan hukum pada pemeriksaan perkara PHI sama seperti pemeriksaan perdata, dimana penggugat dapat mengajukan gugatan yang berisi peristiwa konkrit yang dijawab oleh tergugat dalam jawabannya yang berisi konkrit pula. Sering terjadi peristiwa konkrit yang diajukan oleh tergugat dalam jawabannya ada yang sama atau ada yang tidak sama dengan peristiwa konkrit yang diajukan oleh penggugat dalam gugatannya, maka hakim perlu mengetahui apa yang sekiranya menjadi sengketa kedua belah pihak. Untuk itu perlu diadakannya acara jawab-menjawab diantara kedua belah pihak.

Hakim harus memperoleh kepastian tentang sengketa atau peristiwa konkrit yang terjadi. Peristiwa konkrit tersebut dikonstatasi atau dirumuskan, akan tetapi yang dikonstatasi hanya peristiwa hukum yang relevan saja yang harus dibuktikan. Kapankah suatu peristiwa konkrit itu relevan? peristiwa yang relevan adalah peristiwa yang penting bagi hukum, yang berarti peristiwa yang dapat dicakup oleh hukum dan dapat ditundukkan oleh hukum.<sup>201</sup> Peristiwa relevan tersebut nantinya dapat mempengaruhi penyelesaian perkara. Untuk mengetahui peristiwa yang relevan ini, terlebih dahulu harus mengetahui peraturan hukumnya.

Tanpa wawasan, intuisi dan penilaian hakim, lingkaran proses dalam mencari hukum

---

<sup>199</sup> Lalu Husni, *Op. Cit*, hlm 117.

<sup>200</sup> Sudikno Mertokusumo, *Op. Cit*, hlm 79, bahwa mengkualifikasi peristiwa konkrit berarti menetapkan peristiwa hukumnya dari peristiwa konkrit tersebut dan mengkonstitusi berarti memberi hukum atau hukumannya. Pada dasarnya semua itu tidak ubahnya dengan kegiatan seorang sarjana hukum yang dihadapkan pada suatu konflik atau kasus dan harus memecahkannya, yaitu *legal problem identification, legal problem solving, dan decision making*.

<sup>201</sup> *Ibid*, hlm 81.

dan peristiwa yang relevan tidak dapat dipecahkan dan pengambilan keputusan tidak dapat dimulai. Jadi, dengan pengetahuan dan penguasaan tentang hukum, maka konstataasi peristiwa konkritnya dimungkinkan. Oleh karena itu hakim harus menguasai peraturan hukum, bahkan hakim dianggap mengetahui hukumnya (*ius curia novit*).<sup>202</sup>

Secara mikro kebebasan hakim dibatasi oleh kehendak pihak-pihak yang bersangkutan, Pancasila, UUD 1945, Undang-Undang, ketertiban umum dan kesusilaan. Hakim terutama dalam perkara perdata pada dasarnya terikat pada apa yang dikemukakan oleh para pihak. Ia tidak dapat memutuskan lebih atau kurang dari yang dituntut oleh yang bersangkutan.<sup>203</sup> Hakim Pengadilan Hubungan Industrial berpedoman pada hal tersebut. Hakim berusaha menemukan hukum dan tidak dapat memutuskan lebih atau kurang dari yang dituntut oleh pihak yang bersengketa. Dari perkara-perkara pemutusan hubungan kerja yang dianalisis dalam tesis ini, kepastian hukum yang diberikan oleh hakim, dalam *reasoning*-nya mengacu kepada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 serta perundang-undangan lain yang relevan dengan perkara tersebut.

Mengenai hakim tidak dapat memutuskan lebih atau kurang dari yang dituntut pihak yang bersengketa, dapat terlihat jelas dalam persoalan kompensasi upah yang harus dibayarkan oleh hakim. Dalam praktiknya, pihak yang di pemutusan hubungan kerja atau buruh sering menuntut lebih hak-hak normatifnya. Sesuai dengan kebebasan hakim dalam arti mikro, hakim Pengadilan Hubungan Industrial tidak begitu saja memenuhinya, hakim berpedoman pada Pasal 156 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Untuk menemukan hukumnya, terbukti pada saat acara pembuktian dan jawab-menjawab diantara kedua belah pihak, dan hakim Pengadilan Hubungan Industrial menemukan fakta-fakta hukumnya.

Berawal dari hal tersebut, akhirnya hakim dapat memutuskan perkara tersebut. Dalam pertimbangan-pertimbangannya, hakim Pengadilan Hubungan Industrial dalam

---

<sup>202</sup> *Ibid*, hlm 82.

<sup>203</sup> Sudikno Mertokusumo, *Op, Cit*, hlm 47.



putusan yang penulis analisa, terlebih dahulu mengungkapkan fakta-fakta hukum dari persidangan yang telah berjalan. Kemudian fakta-fakta tersebut yang menjadi dasar pertimbangan hakim yang telah mencerminkan kepastian hukum.

Bahwa, Putusan Kasasi Kasasi Nomor 1101 K/Pdt,Sus-PHI/2022 adalah berawal atas permohonan dari Lembaga Penjamin Simpanan (LPS), Beralamat di Equity Tower Lt. 20 SCBD Lot 9, Jalan Jenderal Sudirman Kav. 52-53 Jakarta 12190 yang sebelumnya sebagai pihak yang kalah melawan Karyawan BPRS Hareukat dengan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banda Aceh Nomor 1/Pdt.Sus/PHI/2022/PN.Bna atas putusan tersebut;

Bahwa, putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banda Aceh Nomor 1/Pdt.Sus/PHI/2022/PN.Bna, Amar dan pertimbangan Hukumnya pada pokoknya adalah sebagai berikut :

MENGADILI

Dalam Eksepsi :

- Menolak Eksepsi dari Tergugat untuk seluruhnya

Dalam Pokok Perkara :

- Mengabulkan gugatan Para Penggugat untuk sebahagian;
- Menyatakan putus hubungan kerja antara para Penggugat dan Tergugat sejak putusan ini dibacakan diakibatkan perusahaan tutup sebagaimana Pasal 165 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;Menghukum Tergugat untuk membayar hak-hak para Penggugat sebagaimana Pasal 156 ayat (2), Pasal 156 ayat (3) dan Pasal 156 ayat (4) dan upah proses selama 6 (enam) bulan yang perinciannya sebagai berikut :

Nama Penggugat	Hak-hak Normatif	Upah Proses
Ainul Mardhiah	Rp. 66.642.500,-	Rp. 18.300.000,-
Ratna Dewi	Rp. 73.197.500,-	Rp. 20.100.000,-
Safrina	Rp. 46.690.000,-	Rp. 17.400.000,-
Ali Ridho	Rp. 43.355.000,-	Rp. 17.400.000,-
Nur Azizah	Rp. 43.355.000,-	Rp. 17.400.000,-

Edi Gunawan	Rp. 43.355.000,-	Rp. 17.400.000,-
Rais Santi	Rp. 33.350.000,-	Rp. 17.400.000,-
Reza Syahputra	Rp. 23.345.000,-	Rp. 17.400.000,-
Marta Amin	Rp. 3.335.000,-	Rp. 17.400.000,-
Jumlah	Rp. 376.625.000,-	Rp. 160.200.000,-
Total	Rp. 536.825.000,- (lima ratus tiga puluh enam juta delapan ratus dua puluh lima ribu rupiah);	

- Menghukum Tergugat membayar biaya perkara sebesar Rp. 628.000,- (enam ratus dua puluh delapan ribu rupiah);
- Menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya;

Bahwa, Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri tersebut telah memberikan kepastian Hukum kepada para pihak terutama kepada Pihak burruh/Pekerja BPRS Hareukat yang telah diambil alih oleh Lembaga Penjamin Simpanan;

Bahwa, mengutip dari Pertimbangan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banda Aceh terhadap perkara tersebut adalah pada pokoknya sebagai berikut :

#### **Dalam Eksepsi**

Gugatan Para Penggugat *Error In Persona* Akibat Menempatkan Lembaga Penjamin Simpanan (LPS) Sebagai Pihak Tergugat Dalam Perkara *A Quo*.

*Menimbang, bahwa Tergugat di dalam Eksepsinya menyampaikan Lembaga Penjamin Simpanan (LPS) adalah Lembaga Negara yang Independen, Transparan, dan Akuntabel dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya serta bertanggung jawab langsung kepada Presiden sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2004 tentang Lembaga Penjamin Simpanan, sedangkan berdasarkan Pasal 1 angka 1 Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial menyebutkan tentang Perselisihan Hubungan Industrial yang merupakan perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh;*

*Menimbang, bahwa berdasarkan Pasal 1 angka 6 dan Pasal 1 angka 7 Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial, menurut Tergugat yang menjadi para pihak adalah pengusaha dengan pekerja saja. Sehingga posisi Tergugat yang dalam hal ini bertindak sebagai Lembaga Negara tidak dapat bertindak menjadi Penggugat atau Tergugat dalam perkara Perselisihan Hubungan Industrial karena bukan sebagai pengusaha maupun sebagai pekerja;*

*Menimbang, bahwa mengenai eksepsi Tergugat tersebut sebagaimana disampaikan Tergugat*

*bahwa pada Pasal 46 ayat (2) Undang-Undang No. 24 tahun 2004 tentang Lembaga Penjamin Simpanan menyebutkan “dengan terbentuknya Tim Likuidasi, tanggung jawab dan kepengurusan bank dalam Likuidasi dilaksanakan oleh Tim Likuidasi” Jo. Pasal 9 huruf b Peraturan Lembaga Penjamin Simpanan Tentang Likuidasi Bank menyebutkan “Tim Likuidasi mempunyai tugas antara lain : b. menyelesaikan hal-hal yang berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja, penyelesaian gaji terhutang, dan pesangon pegawai bank” Jo. Pasal 25 ayat (3) Peraturan Lembaga Penjamin Simpanan Tentang Likuidasi Bank menyebutkan “Tim Likuidasi wajib melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap seluruh pegawai bank dalam likuidasi paling lama 3 bulan sejak terbentuknya Tim Likuidasi”;*

*Menimbang, bahwa merujuk pada ketentuan di atas, maka segala tanggung jawab proses Likuidasi Pegawai PT BPRS Hareukat dari mulai perhitungan hak, pemutusan hubungan kerja, dan penyelesaian gaji, serta pesangon sepenuhnya adalah merupakan tanggung jawab dan kewenangan dari Tim Likuidasi;*

*Menimbang, bahwa oleh karena tim likuidasi dibentuk oleh Lembaga Penjamin Simpanan berdasarkan Salinan Peraturan Lembaga Penjamin Simpanan Nomor 001/PLPS/2010 tentang Likuidasi Bank Pasal 1 angka 12 menyebutkan “Likuidasi Bank adalah tindakan penyelesaian seluruh aset dan kewajiban Bank sebagai akibat pencabutan izin usaha dan pembubaran badan hukum Bank” dan selanjutnya pada angka 13 menyebutkan “Tim Likuidasi adalah tim yang bertugas melakukan likuidasi Bank”;*

*Menimbang, bahwa berpedoman pada ketentuan di atas, Tim Likuidasi BPR Syariah Hareukat adalah tim yang dibentuk oleh Lembaga Penjamin Simpanan untuk menyelesaikan masalah-masalah yang dialami nasabah dan pekerja terkait dengan dana simpanan maupun hak-hak pekerja meskipun Lembaga Penjamin Simpanan bukanlah perusahaan atau pemberi kerja;*

*Menimbang, bahwa berdasarkan Undang-Undang Nomor 24 tentang Lembaga Penjamin Simpanan, Peraturan Lembaga Penjamin Simpanan Nomor 1/PLPS/2011 tentang Likuidasi Bank, Keputusan Dewan Komisiner Nomor 009/DK-LPS/VII/2006 tentang Tugas dan Wewenang Kepala Eksekutif untuk Melaksanakan Kegiatan Operasional dan Keputusan Kepala Eksekutif Nomor KEP-045/KE/VI/2012 tentang Standard Operating Procedure Persiapan Likuidasi Bank, Lembaga Penjamin Simpanan adalah lembaga yang membentuk tim likuidasi perbankan di Indonesia yang dalam hal ini Tim Likuidasi BPR Syariah Hareukat;*

*Menimbang, bahwa oleh karenanya gugatan Para Penggugat yang meminta hak-hak normatifnya diajukan kepada Lembaga Penjamin Simpanan (LPS) adalah beralasan dan berdasar hukum, sehingga eksepsi dari Tergugat tentang error in persona tidak beralasan dan patut dinyatakan ditolak;*

### **Dalam Pokok Perkara**

Bahwa, mengutip terkait pertimbangan Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banda Aceh pada pokoknya adalah sebagai berikut :

*Menimbang, bahwa setelah mencermati dalil gugatan Para Penggugat, dan memeriksa bukti bukti surat maupun keterangan saksi saksi di muka persidangan, terbukti PT. BPRS Hareukat telah dicabut izinnya oleh Otoritas Jasa Keuangan melalui surat keputusan Nomor KEP-182/D.03/2019 tanggal 11 Oktober 2019 tentang Pencabutan Izin Usaha PT*

*BPRS Hareukat (vide bukti T-1);*

*Menimbang, bahwa sesuai dengan ketentuan Pasal 43 huruf d Undang-Undang No.24 Tahun 2004 tentang Lembaga Penjamin Simpanan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang No. 7 Tahun 2009, perlu membentuk Tim Likuidasi PT. BPRS Hareukat;*

*Menimbang, bahwa selanjutnya berdasarkan surat Keputusan Kepala Eksekutif Nomor 74 Tahun 2009 tentang Pembentukan Tim Likuidasi PT. BPRS Hareukat terbukti bahwa tim likuidasi dibentuk semata-mata untuk menyelesaikan permasalahan yang terjadi akibat ditutupnya operasional perbankan PT. BPRS Hareukat, yang salah satu tugasnya adalah membayar hak-hak para pekerja akibat ditutupnya perusahaan;*

*Menimbang, bahwa oleh karena terbukti Tergugat mempunyai fungsi menyelesaikan permasalahan akibat ditutupnya BPRS Hareukat termasuk permasalahan dengan para pekerja, maka terbukti adanya hubungan hukum antara Para Penggugat dan Tergugat, dimana Tergugat sebagai lembaga penjamin simpanan masih memiliki kewajiban yang belum dilaksanakan kepada Para Penggugat;*

*Menimbang, bahwa sebagaimana uraian di atas maka dalil Tergugat yang menyatakan tidak mempunyai hubungan kerja maupun hubungan hukum dengan Para Penggugat adalah tidak beralasan dan patut untuk dikesampingkan;*

*Menimbang, bahwa dengan adanya hubungan hukum antara Para Penggugat dan Tergugat jelas maknanya bila ada hak-hak yang timbul akibat ditutupnya PT. BPRS Hareukat merupakan tanggungjawab dari Tim Likuidasi ataupun Lembaga Penjamin Simpanan;*

**Bahwa, oleh karena hal tersebut Lembaga Penjamin Simpanan (LPS) sebagai pihak yang kalah melakukan upaya hukum kasasi atas Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banda Aceh Nomor 1/Pdt.Sus/PHI/2022/PN.Bna. Permohonan Lembaga Penjamin Simpanan tersebut oleh Majelis Hakim Kasasi dengan putusan kasasi Nomor 1101 K/Pdt,Sus-PHI/2022 dimana mengutip dari amar putusan dan pertimbangan hukumnya pada pokoknya adalah sebagai berikut :**

**MENGADILI**

- Mengabulkan Permohonan Kasasi dari Pemohon Kasasi : Lembaga Penjamin Simpanan (LPS) tersebut;
- Membatalkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banda Aceh Nomor 1/Pdt.Sus/PHI/2022/PN.Bna, tanggal 25 April 2022;

**MENGADILI SENDIRI :**

Dalam Eksepsi



- Mengabulkan Gugatan eksepsi Tergugat tentang gugatan *error in persona*;

Dalam Pokok Perkara

- Menyatakan gugatan para penggugat tidak dapat diterima (*niet ontsvankelijke verklard*);
- Menghukum para Termohon Kasasi/para Penggugat untuk membayar biaya perkara pada tingkat kasasi ditetapkan sebesar Rp. 500.000,00,- (lima ratus ribu rupiah);

Bahwa, dari Pertimbangan Majelis Hakim Kasasi pada perkara tersebut dapat disimpulkan pada pokoknya adalah sebagai berikut :

*Bahwa, keberatan dari pemohon dapat dibenarkan dan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Banda Aceh yang memeriksa, mengadili dan memutus perkara tersebut salah dalam menerapkan hukum.*

*Bahwa, Lembaga Penjamin Simpanan sebagai Lembaga Negara yang Independent menjalankan sebagian tugasnya mengawasi proses likuidasi yang dilakukan oleh Team likuidasi dan Lembaga Penjamin Simpanan bukanlah Pengusaha/Perusahaan seperti yang dimaksud dalam Pasal 1 angka 6 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 juncto Pasal 1 angka 6 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004.*

Mencermati putusan kasasi Nomor 1101 K/Pdt,Sus-PHI/2022 dikaitkan dengan putusan Nomor 1/Pdt.Sus/PHI/2022/PN.Bna berbeda pendapat dimana pandangan Majelis Hakim kasasi melihat secara *teks book* terkait Pasal 1 angka 6 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 juncto Pasal 1 angka 6 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004; Bahwa putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banda Aceh Nomor 1/Pdt.Sus/PHI/2022/PN.Bna, apabila dibaca secara sekilas dan hanya *teks book* terkait hubungan kerja antara LPS sebagai Tergugat melawan Ainul Mardhah Dkk eks karyawan BPRS Hareukat maka kalau dilihat dari ketentuan Pasal 1 angka 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 juncto Pasal 1 angka 6 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tersebut bahwa pendapat dari Majelis Hakim Kasasi dalam Putusan 1101 K/Pdt,Sus-PHI/2022 tersebut adalah tepat; Namun apabila membaca dengan sangat teliti, cermat dan hati-hati terhadap pertimbangan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Nomor 1/Pdt.Sus/PHI/2022/PN.Bna tersebut maka dapat disimpulkan dengan jelas dan sangat terang benderang bahwa Lembaga Penjamin Simpanan sebagai Lembaga Negara yang Independent menjalankan sebagian tugasnya mengawasi proses likuidasi yang dilakukan



oleh Team likuidasi dan Lembaga Penjamin Simpanan telah mengambil alih seluruh hubungan hukum BPRS Hareukat termasuk dengan para pekerja/buruh terkait pembayaran gaji, pesangon dan lain sebagainya, oleh karena BPRS Herukat telah dilikudasi dan seluruh Direksi dari BPRS Hareukat sudah tidak memiliki kewenangan hukum terkait apapun pada BPRS Hareukat tersebut;

Bahwa dalam jawaban Tergugat dalam eksepsinya secara terang benderang mengakui terkait tanggung jawab Lembaga Penjamin Simpanan menjadi tanggung jawab Tim Likuidasi, kutipan jawaban dari Lembaga Penjamin Simpanan dalam eksespinya adalah sebagai berikut :

*Bahwa berdasarkan Pasal 46 ayat (2) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2004 tentang Lembaga Penjamin Simpanan menyebutkan dengan terbentuknya Tim Likuidasi, tanggung jawab dan kepengurusan bank dalam Likuidasi dilaksanakan oleh Tim Likuidasi jo. Pasal 9 huruf b Peraturan Lembaga Penjamin Simpanan tentang Likuidasi Bank menyebutkan Tim Likuidasi mempunyai tugas antara lain : b. menyelesaikan hal-hal yang berkaitan dengan pemutusan hubungan kerja, penyelesaian gaji terhutang, dan pesangon pegawai bank jo. Pasal 25 ayat (3) Peraturan Lembaga Penjamin Simpanan Tentang Likuidasi Bank menyebutkan Tim Likuidasi wajib melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap seluruh pegawai bank dalam likuidasi paling lama 3 bulan sejak terbentuknya Tim Likuidasi.*

*Bahwa berdasarkan ketentuan tersebut di atas, maka segala tanggung jawab proses Likuidasi Pegawai PT BPRS Hareukat (DL) dari mulai perhitungan hak, pemutusan hubungan kerja, dan penyelesaian gaji, serta pesangon sepenuhnya adalah merupakan tanggung jawab dan kewenangan dari Tim Likuidasi*

Sedangkan dalam jawaban pokok perkara kutipan jawaban dari Lembaga Penjamin Simpanan dalam jawabannya pada angka 3 (tiga) terang benderang bersedia membayar pesangon namun sesuai dengan perhitungan Tim Likuidasi namun Para penggugat menolaknya, dengan kutipan sebagai berikut :

*Bahwa terhadap dalil Gugatan Para Penggugat pada Poin 3 adalah dalil Gugatan yang tidak beralasan hukum dan tidak berlandaskan fakta, Tergugat menolak secara tegas dalil tersebut, dapat Tergugat tanggap bahwa benar yang melakukan atau yang memutus hubungan kerja adalah Tim Likuidasi sebagaimana pengakuan Para Penggugat dalam Posita ini, bahwa tidak benar jika Tim Likuidasi tidak memberi hak-hak pesangon Para Penggugat sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku, bahwa yang benar Tim Likuidasi telah menghitung hak-hak pesangon Para Penggugat sesuai aturan hukum yang berlaku namun Para Penggugat menolak dibayarkan hak-hak pesangonnya sesuai hitungan Tim Likuidasi;*

Dari uraian di atas, putusan antara Lembaga Penjamin Simpanan melawan Ainul

mardhiah Dkk adalah sangat terang benderang bahwa LPS dengan tim likudasainya bersedia membayar kompensasi pesangon kepada para Penggugat hanya nilainya saja menjadi perdebatan yang artinya *clear* adanya pengakuan dari Tergugat (Lembaga Penjamin Simpanan);

Akibat putusan Kasasi Nomor 1101 K/Pdt,Sus-PHI/2022 tersebut mengakibatkan ketidakpastian hukum bagi para Penggugat (Buruh/Pekerja BPRS Hareukat) saat ini dimana BPRS Haerukat secara faktual sudah tidak beroperasi lagi setelah dilikuidasi dan izinnya telah dicabut dan dapat dilihat dari semua pemberitaan bahwa BPRS Hareukat sudah tidak beroperasi lagi dan adanya Pengumumn resmi web LPS terkait Pengumuman nomor : Peng-59 /SEKL/2024 tentang Batas Waktu Pengajuan Klaim Penjaminan Simpanan Layak Dibayar Nasabah Penyimpan PT BPRS Hareukat (Terlikuidasi) tertanggal 8 Juli 2024. Berdasarkan putusan kasasi tersebut, apabila para Penggugat tersebut akan kembali melakukan upaya hukum maka harus kembali menggugat BPRS Hareukat tersebut sementara BPRS Hareukat di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Banda Aceh, namun demikian disinilah masalah terbesarnya karena BPRS Haereukat dimana pekerja tersebut bekerja sudah tidak ada lagi pasca telah dicabut izin dan likuidasi ole Lembaga Penjamin Simpanan sedangkan Tim Likuidasi yang diberikan tugas dan wewenang oleh Lembaga Penjamin Simpanan tersebut dibatasi oleh waktu sehingganya akibat putusan kasasi tersebut mengakibatkan Pekerja/Buruh yang menggugat kehilangan segalanya sudah pasti tujuan dibentuknya Pengadilan Hubungan Industrial untuk memberikan Kepastian hukum dan keadilan tidak akan pernah didapatkan;

Dampak dari putusan kasasi tersebut mengakibatkan ketidakpastian bagi eks karyawan BPRS Hareukat (para Penggugat) dimana berdasarkan data dari gugatan eks pekerja/Buruh tersebut ada Karyawan yang bekerja di atas 25 tahun artinya bahwa semua pekerja eks BPRS Hareukat telah kehilangan haknya akibat dari putusan Kasasi Nomor 1101 K/Pdt,Sus-PHI/2022 mengingat putusan kasasi telah *inkracht van gewijsde* atau yang telah berkekuatan hukum tetap atau final tidak ada upaya lainnya dalam perkara hubungan

industrial tersebut; Bahwa jauh lebih dari pada itu apabila putusan tersebut dijadikan yurisprudensi dalam perkara yang serupa oleh Hakim lainnya di Pengadilan Hubungan Industrial di wilayah Indonesia, maka akan menjadi masalah besar bagi Pekerja/buruh didunia peradilan hubungan industrial di Indonesia;



## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

1. Pemutusan hubungan kerja memiliki akibat hukum, baik terhadap pengusaha maupun pekerja/buruh itu sendiri. Akibat hukum dimaksud adalah bentuk pemberian kompensasi upah kepada pekerja/buruh yang hubungan kerjanya terputus dengan pengusaha. Perlindungan hak pekerja dalam penyelesaian sengketa hubungan industrial pemutusan hubungan kerja dengan memberikan kepastian hukum berupa hak pekerja sesuai peraturan perundangan yang berlaku yaitu memberikan hak buruh berupa uang pisah, uang ganti rugi perumahan dan pengobatan, uang penghargaan masa kerja dan uang pesangon, sehingga tidak menimbulkan adanya perselisihan hak, hal ini disebabkan dari adanya selisih pendapat mengenai pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan yang telah tertuang dalam peraturan perundang-undangan.
2. Berdasarkan putusan yang dianalisis dalam tesis ini, terhadap kompensasi upah yang harus diberikan pengusaha kepada pekerja/buruh akibat terjadinya pemutusan hubungan kerja, Hakim harus bertindak adil dalam pertimbangan-pertimbangannya yang dituangkan dalam pokok perkara, sehingga dapat mencapai dasar penyelesaian sengketa. bahwa akibat dari putusan kasasi Nomor 1101 K/Pdt,Sus-PHI/2022 tersebut adalah para Pekerja/Buruh eks BPRS Haerukat tersebut telah kehilangan hak mereka atas pengabdian mereka selama bekerja, dan apabila putusan kasasi Nomor 1101 K/Pdt,Sus-PHI/2022 dijadikan yurisprudensi oleh Hakim Pengadilan Hubungan Industrial lainnya akan mengakibatkan hak pekerja untuk mendapatkan kompensasi dalam kasus PHK sepihak menjadi lebih sulit untuk mendapatkan kepastian hukum dan rasa keadilan;

#### **B. Saran**

1. Diharapkan bagi pengusaha agar tidak lagi melakukan pemberhentian pekerja atau pemutusan hubungan kerja secara sewenang-wenang. Sebagaimana diketahui pelaksanaan pemutusan hubungan kerja, ada prosedur hukumnya yang harus dilalui terlebih dahulu. Dengan melalui prosedur yang seharusnya, maka persoalan pemutusan hubungan kerja ini tidak perlu diperpanjang sampai ke pengadilan.
2. Hendaknya peranan Hakim Pengadilan Hubungan Industrial dalam memberikan kepastian hukum dapat terlaksana dalam setiap putusan-putusannya. Akan tetapi, diharapkan dalam putusan juga terdapat nilai keadilan dan kemanfaatan, sehingga pada akhirnya dapat menjadi suatu sistem penegakan hukum yang individu didalamnya adalah seorang Hakim.





## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- Abdul Kadir, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2002
- Abdurrachman, *Hukum Acara Perdata*, Penerbit Universitas Trisakti, Jakarta, 2014
- Aminuddin Ilmar, *Hak Menguasai Negara Dalam Privatisasi BUMN*, Kencana, Jakarta, 2012
- Ampuan Situmeang, *Minat Investor dan Iklim Ketenagakerjaan Yang Kondusif*, Alumni, Bandung, 2006
- B. Siswanto Sastrohadiwiryono, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*, Bumi Aksara, Jakarta, 2005.
- Burhan Bungin, *Analisis Data Penelitian Kualitatif, Pemahaman Filosofis dan Metodologis Kearifan Penguasaan Aplikasi*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003
- Djumadi, *Sejarah Keberadaan Organisasi Buruh di Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2005
- E. Utrecht, *Pengantar Hukum Administrasi Negara*, Ichtiar Baru, Jakarta, 1995
- Mark Galanter, *Why the 'Haves' Come Out Ahead: Speculations on the Limits of Legal Change*, 1974.
- Mohammad Nazir, *Metode Penelitian*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2005
- Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2004.
- Ibrahim Johnny. *Teori & Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Bayu Media Publishing, Malang, 2008
- Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004
- Lalu Husni. *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan & di Luar Pengadilan*, Rajawali Pers, Jakarta, 2005
- Lexy J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Remaja Rosdakarya, Bandung, 1998
- M Solly Lubis, *Filsafat Hukum dan Penelitian*, Mandar Maju, Bandung, 1994

Saiful Anwar, *Sendi-Sendi Hubungan Pekerja dengan Pengusaha*, Kelompok Studi Hukum dan Masyarakat Fakultas Hukum Universitas Sumatera Utara, Medan, 1991

Sarwono, *Hukum Acara Perdata*, Sinar Grafika, Jakarta, 2011

Satjipto Rahardjo, *Biarkan Hukum Mengalir* (Catatan Kritis Pergulatan Manusia dan Hukum), Penerbit Buku Kompas, Jakarta, 2007

Sendjurn H Manulang, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta, 2001.

S. F. Marbun, *Hukum Administrasi Negara*, FH UII Press, Yogyakarta, 2012

Soerjono Soekanto dan Sri Mamuji, *Penelitian Hukum Normatif, Suatu Tinjauan Singkat*, Rajawali, Jakarta, 1996

Siti Hajati Hoesin. *Asas-asas Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014

Soerjono Soekanto, *Beberapa Aspek Sosio Yuridis dan masyarakat*, Alumni, Bandung, 1991

Suparman. Sastrawidjaja, *Hukum Kepailitan dan Penundaan Pembayaran Utang*, Alumni, Bandung, 2010.

Sutan Remy Sjahdeini, *Kebebasan Berkontrak dan Perlindungan yang Seimbang bagi Para Pihak dalam Perjanjian Kredit Bank di Indonesia*, Institut Bankir Indonesia, Jakarta, 1993

Tan Kamelo, *Perkembangan Lembaga Jaminan Fidusia : Suatu Tinjauan Putusan Pengadilan dan Perjanjian di Sumatera Utara*, Disertasi, PPs-USU, Medan, 2002

W. Riawan Tjandra, *Hukum Administrasi Negara*, Universitas Atma Jaya, Yogyakarta, 2008

Zainal Asikin, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1993.

### **Peraturan Perundang-undangan**

Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Buruh

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

### Sumber Lain

A. Hamid S Attamimi, *Peranan Keputusan Presiden Republik Indonesia dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Negara: Suatu Studi Analisis Mengenai Keputusan Presiden yang Berfungsi Pengaturan dalam Kurun Waktu*, Disertasi Universitas Indonesia, 1990

Asep Warlan Yusuf, *Memuliakan Hukum Dalam Alam Demokrasi Yang Berkeadilan*, Makalah disajikan dalam memperingati 70 Tahun Prof. Dr. B. Arief Sidharta, SH., Bandung, 2008

Dahlia dan Agatha Jumiati, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004*, Jurnal Wacana Hukum, Volume IX, Nomor 2, Oktober 2011

Diana Wiyanti, *Perlindungan Hukum Terhadap Investor dan Upaya Bapepam Dalam Mengatasi Pelanggaran dan Kejahatan Pasar Modal*, Jurnal Mimbar Nomor 4Th.VVI Okt-Des 2000.

Marilang, *Nilai Keadilan Sosial Dalam Pertambangan*, Disertasi, dalam Marilang, *Ideologi Welfare State Konstitusi: Hak Menguasai Negara Atas Barang Tambang*, Jurnal Konstitusi, Volume 9, Nomor 2, Juni 2012

Satjipto Rahardjo, *Mengejar Keteraturan Menemukan Ketidakteraturan (Teaching Order Finding Disorder)*, Pidato mengakhiri masa jabatan sebagai guru besar tetap pada Fakultas Hukum Universitas Diponegoro Semarang, 15 Desember 2000, hlm 8. Lihat juga Laurence W Friedman, *Teori dan Filsafat Hukum Telaah Kritis Atas Teori-Teori Hukum*, Grafindo Persada, Jakarta, 1996.

Tri Widodo W Utomo, "Memahami Konsep Negara Kesejahteraan (*Welfare State*), <http://triwidadowutomo.blogspot.nl/2013/07/memahami-konsep-negarakesjahteraan.html>