



LAPORAN PENELITIAN  
DIPA PNBP UNIVERSITAS AIRLANGGA  
TAHUN ANGGARAN 2006

**PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL  
MELALUI PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL**

Peneliti:

H. Machsoen Ali, S.H., M.S.  
Lanny Ramli, S.H., M.S.  
M. Hadi Shubhan, S.H., M.H.

**LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT  
UNIVERSITAS AIRLANGGA**

Dibiayai oleh DIPA Penerimaan Negara Bukan Pajak  
Universitas Airlangga Tahun 2006  
SK Rektor Universitas Airlangga Nomor 4017/J03/PP/2006  
Tanggal 2 Juni 2006  
Nomor Urut 18

**FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS AIRLANGGA**

**Nopember, 2006**



INDUSTRIAL RELATIONS

LABOR LAWS AND LEGISLATION



LAPORAN PENELITIAN  
DIPA PNPB UNIVERSITAS AIRLANGGA  
TAHUN ANGGARAN 2006

## PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL MELALUI PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Peneliti:

H. Machsoen Ali, S.H., M.S.  
Lanny Ramli, S.H., M.S.  
M. Hadi Shubhan, S.H., M.H.

kkB  
KK-2  
LP 65/08  
Ali  
P

LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT  
UNIVERSITAS AIRLANGGA

Dibiayai oleh DIPA Penerimaan Negara Bukan Pajak  
Universitas Airlangga Tahun 2006

SK Rektor Universitas Airlangga Nomor 4017/J03/PP/2006  
Tanggal 2 Juni 2006  
Nomor Urut 18

FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS AIRLANGGA

Nopember, 2006







IR PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS AIRLANGGA  
**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL  
 UNIVERSITAS AIRLANGGA  
 LEMBAGA PENELITIAN DAN  
 PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT**

Kampus C Unair, Jl. Mulyorejo Surabaya 60115 Telp. (031) 5995246, 5995248, 5995247 Fax. (031) 5962066  
 E-mail : infolemlit@unair.ac.id - http : //lppm.unair.ac.id

**IDENTITAS DAN PENGESAHAN  
 LAPORAN AKHIR HASIL PENELITIAN**

1. Judul Penelitian : **Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan Hubungan Industrial**
- a. Meeam Penelitian :  Fundamental,  Terapan,  Pengembangan,  Inistitusal
- b. Katagori Penelitian :  I  II  III  IV
2. Kepala Proyek Penelitian
- a. Nama Lengkap dan Gelar : H. Machsoen Ali, S.H.L.M.S.
- b. Jenis Kelamin : Laki-Laki
- c. Pangkat/Golongan dan NIP: Pembina Utama Muda (Gol. IV/c) 130355366
- d. Jabatan Sekarang : Dekan Fakultas Hukum
- e. Fakultas/Puslit/Jurusan : Fakultas Hukum
- f. Univ. Inst. /Akademi : Universitas Airlangga
- g. Bidang Ilmu Yang Diteliti : Hukum Perburuhan
3. Jumlah Tim Peneliti : 3 (tiga) orang
4. Lokasi Penelitian : Pengadilan Hubungan Industrial Surabaya
5. Kerjasama dengan Instansi Lain
- a. Nama Instansi : -
- b. Alamat : -
6. Jangka Waktu Penelitian : 5 (lima) bulan
7. Biaya Yang Diperlukan : 6.000.000,00
8. Seminar Hasil Penelitian
- a. Dilaksanakan Tanggal : -
- b. Hasil Penelitian :  Baik Sekali  Baik  Kurang  
 Sedang

Surabaya, September 2006



Mengetahui/Mengesahkan :  
 a.n. Rektor  
 Ketua Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat

Prof. Dr. H. Sarmanu, MS.  
 NIP. 130 701 125

RINGKASAN

**PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL  
MELALUI PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL**

**INDUSTRIAL RELATIONS DISPUTES SETTLEMENT  
THROUGH INDUSTRIAL RELATIONS COURT**

Oleh :

H. Machsoen Ali, S.H.,M.H.

Lanny Ramli, S.H.,M.H.

Dr. M. Hadi Shubhan, S.H.,M.H.

Berkaitan dengan perlindungan hukum pekerja dalam hubungan industrial terutama yang berkaitan dengan hak-hak pekerja dalam pemutusan hubungan kerja, menarik untuk diteliti lebih lanjut hal ini karena intensitas perselisihan hubungan industrial antara pengusaha dengan buruh semakin meningkat, sementara pada sisi lain posisi buruh yang sering dinegasikan hak-hak hukumnya oleh pengusaha karena posisi buruh yang lemah. Disamping itu, ketentuan normatif mengenai mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial memasuki babak baru dengan diberlakukannya UU Nomor 2 Tahun 2004 dengan terbentuknya pengadilan khusus untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, yang disebut sebagai Pengadilan hubungan industrial.

Adapun tujuan penelitian ini adalah mengetahui dan mengidentifikasi hukum acara proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang melibatkan buruh dengan pengusaha melalui pengadilan hubungan industri; serta mengetahui bentuk-bentuk perlindungan hukum yang dapat digunakan oleh para buruh untuk mempertahankan hak-hak normatifnya dalam proses perselisihan hubungan industrial.

Sedangkan hasil penelitian ini diharapkan memiliki manfaat terhadap : Pemerintah, melalui hasil penelitian ini diharapkan muncul rekomendasi kepada Pemerintah, untuk melakukan langkah-langkah regulatif dan birokratif dalam menata pola hubungan industrial antara pengusaha pada satu sisi dengan tenaga kerja pada sisi yang lain, dimana pemerintah berfungsi sebagai regulator dan sekaligus sebagai pengawas atas hubungan industrial tersebut. Sosial, dari hasil penelitian ini dapat dijadikan pedoman dasar bagi para buruh/tenaga kerja, lembaga swadaya masyarakat (LSM) yang melakukan advokasi terhadap buruh/tenaga kerja, Lembaga Bantuan

Hukum terutama LBH perguruan tinggi, serikat pekerja, dan *stakeholder* lainnya. Dan Akademis, memberikan kontribusi afirmatif terhadap khazanah keilmuan khususnya bidang hukum perburuhan, sehingga hasil penelitian ini bisa sebagai cikal bakal untuk penelitian lebih lanjut.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif yang berupaya mengkaji secara detail ketentuan-ketentuan normatif mengenai hukum perselisihan hubungan industrial dan sekaligus penerapan UU PPHI di dalam praktek peradilan hubungan industrial. Lokasi penelitian ini adalah di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) Surabaya yang memiliki yurisdiksi seluruh wilayah Jawa Timur. Melalui penelitian ini akan memperoleh perspektif yang jelas dan mendalam mengenai norma-norma hukum yang mengatur tentang perselisihan hubungan industrial sekaligus memperoleh gambaran mengenai praktek peradilan tentang perselisihan hubungan industrial. Sebagai alat bantu untuk menganalisis penelitian ini digunakan pendekatan (*approach*) yaitu pendekatan peraturan perundang-undangan (*statute approach*), pendekatan sejarah (*historical approach*), dan pendekatan kasus (*case approach*).

Dalam penelitian ini ditemukan beberapa hal, yakni, hukum acara yang digunakan di pengadilan hubungan industrial memiliki beberapa karakteristik khusus dibandingkan dengan hukum acara biasa. Karakteristik khusus tersebut antara lain bahwa majelis hakim yang menangani perselisihan hubungan industrial terdiri dari unsur hakim karier, hakim adhoc perwakilan serikat pekerja, dan hakim adhoc perwakilan organisasi pengusaha; dibatasinya waktu keharusan memutus; tidak adanya upaya hukum banding; harus menempuh upaya alternatif mediasi, konsiliasi, atau arbitrase; materi yang menjadi kompetensi absolut PHI adalah perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan.

Adapun materi yang paling banyak ditangani di PHI Surabaya adalah perselisihan PHK yang angkanya mencapai 90 %, sedangkan yang 10 % adalah perselisihan hak. Perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan belum pernah ada di PHI Surabaya. Disamping itu juga, di PHI Surabaya hanya tersedia mediasi sebagai alternatif penyelesaian perselisihan hubungan industrial diluar PHI. Lembaga arbitrase perburuhan dan konsiliasi perburuhan masih belum tersedia di PHI Surabaya.

Sebagai rekomendasi dari penelitian ini adalah perlunya diterbitkan peraturan perundang-undangan untuk mengisi kekosongan hukum akibat berdirinya pengadilan

hubungan industrial, seperti kewenangan PHI untuk memberikan ijin PHK, serta untuk melakukan harmonisasi peraturan antara ketentuan yang diatur didalam UU PPHI dengan UU Ketenagakerjaan, sehingga tidak membingungkan pelaksana peraturan di tingkat bawah seperti PHI. Demikian juga, perlunya diterbitkan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai upaya hukum luar biasa yang berupa peninjauan kembali. Perlunya segera dibentuk lembaga arbitrase dan konsiliasi di masing-masing yurisdiksi PHI. Serta perlunya menyiapkan pembentukan PHI di kabupaten/ kota yang padat industri sehingga akan memudahkan para pencari keadilan untuk menggunakan lembaga PHI ini.

Kata kunci = Hubungan industrial & UU. ketenagakerjaan

## KATA PENGANTAR

Penelitian ini dapat terselesaikan adalah karena pertolongan dan hidayah dari Allah SWT. Sehingga puji syukur kepadaNYa merupakan suatu kewajiban. Tanpa pertolongan dan hidayahNya, tentunya penelitian ini tidak akan ada seperti ini.

Ide awal adanya penelitian ini adalah bahwa lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial memasuki babak baru dengan diundangkannya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI). Dengan UU PPHI tersebut, dibentuklah Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) yang merupakan lembaga satu-satunya untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Sebagai lembaga yang baru tentunya memiliki banyak tantangan dan hambatan dalam pelaksanaannya serta menarik untuk dikaji lebih mendalam apakah lembaga tersebut dapat sesuai dengan harapan dari pembuat undang-undang dan para pencari keadilan ataukah tidak.

Pengadilan Hubungan Industrial Surabaya adalah merupakan satu-satunya saat ini di wilayah hukum Propinsi Jawa Timur. Sebagai kota bisnis dan industri terbesar kedua setelah Jakarta, maka kehadiran PHI merupakan *condition sine quanon* dalam hubungan kerja.

Pada sisi lain, selesai penelitian ini merupakan bantuan dari banyak pihak. Karena itu perkenankan kami mengucapkan terima kasih kepada Dekan Fakultas Hukum Unair, Ketua Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat Unair, Ketua Pengadilan Hubungan Industrial Surabaya, dan lain-lain yang tidak disebutkan disini. Tanpa adanya bantuan dari para pihak tersebut, tentunya penelitian ini tidak dapat berjalan sebagaimana mestinya.

Tiada gading yang tak retak. Laporan penelitian ini juga tentunya banyak kekurangan dan kesalahan. Oleh karena itu kritik yang konstruktif sangat kami harapkan dalam rangka memperbaiki laporan penelitian ini.

Surabaya, 30 September 2006

TIM PENELITI



## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN IDENTITAS DAN PENGESAHAN.....	ii
RINGKASAN.....	iii
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	vii
<b>I. PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	3
<b>II. TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>4</b>
<b>III. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN</b>	
3.1. Tujuan Penelitian.....	11
3.2. Manfaat Penelitian.....	11
<b>IV. METODE PENELITIAN</b>	
4.1. Tipe Penelitian.....	12
4.2. Lokasi Penelitian.....	14
4.3. Teknik Pengumpulan Data.....	14
4.4. Teknik Analisis Sumber Hukum.....	14
<b>V. HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	
5.1. Mekanisme Penyelesaian Hubungan Industrial Melalui Pengadilan Hubungan Industrial.....	15
5.2. Bentuk Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Dalam Kerangka Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial....	30
<b>VI. KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
6.1. Kesimpulan.....	37
6.2. Saran.....	39
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>40</b>



## I. PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Pelaksanaan pekerjaan dalam hubungan kerja secara umum diatur dalam hukum perdata, yang diatur dalam *Burgerlijke Wetboek* (BW) dalam Bab 7a, Buku III, Pasal 1601-1603 BW. Ketentuan-ketentuan mengenai hubungan kerja yang diatur dalam BW ternyata tidak cukup mengatur mengenai berbagai aspek bidang hukum perburuhan, sehingga dalam perjalanannya, terjadi dinamika yang sangat progresif dalam pengaturan hukum ketenagakerjaan tersebut.

Dalam pelaksanaan suatu hubungan kerja dalam konteks hubungan industrial tidak dapat dipungkiri adanya kemungkinan timbulnya perselisihan antara pihak pekerja/ buruh dengan pihak pengusaha/ perusahaan, baik berupa perselisihan hak maupun perselisihan kepentingan, yang sulit dihindari terutama perselisihan mengenai besarnya upah atau uang pesangon yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerja.

Semakin banyaknya jumlah tenaga kerja yang terus menerus meningkat dari tahun ke tahun, maka posisi tawar pekerja tersebut semakin lemah sehingga apabila terjadi perselisihan perburuhan maka pihak pekerja dengan segala kekurangannya berada pada pihak yang selalu dikalahkan oleh pihak pengusaha. Pengusaha dengan serta merta memberhentikan pekerja yang banyak menuntut hak-haknya, tanpa memperhatikan ketentuan-ketentuan normatif dibidang hukum perburuhan. Hal ini akan menimbulkan dampak terhadap pekerja baik dampak sosial maupun dampak personal pekerja. Pekerja akan kehilangan mata pencahariannya yang merupakan awal permulaan dari segala problematika hidupnya. Sementara dampak personal adalah terjadinya demotivasi dalam bekerja karena tidak adanya rasa aman dalam bekerja yang selalu dihantui perasaan akan diperlakukan sewenang-wenang oleh pengusaha.

Kedudukan yang lemah bagi pekerja/ buruh sering memunculkan tindakan yang sewenang-wenang dari pihak pengusaha/ perusahaan. Perlakuan sewenang-wenang tersebut dengan tanpa daya diterima oleh tenaga kerja yang bersangkutan. Hal itu disebabkan oleh banyak faktor, antara lain, ketidakmengertiannya tenaga kerja terhadap hak-hak yang dimilikinya, atau kalaupun mereka mengengerti akan hak-hak normatifnya akan tetapi mereka tidak berdaya untuk memperjuangkannya karena terbentur dengan persoalan biaya dan persoalan kekuasaan.

Persoalan perselisihan hubungan industrial ini merupakan aspek yang paling krusial dalam hubungan industrial. Perkembangan pengaturan hukum mengenai

perselisihan hubungan industrial juga mengalami dinamika yang cukup dinamis. Karena menyangkut aspek yang paling krusial dalam hubungan industrial, maka Negara perlu mengatur lebih spesifik mengenai lembaga hukum yang khusus menangani perselisihan hubungan industrial ini. Pengaturan terbaru mengenai lembaga yang menyelesaikan perselisihan perburuhan adalah Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (selanjutnya disebut juga UUPPHI). UU PPHI ini sedianya akan diberlakukan pada permulaan tahun 2005, namun demikian oleh pemerintah melalui Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perpu) Nomor 1 Tahun 2005 yang sudah ditetapkan dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2005 ditunda pelaksanaannya hingga 14 Januari tahun 2006.

Setelah sempat ditunda pemberlakuannya selama setahun, Pengadilan hubungan industrial resmi berlaku pada tanggal 14 Januari 2006 dan bahkan hakim-hakimnya pun termasuk hakim ad-hoc telah dilantik pada tanggal 28 Maret 2006. Sedangkan hukum materialnya tetap memakai Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang terkait lainnya di bidang ketenagakerjaan.

Pengadilan hubungan industrial ini merupakan pengganti dari 'pengadilan' perburuhan sebelumnya, yang dikenal dengan nama Panitia Perselisihan Perburuhan Daerah/ Pusat (P4D/P4P). Penggantian lembaga tersebut sebagaimana di jelaskan dalam UU PPHI tersebut adalah karena beberapa faktor, yakni, bahwa institusi penyelesaian perselisihan perburuhan yang sebelumnya dianggap belum mewujudkan penyelesaian perselisihan secara cepat, tepat, adil dan murah, disamping itu pula juga belum mengakomodasi perkembangan-perkembangan yang terjadi karena hak buruh perorangan belum terakomodasi untuk menjadi pihak dalam perselisihan hubungan industrial.

Berkaitan dengan perlindungan hukum pekerja dalam hubungan industrial terutama yang berkaitan dengan hak-hak pekerja dalam pemutusan hubungan kerja, menarik untuk diteliti lebih lanjut hal ini karena intensitas perselisihan hubungan industrial antara pengusaha dengan buruh semakin meningkat, sementara pada sisi lain posisi buruh yang sering dinegasikan hak-hak hukumnya oleh pengusaha karena posisi buruh yang lemah. Disamping itu, ketentuan normatif mengenai mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial memasuki babak baru dengan diberlakukannya UU Nomor 2 Tahun 2004 dengan terbentuknya pengadilan khusus

untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, yang disebut sebagai **PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL**.

### **1.2. Perumusan Masalah**

Dari latar belakang masalah tersebut maka rumusan permasalahan yang akan diteliti adalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah mekanisme penyelesaian hubungan industrial melalui pengadilan hubungan industrial?
2. Apa bentuk-bentuk perlindungan hukum bagi tenaga kerja dalam kerangka penyelesaian perselisihan hubungan industrial tersebut?

## II. TINJAUAN PUSTAKA

Hubungan industrial adalah keseluruhan hubungan kerja sama antara semua pihak yang tersebut dalam proses produksi di suatu perusahaan. Perusahaan bagi pemerintah mempunyai arti yang sangat penting, karena perusahaan betapapun kecilnya merupakan bagian dari kekuatan ekonomi yang menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Perusahaan merupakan salah satu sumber dan sarana yang efektif untuk menjalankan kebijaksanaan pendapatan nasional. Oleh karena itu pemerintah mempunyai kepentingan dan ikut bertanggung jawab atas kelangsungan dan keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu pemerintah mempunyai peranan yang sangat penting dalam menciptakan hubungan industrial yang serasi di dalam setiap perusahaan. Jadi dengan demikian ketiga pihak tersebut yaitu pengusaha, pekerja atau serikat pekerja, dan pemerintah sama-sama mempunyai kepentingan atas jalannya dan keberhasilan perusahaan.

Namun demikian, umumnya di negara-negara berkembang seperti Indonesia kenyataan menunjukkan bahwa pekerja atau serikat pekerja sering dalam posisi atau kedudukan lemah bila berhadapan dengan pengusaha. Hal ini disebabkan oleh :

*Pertama*, karena kualitas serikat pekerja itu sendiri (termasuk pimpinannya) masih rendah sehingga kegiatan-kegiatan mereka kurang efektif dan tuntutan, protes atau saran-saran mereka terhadap pengusaha menjadi kurang berpengaruh.

*Kedua*, di negara-negara berkembang pada umumnya terdapat sejumlah besar penganggur dan setengah penganggur. Hal ini menyebabkan kedudukan pekerja dengan serikat pekerja terhadap pengusaha terutama dalam memperjuangkan kenaikan-kenaikan upah dan jaminan sosial pekerja menjadi lemah.

*Ketiga*, negara-negara berkembang tidak banyak memiliki perusahaan-perusahaan besar dengan tenaga kerja yang besar pula. Kebanyakan pekerja tersebar di perusahaan-perusahaan kecil dan jumlah pekerjaannya hanya sedikit, sehingga disana dianggap tidak perlu membentuk serikat pekerja atau peranan serikat pekejaanya sangat lemah.

Hubungan Industrial, yang merupakan keterkaitan kepentingan antara pekerja/buruh dengan pengusaha, berpotensi menimbulkan perbedaan pendapat, bahkan perselisihan antara kedua belah pihak.

Perselisihan di bidang hubungan industrial yang selama ini dikenal dapat terjadi mengenai hak yang telah ditetapkan, atau mengenai keadaan ketenagakerjaan yang belum ditetapkan baik dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama maupun peraturan perundang-undangan.

Perselisihan hubungan industrial dapat pula disebabkan oleh pemutusan hubungan kerja. Ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja yang selama ini diatur di dalam Undang-undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta, ternyata tidak efektif lagi untuk mencegah serta menanggulangi kasus-kasus pemutusan hubungan kerja. Hal ini disebabkan karena hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha merupakan hubungan yang didasari oleh kesepakatan para pihak untuk mengikat diri dalam suatu hubungan kerja. Dalam hal salah satu pihak tidak menghendaki lagi untuk terikat dalam hubungan kerja tersebut, maka sulit bagi para pihak untuk tetap mempertahankan hubungan yang harmonis. Oleh karena itu perlu dicari jalan keluar yang terbaik bagi kedua belah pihak untuk menentukan bentuk penyelesaian, sehingga Pengadilan Hubungan Industrial yang diatur dalam Undang-undang ini akan dapat menyelesaikan kasus-kasus pemutusan hubungan kerja yang tidak diterima oleh salah satu pihak.

Sejalan dengan era keterbukaan dan demokratisasi dalam dunia industri yang diwujudkan dengan adanya kebebasan untuk berserikat bagi pekerja/buruh, maka jumlah serikat pekerja/serikat buruh di satu perusahaan tidak dapat dibatasi. Persaingan diantara serikat pekerja/serikat buruh di satu perusahaan ini dapat mengakibatkan perselisihan di antara serikat pekerja/serikat buruh yang pada umumnya berkaitan dengan masalah keanggotaan dan keterwakilan di dalam perundingan pembuatan perjanjian kerja bersama.

Peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial selama ini ternyata belum mewujudkan penyelesaian perselisihan secara cepat, tepat, adil, dan murah.

Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 yang selama ini digunakan sebagai dasar hukum penyelesaian perselisihan hubungan industrial dirasa tidak dapat lagi mengakomodasi perkembangan-perkembangan yang terjadi, karena hak-hak



pekerja/buruh perseorangan belum terakomodasi untuk menjadi pihak dalam perselisihan hubungan industrial.

Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 yang selama ini digunakan sebagai dasar hukum penyelesaian perselisihan hubungan industrial hanya mengatur penyelesaian perselisihan hak dan perselisihan kepentingan secara kolektif, sedangkan penyelesaian perselisihan hubungan industrial pekerja/buruh secara perseorangan belum terakomodasi.

Hal lainnya yang sangat mendasar adalah dengan ditetapkannya putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P) sebagai objek sengketa Tata Usaha Negara, sebagaimana diatur dalam Undang-undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara. Dengan adanya ketentuan ini, maka jalan yang harus ditempuh baik oleh pihak pekerja/buruh maupun oleh pengusaha untuk mencari keadilan menjadi semakin panjang.

Penyelesaian perselisihan yang terbaik adalah penyelesaian oleh para pihak yang berselisih sehingga dapat diperoleh hasil yang menguntungkan kedua belah pihak. Penyelesaian bipartit ini dilakukan melalui musyawarah mufakat oleh para pihak tanpa dicampuri oleh pihak manapun.

Namun demikian, pemerintah dalam upayanya untuk memberikan pelayanan masyarakat khususnya kepada masyarakat pekerja/buruh dan pengusaha, berkewajiban memfasilitasi penyelesaian perselisihan hubungan industrial tersebut. Upaya fasilitasi dilakukan dengan menyediakan tenaga mediator yang bertugas untuk mempertemukan kepentingan kedua belah pihak yang berselisih.

Dengan adanya era demokratisasi di segala bidang, maka perlu diakomodasi keterlibatan masyarakat dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi atau arbitrase.

Penyelesaian perselisihan melalui arbitrase pada umumnya, telah diatur di dalam Undang-undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa yang berlaku di bidang sengketa perdagangan. Oleh karena itu arbitrase hubungan industrial yang diatur dalam undang-undang ini merupakan pengaturan khusus bagi penyelesaian sengketa di bidang hubungan industrial.

Hubungan industrial yang merupakan keterkaitan kepentingan antara pekerja/buruh dengan pengusaha, berpotensi menimbulkan perbedaan pendapat, bahkan perselisihan antar kedua belah pihak. Perselisihan dibidang hubungan industrial yang selama ini dikenal dapat terjadi mengenai hak yang telah ditetapkan, atau mengenai

keadaan ketenagakerjaan yang belum ditetapkan baik dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, maupun peraturan perundang-undangan<sup>1</sup>.

UU PPHI menyatakan bahwa perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/ buruh atau serikat pekerja/ serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam suatu perusahaan.

Dalam UU PPHI dijelaskan bahwa latar belakang perubahan lembaga penyelesaian perburuhan, yakni<sup>2</sup>:

- a. perbedaan pendapat atau kepentingan mengenai keadaan ketenagakerjaan yang belum diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan;
- b. kelalaian atau ketidakpatuhan salah satu atau para pihak dalam melaksanakan ketentuan normatif yang telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan;
- c. pengakhiran hubungan kerja;
- d. perbedaan pendapat antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan mengenai pelaksanaan hak dan kewajiban keserikat pekerjaan.

Sedangkan cakupan materi perselisihan hubungan industrial, maka UUPHI memuat pokok-pokok sebagai berikut<sup>3</sup>:

1. Pengaturan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang terjadi baik di perusahaan swasta maupun perusahaan di lingkungan Badan Usaha Milik Negara.
2. Pihak yang berperkara adalah pekerja/buruh secara perseorangan maupun organisasi serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha atau organisasi pengusaha. Pihak yang berperkara dapat juga terjadi antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain dalam satu perusahaan.
3. Setiap perselisihan hubungan industrial pada awalnya diselesaikan secara musyawarah untuk mufakat oleh para pihak yang berselisih (bipartit).

---

<sup>1</sup>Vide : Penjelasan Umum UUPPHI

<sup>2</sup>*Ibid*

<sup>3</sup>*Ibid.*

4. Dalam hal perundingan oleh para pihak yang berselisih (bipartit) gagal, maka salah satu pihak atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat.
5. Perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh yang telah dicatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan 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. Apabila tidak ada kesepakatan kedua belah pihak untuk menyelesaikan perselisihannya melalui konsiliasi atau arbitrase, maka sebelum diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial terlebih dahulu melalui mediasi. Hal ini dimaksudkan untuk menghindari menumpuknya perkara perselisihan hubungan industrial di pengadilan.
6. 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 dahulu melalui mediasi.
7. Dalam hal mediasi atau konsiliasi tidak mencapai kesepakatan yang dituangkan dalam perjanjian bersama, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial.
8. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui arbitrase dilakukan berdasarkan kesepakatan para pihak dan tidak dapat diajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial karena putusan arbitrase bersifat akhir dan tetap, kecuali dalam hal-hal tertentu dapat diajukan pembatalan ke Mahkamah Agung.
9. Pengadilan Hubungan Industrial berada pada lingkungan peradilan umum dan dibentuk pada Pengadilan Negeri secara bertahap dan pada Mahkamah Agung.
10. Untuk menjamin penyelesaian yang cepat, tepat, adil dan murah, penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Pengadilan Hubungan Industrial yang berada pada 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 menyangkut perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja 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 di mintakan kasasi ke Mahkamah Agung.

11. 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/organisasi buruh.
12. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri mengenai perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan tidak dapat diajukan kasasi kepada Mahkamah Agung.
13. Untuk menegakkan hukum ditetapkan sanksi sehingga dapat merupakan alat paksa yang lebih kuat agar ketentuan undang-undang ini ditaati.

Adanya penyebab perselisihan bisa dari pengusaha, bisa juga dari pihak pekerja. Dalam hal terjadinya perselisihan yang berlarut-larut antara pengusaha dengan pekerja, biasanya melibatkan serikat buruh. Hal ini adalah wajar karena serikat buruh ini justru dibentuk untuk melindungi dan memperjuangkan hak-hak pekerja. Sebagai serikat buruh yang tumbuh dan berkembang dengan dilandasi nilai-nilai Pancasila dengan sendirinya baru akan menunjukkan keberadaannya apabila :

- a. Perselisihan antara pengusaha dan pekerja tidak dapat diselesaikan sendiri dengan secara musyawarah dan mufakat.
- b. Kesalahan terletak dengan jelas ada pada pengusaha, yang berlaku menyimpangi perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama.

Bentuk-bentuk perselisihan perburuhan dapat dibedakan menjadi dua yaitu :<sup>4</sup>

1. Perselisihan perburuhan menurut sifatnya;
  - a. Perselisihan perburuhan kolektif yaitu perselisihan yang terjadi antara pengusaha atau majikan dengan serikat pekerja atau buruh karena tidak adanya persesuaian paham mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan / atau keadaan peburuhan
  - b. Perselisihan perburuhan perseorangan, yaitu perselisihan antara pekerja yang tidak menjadi anggota serikat pekerja dan pengusaha.

---

<sup>4</sup> Hartono Widodo Yudiantoro, *Segi hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*, Rajawali Pers, Jakarta, 2002, hal. 25

2. Perselisihan perburuhan menurut jenisnya :

- a. Perselisihan hak yaitu perselisihan yang timbul antara pengusaha atau perkumpulan pengusaha dengan serikat buruh atau gabungan serikat buruh karena salah satu pihak dalam perjanjian kerja atau perjanjian kerja bersama tidak memenuhi isi perjanjian kerja tersebut atau melanggar ketentuan hukum yang berlaku bagi hubungan kerja. Dengan kata lain tidak terdapatnya persesuaian paham dalam hubungan kerja yang telah mereka sepakati peesama.
- b. Perselisihan kepentingan, yaitu pertentangan yang timbul antara pengusaha atau perkumpulan pengusaha dengan serikat buruh atau gabungan serikat buruh sehubungan dengan adanya persesuaian pendapat mengenai syarat-syarat kerja dan / atau keadaan perburuhan, misalnya tuntutan kenaikan upah.

### III. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

#### 3.1. Tujuan Penelitian

Dengan memperhatikan pokok masalah penelitian sebagaimana tersebut di atas, maka pada dasarnya penelitian ini bertujuan :

- a. mengetahui dan mengidentifikasi hukum acara proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang melibatkan buruh dengan pengusaha melalui pengadilan hubungan industri;
- b. mengetahui bentuk-bentuk perlindungan hukum yang dapat digunakan oleh para buruh untuk mempertahankan hak-hak normatifnya dalam proses perselisihan hubungan industrial.

#### 3.2. Manfaat Penelitian

Adapun hasil penelitian ini diharapkan memiliki manfaat terhadap :

1. **Pemerintah** : melalui hasil penelitian ini diharapkan muncul rekomendasi kepada Pemerintah, untuk melakukan langkah-langkah regulatif dan birokratif dalam menata pola hubungan industrial antara pengusaha pada satu sisi dengan tenaga kerja pada sisi yang lain, dimana pemerintah berfungsi sebagai regulator dan sekaligus sebagai pengawas atas hubungan industrial tersebut;
2. **Sosial** : dari hasil penelitian ini dapat dijadikan pedoman dasar bagi para buruh/tenaga kerja, lembaga swadaya masyarakat (LSM) yang melakukan advokasi terhadap buruh/tenaga kerja, Lembaga Bantuan Hukum terutama LBH perguruan tinggi, serikat pekerja, dan *stakeholder* lainnya;
3. **Akademis** : memberikan kontribusi afirmatif terhadap khazanah keilmuan khususnya bidang hukum perburuhan, sehingga hasil penelitian ini bisa sebagai cikal bakal untuk penelitian lebih lanjut.



## IV. METODE PENELITIAN

### 4.1. Tipe Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian yuridis normatif yang berupaya mengkaji secara detail ketentuan-ketentuan normatif mengenai hukum perselisihan hubungan industrial dan sekaligus penerapan UU PPHI di dalam praktek peradilan hubungan industrial. Melalui penelitian ini akan memperoleh perspektif yang jelas dan mendalam mengenai norma-norma hukum yang mengatur tentang perselisihan hubungan industrial sekaligus memperoleh gambaran mengenai praktek peradilan tentang perselisihan hubungan industrial.

Oleh karena tipe penelitian ini adalah gabungan penelitian hukum normatif, maka penalaran yang digunakan dalam penelitian ini adalah penalaran induksi sekaligus deduksi, yang mendasarkan diri pada aspek normatif.

Penalaran Induksi digunakan untuk mengkaji objek penelitian tersebut diatas sebagai premis minor yang dihubungkan dengan konsep normatif hukum perburuhan sebagai premis mayor yang akan menghasilkan kesimpulan asas-asas hukum perselisihan hubungan industrial. Penalaran induksi lazim digunakan dalam studi dengan pendekatan kasus (*case study*). Sedangkan Penalaran deduksi yang didasarkan pada aspek normatif ini sebagai premise mayor. Alasan bahwa penelitian ini juga menggunakan penalaran deduksi adalah bahwa asas yang diperoleh secara induksi selanjutnya dapat digunakan untuk mengembangkan pemikiran deduksi untuk menghasilkan kesimpulan yang dapat dipakai untuk proses induksi selanjutnya.

Adapun tahap-tahap dan prosedur yang dilalui dalam metode penelitian ini adalah sebagai berikut :

Pertama, penelusuran atau inventarisasi bahan hukum baik bahan hukum primer (data primer) maupun bahan hukum sekunder (data sekunder). Inventarisasi bahan hukum ini dimulai dengan identifikasi bahan hukum, dilanjutkan dengan klasifikasi atau pemilahan bahan hukum, dan diteruskan dengan pemilihan bahan hukum secara sistematis dan logis. Bahan hukum akan diperoleh dari peraturan perundang-undangan nasional dan regional. Disamping itu pula akan dikumpulkan sebanyak mungkin putusan hukum dibidang perselisihan hubungan industrial.



Kedua, mengadakan pengolahan terhadap bahan-bahan hukum. Bahan-bahan hukum tersebut ada yang berupa preskriptif ada juga yang berupa deskriptif. Setelah bahan-bahan hukum tersebut diolah, kemudian dilakukan analisis untuk menemukan suatu kebenaran pragmatis dan atau koherensi.

Sebagai alat bantu untuk menganalisis penelitian ini digunakan pendekatan (*approach*) yaitu pendekatan peraturan perundang-undangan (*statute approach*), pendekatan sejarah (*historical approach*), dan pendekatan kasus (*case approach*). Pendekatan peraturan perundang-undangan akan mencakup dua hal yakni metode pembentukan hukum dan metode penafsiran aturan hukum. Adapun langkah pendekatan peraturan perundang-undangan adalah mengadakan inventarisasi peraturan perundang-undangan perburuhan yang berkaitan dengannya, kemudian dilakukan kategorisasi terhadap peraturan perundang-undangan tersebut, selanjutnya dilakukan analisis terhadap peraturan perundang-undangan itu. Melalui analisis peraturan perundang-undangan akan diperoleh hasil berupa penemuan asas-asas hukum perburuhan yang berkaitan dengan perselisihan hubungan industrial serta dapat diketahui konsistensi dan harmonisasi antara peraturan perundang-undangan tersebut.

Pendekatan sejarah digunakan untuk mengetahui sejarah perkembangan hukum perselisihan hubungan industrial di Indonesia sehingga sampai pada hukum positif hukum perselisihan hubungan industrial saat yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang baru saja diberlakukan tahun 2006 ini. Dari pengetahuan sejarah ini akan ditemukan filosofi dari norma hukum perselisihan hubungan industrial itu. Perubahan-perubahan peraturan perundang-undangan mengenai perselisihan hubungan industrial akan memberikan pengayaan (*enrichment*) tentang perkembangan konsep-konsep hukum perburuhan tersebut.

Pendekatan Kasus digunakan untuk melengkapi analisis dengan pendekatan peraturan perundang-undangan dan penelusuran konsep hukum dengan pendekatan sejarah. Kasus-kasus perburuhan yang terjadi di Surabaya dan Sidoarjo sangat menarik untuk dikaji lebih lanjut, mengingat kasus-kasus tersebut sebagai *benchmark* penyelesaian perburuhan regional dan bahkan nasional. Menurut Moris L. Cohen bahwa penelitian terhadap putusan-putusan pengadilan merupakan satu dari dua sumber otoritas hukum yang utama. Meskipun peraturan perundang-undangan tampak sebagai sumber langsung dan

imperatif, namun perundang-undangan tidak lengkap jika tidak ditafsirkan oleh para hakim dan diberlakukan pada situasi tertentu<sup>5</sup>.

#### 4.2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini mengambil lokasi di Pengadilan Hubungan Industrial Surabaya yang yurisdiksinya mencakup seluruh Propinsi Jawa Timur.

#### 4.3. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data dari penelitian ini, sebagaimana sudah disinggung di atas adalah sebagai berikut :

1. Dokumentasi : dengan cara mengumpulkan data yang berasal dari dokumen-dokumen seperti, peraturan perundang-undangan, media masa baik berupa media cetak maupun media online seperti internet, putusan-putusan hukum dalam bidang perselisihan hubungan industrial, serta dokumen-dokumen terkait;
2. Investigasi : dengan cara melakukan pencarian fakta di lapangan terhadap kasus-kasus tertentu, terutama kasus-kasus *landmark* seperti kasus PT. Hasdia Prima Guna;
3. Interview : dengan cara melakukan wawancara langsung terhadap pelaku-pelaku hubungan industrial, seperti pengusaha, tenaga kerja, dinas tenaga kerja, serta hakim pengadilan hubungan industrial.

#### 4.4. Teknik Analisis Sumber Hukum

Setelah data diperoleh dari berbagai sumber tersebut, maka data tersebut akan dianalisis secara normatif dan kualitatif. Dalam analisis data ini akan terdiri dari beberapa tahapan, antara lain :

1. klasifikasi data;
2. interpretasi data;
3. analisis teoritik yang disajikan dalam bentuk naratif-argumentatif.

---

<sup>5</sup>Morris L. Cohen dan Kent C. Olson, *Legal Research In A Nutshell*, West Publishing Company, St. Paul Minnesota, 1992, h. 5.

## V. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 5.1. Mekanisme Penyelesaian Hubungan Industrial Melalui Pengadilan Hubungan Industrial

Lahirnya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI) merupakan tonggak penting dalam kerangka penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Dikatakan sebagai tonggak penting karena melalui UU PPHI ini lahirnya lembaga peradilan yang khusus menangani, memeriksa, mengadili dan memutus perselisihan hubungan industrial. UU PPHI ini merupakan amanat dari Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam Pasal 136 Ayat 2 UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa dalam hal penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak tercapai, maka pengusaha dan pekerja/ buruh atau serikat pekerja/serikat buruh menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dengan undang-undang.

Latar belakang reformasi dibidang peradilan perburuhan ini adalah diperlukannya lembaga peradilan yang khusus menangani perselisihan perburuhan sehingga penanganan perselisihan tersebut dapat diselesaikan sesuai dengan prinsip peradilan yakni penyelesaian perkara secara cepat, sederhana, dan murah. Proposisi ini didasari bahwa peradilan perburuhan yang sebelumnya ada menggunakan jalur dan mekanisme yang sangat panjang sehingga menjadi tidak cepat, tidak sederhana dan tidak murah.

Peradilan perburuhan yang telah ada sebelum pengadilan hubungan industrial (PHI) ini ada memiliki mekanisme yang sangat panjang. Mekanisme tersebut dimulai dengan adanya perselisihan antara buruh dengan pengusaha yang diselesaikan secara musyawarah dan mufakat antar kedua pihak, atau yang sering disebut sebagai penyelesaian *bipartit*. Dalam hal penyelesaian bipartit tersebut tidak mencapai kesepakatan maka dibuatlah berita acara tentang ketidaksepakatan tersebut. Kemudian, berita acara ketidaksepakatan tersebut dibawa ke pegawai perantara yang ada di dinas ketenagakerjaan untuk dilaporkan sekaligus untuk diminta memperantarai perselisihan ini. Pegawai perantara ini merupakan wakil pemerintah yang bertugas untuk mendamaikan para pihak yang berselisih. Masuknya pegawai perantara dalam penyelesaian perselisihan perburuhan ini berarti menambah satu

pihak lagi, sehingga pihaknya menjadi tiga, yakni, buruh, pengusaha, dan pegawai perantara (unsur pemerintah). Penyelesaian tiga pihak ini disebut sebagai penyelesaian *tripartit*. Dalam hal ini, pihak pekerja yang merasa tidak puas atas kebijaksanaan pimpinan perusahaan, dapat menyatakan ketidakpuasannya itu secara resmi, baik lisan maupun tertulis melalui perwakilan yang mereka tunjuk. Dengan keterlibatan pegawai perantara (yang ditunjuk oleh dinas tenaga kerja) diharapkan para pihak yang berselisih akan dapat mencapai titik temu dan kesepakatan. Keputusan-keputusan yang disepakati melalui jasa perantara itu mempunyai kekuatan hukum sebagai perjanjian perburuhan

Apabila dari hasil perundingan diantara para pihak yang berselisih itu ternyata tetap belum dapat diselesaikan, maka pada tingkat selanjutnya perselisihan yang ditangani oleh pegawai perantara tersebut harus dilimpahkan secara resmi kepada instansi lebih tinggi yang berwenang untuk memeriksa dan mengambil keputusan, yaitu, **Panitia Perselisihan Perburuhan Daerah/ Pusat (P4D/P4P)**. Pelimpahan penyelesaian perselisihan kepada P4D harus dibuat secara tertulis dalam bentuk surat perjanjian di antara kedua belah pihak yang dilakukan dihadapan P4D, yang antara lain memuat : pokok-pokok persoalan yang menjadi perselisihan dan dimintakan penyelesaiannya, nama-nama pengurus atau wakil-wakil buruh dan majikan, serta tempat kedudukan mereka, siapa yang ditunjuk sebagai juru pemisah, serta domisilinya, bahwa kedua belah pihak akan tunduk kepada keputusan yang diambil oleh Juru Pemisah/ Pendamai, dalam hal ini P4D.

P4D wajib melaksanakan tugasnya untuk menyelesaikan perselisihan dengan menggunakan segala upaya berdasarkan hukum hukum perjanjian, kebiasaan, dan keadilan serta kepentingan Negara. P4D berhak memberikan putusan yang berupa anjuran kepada para pihak untuk menerima penyelesaian tertentu. P4D berhak memberikan putusan yang bersifat mengikat apabila perselisihan dimaksud sulit untuk diselesaikan berdasarkan putusan yang bersifat anjuran. Persetujuan dan kesepakatan para pihak yang telah dicapai melalui jasa perantara P4D mempunyai kekuatan hukum yang sama dengan perjanjian perburuhan. Apabila para pihak yang terlibat dalam perselisihan masih merasa tidak puas terhadap putusan P4D, maka dapat dilakukan upaya penyelesaian perselisihan melalui institusi banding yaitu P4P.

Putusan yang ditetapkan oleh P4P tidak jauh berbeda dengan cara kerja dan putusan P4D. Hanya saja didalam substansinya tidak memuat putusan yang bersifat menganjurkan, karena putusan P4P selamanya bersifat mengikat.

Dalam situasi tertentu, Menaker berwenang membatalkan atau menunda pelaksanaan putusan yang telah ditetapkan oleh P4P, yaitu, dikenal sebagai Hak Veto;

Apabila para pihak tetap tidak puas dengan putusan P4P, maka dapat mengajukan upaya hukum lebih lanjut yakni mengajukan gugatan ke pengadilan tinggi tata usaha Negara (PTTUN). Di dalam penyelesaian melalui PTTUN ini semua hukum formal dan hukum materiil yang berlaku di peradilan tata usaha Negara diberlakukan untuk menyelesaikan sengketa perburuhan ini. Upaya hukum atas putusan PTTUN adalah kakasai ke Mahkamah Agung (MA). Sebagai upaya hukum luar biasa masih tersedia Peninjauan Kembali (PK).

Dari mekanisme penyelesaian perselisihan perburuhan tersebut diatas jelas terlihat bahwa sedemikian panjang tahapan-tahapan yang harus ditempuh oleh para pihak tersebut. Sehingga model penyelesaian perselisihan perburuhan dianggap tidak memberikan kepastian hukum (*rechtszekerheid*) dan juga keadilan hukum (*rechtsvaardigheid*). Dari proposisi ini maka diperlukan pembaharuan hukum dibidang penyelesaian perselisihan perburuhan.

Bentuk pembaharuan hukum di bidang penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah diintrodukirnya pengadilan hubungan industrial sebagaimana yang terbentuk melalui UUPPHI tersebut.

Secara normatif, dalam penjelasan UU PPHI dijelaskan bahwa latar belakang perubahan lembaga penyelesaian perburuhan, yakni, bahwa ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja yang selama ini diatur di dalam Undang-undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta, ternyata tidak efektif lagi untuk mencegah serta menanggulangi kasus-kasus pemutusan hubungan kerja. Hal ini disebabkan karena hubungan antara pekerja/buruh dan pengusaha merupakan hubungan yang didasari oleh kesepakatan para pihak untuk mengikatkan diri dalam suatu hubungan kerja. Dalam hal salah satu pihak tidak menghendaki lagi untuk terikat dalam hubungan kerja tersebut, maka sulit bagi para pihak untuk tetap mempertahankan hubungan yang harmonis. Oleh karena itu perlu dicari jalan keluar yang terbaik bagi kedua belah pihak untuk menentukan bentuk penyelesaian, sehingga Pengadilan Hubungan Industrial yang diatur dalam UU PPHI ini akan dapat menyelesaikan kasus-kasus pemutusan hubungan kerja yang tidak diterima oleh salah satu pihak.



Lebih lanjut dijelaskan peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial selama ini ternyata belum mewujudkan penyelesaian perselisihan secara cepat, tepat, adil, dan murah. Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 yang selama ini digunakan sebagai dasar hukum penyelesaian perselisihan hubungan industrial dirasa tidak dapat lagi mengakomodasi perkembangan-perkembangan yang terjadi, karena hak-hak pekerja/buruh perseorangan belum terakomodasi untuk menjadi pihak dalam perselisihan hubungan industrial.

Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 yang selama ini digunakan sebagai dasar hukum penyelesaian perselisihan hubungan industrial hanya mengatur penyelesaian perselisihan hak dan perselisihan kepentingan secara kolektif, sedangkan penyelesaian perselisihan hubungan industrial pekerja/buruh secara perseorangan belum terakomodasi.

Hal lainnya yang sangat mendasar adalah dengan ditetapkannya putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P) sebagai objek sengketa Tata Usaha Negara, sebagaimana diatur dalam Undang-undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara. Dengan adanya ketentuan ini, maka jalan yang harus ditempuh baik oleh pihak pekerja/buruh maupun oleh pengusaha untuk mencari keadilan menjadi semakin panjang.

Studi yang dilakukan James J. Gallagher juga mengungkapkan data-data kuantitatif mengenai ketidakpuasan yang dirasakan oleh kalangan aktivis serikat pekerja dimana tingkat ketidakpuasan terhadap kerja P4D sebesar 75 % dan tingkat ketidakpuasan terhadap kerja P4P sebesar 50 %. Alasan ketidakpuasan yang diutarakan oleh kalangan aktivis serikat pekerja antara lain karena P4D dan P4P ditengarai menerima suap, panitia berat sebelah, pemeriksaan terlalu sederhana, dan ketidakmampuan pengetahuan anggota panitia dalam menyelesaikan perselisihan perburuhan. Menurut Gallagher, hal ini menunjukkan ketidakpercayaan yang mendasar diantara para pemimpin buruh di negeri ini terhadap proses penyelesaian perselisihan sehingga proses tersebut tidak dapat diharapkan untuk memenuhi kewajibannya<sup>6</sup>.

Pengadilan hubungan industrial merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum, yang dibentuk pada pengadilan negeri (PN) dan pada

---

<sup>6</sup>Farid Mu'azd, *Pengadilan Hubungan Industrial dan Alternatif Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di luar Pengadilan*, Jakarta, Ind-Hill-Co, 2006, h. 4.

Mahkamah Agung (MA). Penempatan PHI pada peradilan umum sangat tepat mengingat karakteristik hubungan kerja antara buruh dengan pengusaha lebih banyak diwarnai sifat hukum keperdataan.

Sejatinya UU PPHI berlaku pada tanggal 14 Januari 2005, akan tetapi pemberlakuan pada tanggal tersebut ditunda selama satu tahun kedepan dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perpu) Nomor 1 Tahun 2005 yang sudah ditetapkan dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2005, sehingga pelaksanaan UU PPHI ditunda hingga 14 Januari tahun 2006. Setelah sempat ditunda pemberlakuannya selama setahun, Pengadilan hubungan industrial resmi berlaku pada tanggal 14 Januari 2006 dan bahkan hakim-hakimnya pun termasuk hakim ad-hoc telah dilantik pada tanggal 28 Maret 2006. Sedangkan hukum materialnya tetap memakai Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan beserta peraturan pelaksanaannya serta peraturan perundang-undangan terkait dengan ketenagakerjaan.

Di Jawa Timur sendiri, pembentukan PHI sudah dilakukan sejak awal April 2006. Sampai saat ini PHI di Jawa Timur hanya ada satu PHI yakni PHI Surabaya. PHI Surabaya ini memiliki yurisdiksi hukum untuk seluruh wilayah Jawa Timur. Pembentukan PHI di ibukota propinsi memang telah menjadi amanat dari UU PPHI. Dalam Pasal 59 Ayat (1) UU PPHI dikatakan bahwa untuk pertama kali dengan UU PPHI ini dibentuk Pengadilan Hubungan Industrial pada setiap Pengadilan Negeri Kabupaten/Kota yang berada di setiap Ibukota Propinsi yang daerah hukumnya meliputi propinsi yang bersangkutan. Pada waktu berikutnya, PHI harus dibentuk di Kabupaten/Kota terutama yang padat industri.

Sejak berdirinya PHI Surabaya pada awal bulan April 2006, telah memeriksa 336 perkara, yang rinciannya adalah 197 perkara merupakan perkara limpahan dari lembaga penyelesai perselisihan perburuhan sebelumnya yang belum di putus dan 139 perkara baru yang langsung diajukan ke PHI Surabaya. Dari 197 perkara limpahan tersebut terdiri dari 59 limpahan perkara dari P4D, 125 limpahan perkara dari P4P, dan 13 perkara dari PTTUN DKI Jakarta. Dari semua perkara baik limpahan perkara maupun perkara baru sudah lebih dari 70 % telah diputus oleh PHI Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan PHI Surabaya sudah menunjukkan perkembangan yang positif bagi penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Secara normatif dalam Pasal 1 Angka 1 UU PPHI bahwa yang dimaksud dengan perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan

pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Dari batasan normatif perselisihan hubungan industrial tersebut maka ada dua substansi yang terkandung dalam perselisihan hubungan industrial, yakni, para pihak yang terlibat dalam perselisihan hubungan industrial dan materi yang menjadi perselisihan hubungan industrial.

Pihak yang terlibat dalam perselisihan hubungan industrial adalah pengusaha / gabungan pengusaha melawan buruh, pengusaha/ gabungan pengusaha melawan serikat pekerja/ gabungan serikat pekerja, dan serikat pekerja melawan serikat pekerja dalam satu perusahaan. Cakupan subyek yang memiliki *legal standing in judicio* dalam perselisihan hubungan industrial mengalami perluasan jika dibandingkan dengan sistem penyelesaian perselisihan perburuhan sebelumnya. Jika sebelumnya pihak yang memiliki *legal standing in judicio* hanya serikat buruh melawan pengusaha/ gabungan pengusaha, maka sekarang buruh perorangan dapat menjadi pihak dalam perselisihan perburuhan, dan bahkan sengketa antar serikat pekerja dalam satu perusahaan pun dapat menjadi pihak dalam perselisihan hubungan industrial tersebut. Perluasan cakupan para pihak ini sangat memberikan keadilan bagi buruh khususnya buruh perorangan.

Sedangkan materi yang menjadi kewenangan PHI dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial mencakup 4 (empat) hal secara limitatif, yakni :

1. perselisihan hak;
2. perselisihan kepentingan;
3. perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK);
4. perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh di dalam satu perusahaan.

Empat materi perselisihan hubungan industrial tersebut juga mengalami perluasan jika dibanding dengan sistem penyelesaian perselisihan perburuhan sebelumnya. Dalam UU Nomor 22 Tahun 1957 hanya mengatur mengenai perselisihan hak dan perselisihan kepentingan sedangkan perselisihan pemutusan hubungan kerja diatur tersendiri dalam UU 12 tahun 1964. Adapun perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan adalah sama sekali hal baru di dalam materi perselisihan hubungan industrial.

Adapun yang dimaksud dengan perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Di PHI Surabaya, materi perselisihan hak ini mencapai 10 % dari kasus yang masuk. Contoh perselisihan hak yang ada di PHI Surabaya adalah perselisihan antara PT. Hasdia Prima Guna Melawan 720 buruhnya tentang tidak dibayarnya upah pada waktu buruh-buruh tersebut melakukan mogok kerja. Pihak perusahaan mendalilkan bahwa mogok yang dilakukan oleh para buruh adalah mogok yang tidak sah karena dilakukan tanpa prosedur yang telah ditentukan UU Ketenagakerjaan. Putusan PHI Surabaya menyatakan bahwa gugatan para buruh untuk menuntut upah selama mogok kerja dinyatakan ditolak karena majelis hakim berpendapat bahwa mogok yang dilakukan oleh para buruh adalah mogok yang tidak sah.

Sedangkan perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Dari penelitian di PHI Surabaya belum terdapat perselisihan kepentingan yang menjadi dasar perselisihan hubungan industrial. Secara teoritik contoh dari perselisihan kepentingan adalah dicantulkannya masa percobaan didalam perjanjian kerja waktu tertentu, perubahan jam kerja yang tidak sesuai dengan UU Ketenagakerjaan, dan pembuatan perjanjian outsourcing yang melanggar UU ketenagakerjaan.

Adapun perselisihan PHK adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak. Di PHI Surabaya, angka perselisihan PHK mencapai 90 % dari semua perkara yang masuk. Hal ini menunjukkan bahwa perselisihan PHK adalah materi yang paling krusial yang terjadi didalam hubungan kerja antara buruh melawan pengusaha. Contoh perkara yang sedang ditangani PHI Surabaya atas dasar perselisihan PHK adalah perkara antara Bank Mega Kantor Cabang Malang dengan Asri Winarni (karyawan Bank Mega Malang). Perselisihan tersebut karena Asri telah di PHK oleh Bank Mega Malang tanpa melalui prosedur hukum serta tidak diberikannya hak-hak normatifnya. Sampai laporan penelitian ini ditulis, perkara ini belum diputus oleh PHI Surabaya.

Sedangkan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatpekerjaan. Di PHI Surabaya, belum pernah menangani perkara perselisihan antar serikat pekerja ini. Secara teoritik contoh perselisihan antar serikat pekerja adalah keterwakilan serikat pekerja didalam melakukan pembuatan perjanjian kerja bersama dengan perusahaan.

Beberapa ketentuan materi yang menjadi cakupan dalam UUPHI yang penting adalah sebagai berikut :

1. Pengaturan penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang terjadi baik di perusahaan swasta maupun perusahaan di lingkungan Badan Usaha Milik Negara.
2. Pihak yang berperkara adalah pekerja/buruh secara perseorangan maupun organisasi serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha atau organisasi pengusaha. Pihak yang berperkara dapat juga terjadi antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain dalam satu perusahaan.
3. Setiap perselisihan hubungan industrial pada awalnya diselesaikan secara musyawarah untuk mufakat oleh para pihak yang berselisih (bipartit).
4. Dalam hal perundingan oleh para pihak yang berselisih (bipartit) gagal, maka salah satu pihak atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat.
5. Perselisihan kepentingan, Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja atau Perselisihan antara; serikat pekerja/serikat buruh yang telah dicatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan 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. Apabila tidak ada kesepakatan kedua belah pihak untuk menyelesaikan perselisihannya melalui konsiliasi atau arbitrase, maka sebelum diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial terlebih dahulu melalui mediasi. Hal ini dimaksudkan untuk menghindari menumpuknya perkara perselisihan hubungan industrial di pengadilan.

6. 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 dahulu melalui mediasi.
7. Dalam hal Mediasi atau Konsiliasi tidak mencapai kesepakatan yang dituangkan dalam perjanjian bersama, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial.
8. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui arbitrase dilakukan berdasarkan kesepakatan para pihak dan tidak dapat diajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial karena putusan arbitrase bersifat akhir dan tetap, kecuali dalam hal-hal tertentu dapat diajukan pembatalan ke Mahkamah Agung.
9. Pengadilan Hubungan Industrial berada pada lingkungan peradilan umum dan dibentuk pada Pengadilan Negeri secara bertahap dan pada Mahkamah Agung.
10. Untuk menjamin penyelesaian yang cepat, tepat, adil dan murah, penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Pengadilan Hubungan Industrial yang berada pada 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 menyangkut perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja 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 di mintakan kasasi ke Mahkamah Agung.
11. 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/organisasi buruh.
12. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri mengenai perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan tidak dapat diajukan kasasi kepada Mahkamah Agung.



13. Untuk menegakkan hukum ditetapkan sanksi sehingga dapat merupakan alat paksa yang lebih kuat agar ketentuan undang-undang ini ditaati.

Disamping mengatur hal yang mendasar mengenai subyek yang tercakup dalam perselisihan hubungan industrial dan materi yang menjadi dasar gugatan di PHI, serta materi lainnya sebagaimana tersebut diatas, UU PPHI juga mengatur hukum acara (mekanisme) mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial ini secara sangat progresif. Dalam penelitian ini ditemukan hal-hal yang diatur secara khusus dalam UU PPHI mengenai hukum acara yang berlaku di PHI yang berbeda dengan hukum acara perdata (biasa) adalah sebagai berikut :

1. PHI merupakan peradilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum, susunan hakimnya bersifat tripartit, terdiri dari hakim karir dan hakim adhoc yang merupakan perwakilan dari pengusaha dan serikat pekerja. Sedangkan dalam hukum acara perdata tidak mengenal hakim adhoc yang diusulkan oleh serikat pekerja dan organisasi pengusaha<sup>7</sup>;
2. PHI membatasi upaya hukum dimana perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan merupakan tingkat pertama dan terakhir di PHI. Sedangkan hukum acara perdata tidak terdapat pembatasan upaya hukum tersebut;
3. Untuk perkara yang gugatannya kurang dari 150 juta maka para pihak dibebaskan dari biaya perkara termasuk biaya eksekusi. Sedangkan dalam hukum acara perdata tidak ada pembatasan demikian, dalam hal tertentu saja bisa dibebaskan biaya perkara (*prodeo*);
4. Gugatan perselisihan hubungan industrial diajukan ke PHI yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja bekerja. Dalam hukum acara perdata, gugatan diajukan ditempat tinggal tergugat (*asas actor sequitur forum rei*);
5. Gugatan oleh buruh atas tidak diterimanya PHK, dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu satu tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pengusaha. Dalam hukum acara perdata secara umum tidak dikenal daluarsa dalam beracara, kecuali dalam hal-hal tertentu (*verjaring*);
6. Sebelum PHI menangani perkara perselisihan hubungan industrial, maka para pihak harus menempuh upaya penyelesaian diluar pengadilan yang berupa arbitrase, konsiliasi, atau mediasi. Jika belum ditempuh upaya alternatif

---

<sup>7</sup>Mohd. Syaufii Syamsuddin, *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Jakarta, 2005, h. 221.

tersebut, maka gugatan akan dikembalikan. Sedangkan dalam hukum acara perdata, tidak ada kewajiban untuk menempuh upaya penyelesaian sengketa alternatif tersebut dan hakim tidak boleh menolak suatu perkara.

7. Hakim dalam PHI berkewajiban memeriksa isi gugatan dan bila terdapat kekurangan, hakim meminta penggugat untuk menyempurnakan gugatannya. Sedangkan dalam hukum acara perdata tidak ada ketentuan yang mewajibkan kepada hakim untuk melakukan hal yang demikian, ketua pengadilan dapat memberi nasihat dan bantuan dalam pembuatan gugatan guna kelancaran penyelesaian perkara;
8. Dalam UU PPHI diatur bahwa dalam hal perselisihan hak atau perselisihan kepentingan yang diikuti perselisihan PHK, maka PHI wajib memutus terlebih dahulu perkara perselisihan hak atau perselisihan kepentingan (dalam putusan provisi). Sedangkan dalam hukum acara perdata, putusan provisi diberikan berdasarkan kepentingan tertentu dan atas gugatan/ permohonan yang bersifat mendesak dan berkaitan erat dengan pokok perkara, tidak ada kewajiban dilakukan dalam perkara tertentu;
9. Dalam PHI, serikat pekerja atau organisasi pengusaha memiliki *legal standing in judicio* untuk mewakili anggotanya. Sedangkan dalam hukum acara perdata, yang dapat mewakili para pihak adalah seorang advokat.
10. Dalam PHI mengenal adanya dua macam acara pemeriksaan, yakni acara biasa dan acara cepat. Sedangkan dalam hukum acara perdata tidak mengenal acara cepat.
11. Dalam PHI, adanya kewajiban hakim untuk mengeluarkan putusan sela yang mewajibkan pengusaha untuk membayar upah apabila dalam persidangan pertama secara nyata-nyata pengusaha terbukti tidak melaksanakan kewajibannya membayar upah selama skorsing, dan putusan sela tersebut bersifat final. Sedangkan didalam hukum acara perdata tidak ada kewajiban hakim untuk mengeluarkan putusan sela dalam suatu perkara, serta putusan sela masih bisa diajukan upaya hukum banding.
12. Dalam PHI diatur mengenai beberapa ketentuan waktu yang harus dipatuhi oleh hakim dan pejabat lain yang melakukan kekuasaan kehakiman, misalnya, majelis hakim PHI harus memberikan putusnya paling lama 50 hari kerja terhitung sejak sidang pertama dan MA harus memberikan putusan dalam

waktu 30 hari setelah permohonan kasasi diterima. Sedangkan dalam hukum acara perdata tidak dikenal adanya pembatasan waktu tersebut.

13. Dalam PHI, sidang harus dilakukan dengan majelis, yakni terdiri dari tiga orang hakim yang unsurnya satu orang hakim karier, satu orang hakim adhoc dari unsur serikat pekerja, dan satu orang hakim adhoc dari unsur organisasi pengusaha. Sedangkan dalam hukum acara perdata, dimungkinkan dilakukan oleh hakim tunggal.

Dengan karakteristik khusus mengenai mekanisme hukum acara penyelesaian perselisihan hubungan industrial tersebut, maka harapan untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial secara cepat, sederhana, dan biaya murah bisa tercapai. Dalam penelitian di PHI Surabaya, misalnya, sejauh ini tidak ditemukan penanganan perkara yang berlarut-larut melewati tenggang waktu yang ditentukan oleh undang-undang, yakni, 50 hari majelis hakim harus sudah memberikan putusannya. Namun demikian, kendatipun putusan tidak sampai berlarut-larut, para pencari keadilan masih harus menunggu beberapa lama untuk dapat menerima salinan resmi putusan tersebut. Menurut salah seorang panitera muda di PHI Surabaya, bahwa lama keluarnya salinan resmi putusan tersebut dikarenakan murni alasan teknis dimana PHI Surabaya pada awal-awal beroperasinya ini sudah menerima ratusan limpahan perkara baik dari P4D, P4P, maupun PTTUN Jakarta, belum lagi ditambah dengan perkara yang baru<sup>8</sup>.

Selain penanganan perselisihan hubungan industrial melalui pengadilan hubungan industrial, UU PPHI menentukan bahwa sebelum perselisihan hubungan industrial ditangani melalui Pengadilan Hubungan Industrial, maka para pihak harus menempuh penyelesaian alternatif diluar PHI. Alternatif penyelesaian hubungan industrial diluar PHI itu adalah penyelesaian melalui arbitrase, penyelesaian melalui konsiliasi, atau penyelesaian melalui mediasi. Jika penyelesaian melalui salah satu alternatif penyelesaian diluar PHI tidak memberikan kepuasan para pihak, maka pihak yang tidak puas tersebut dapat meneruskan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui pengadilan hubungan industrial.

Mediasi merupakan upaya penyelesaian diluar PHI yang berwenang untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan antar serikat pekerja. Dalam mediasi terdapat seorang perantara yang

---

<sup>8</sup>Wawancara dengan hadijono, SH, MSi, salah seorang panitera muda di PHI Surabaya, pada tanggal 20 September 2006

disebut sebagai mediator. Dalam UU PPHI dikatakan bahwa mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh Menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Jika suatu perundingan yang diperantarai mediator berhasil mencapai kesepakatan untuk mengakhiri perselisihan, maka segera setelah musyawarah tercapai dibuatkan perjanjian bersama yang ditandatangani oleh kedua belah pihak dan disaksikan oleh mediator. Perjanjian bersama tersebut selanjutnya didaftarkan di PHI untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran. Apabila perundingan tidak mencapai kesepakatan, maka mediator akan mengeluarkan anjuran tertulis kepada kedua pihak. Atas anjuran tersebut para pihak harus sudah memberi jawaban selambat-lambatnya 10 hari kerja setelah anjuran diterima. Jika para pihak sama-sama menerima isi anjuran, selambat-lambatnya 3 hari setelah para pihak menyatakan penerimaannya, mediator harus sudah membantu para pihak membuat perjanjian bersama dan mendaftarkannya ke PHI. Sedangkan apabila para pihak atau salah satu pihak menolak isi anjuran tersebut, maka perselisihan tersebut bisa digugat melalui PHI.

Sedangkan konsiliasi merupakan penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, atau perselisihan antar serikat pekerja melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral. Dengan demikian kewenangan dalam konsiliasi adalah hampir sama dengan kewenangan dalam mediasi kecuali tentang perselisihan hak tidak dapat melalui konsiliasi. Sebagaimana mediator, pendapat yang dikeluarkan oleh konsiliator juga merupakan anjuran yang bisa diterima ataupun bisa ditolak oleh para pihak atau salah satu pihak. Proses selanjutnya adalah hampir sama dengan mediasi.

Sedangkan penyelesaian melalui arbitrase adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja, melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih, untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final. Arbitrase dalam perburuhan adalah arbitrase khusus yang tidak sama dengan arbitrase sebagaimana diatur dalam UU No. 30 tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa. Kesepakatan tertulis dari para pihak untuk menggunakan jalur arbitrase

perburuhan ini merupakan titik tolak yang penting karena berkaitan dengan masalah kompetensi lembaga. Apabila dalam suatu perjanjian telah dipilih arbitrase sebagai forum penyelesaian sengketa, maka PHI tidak memiliki kompetensi untuk menyelesaikan perkara tersebut.

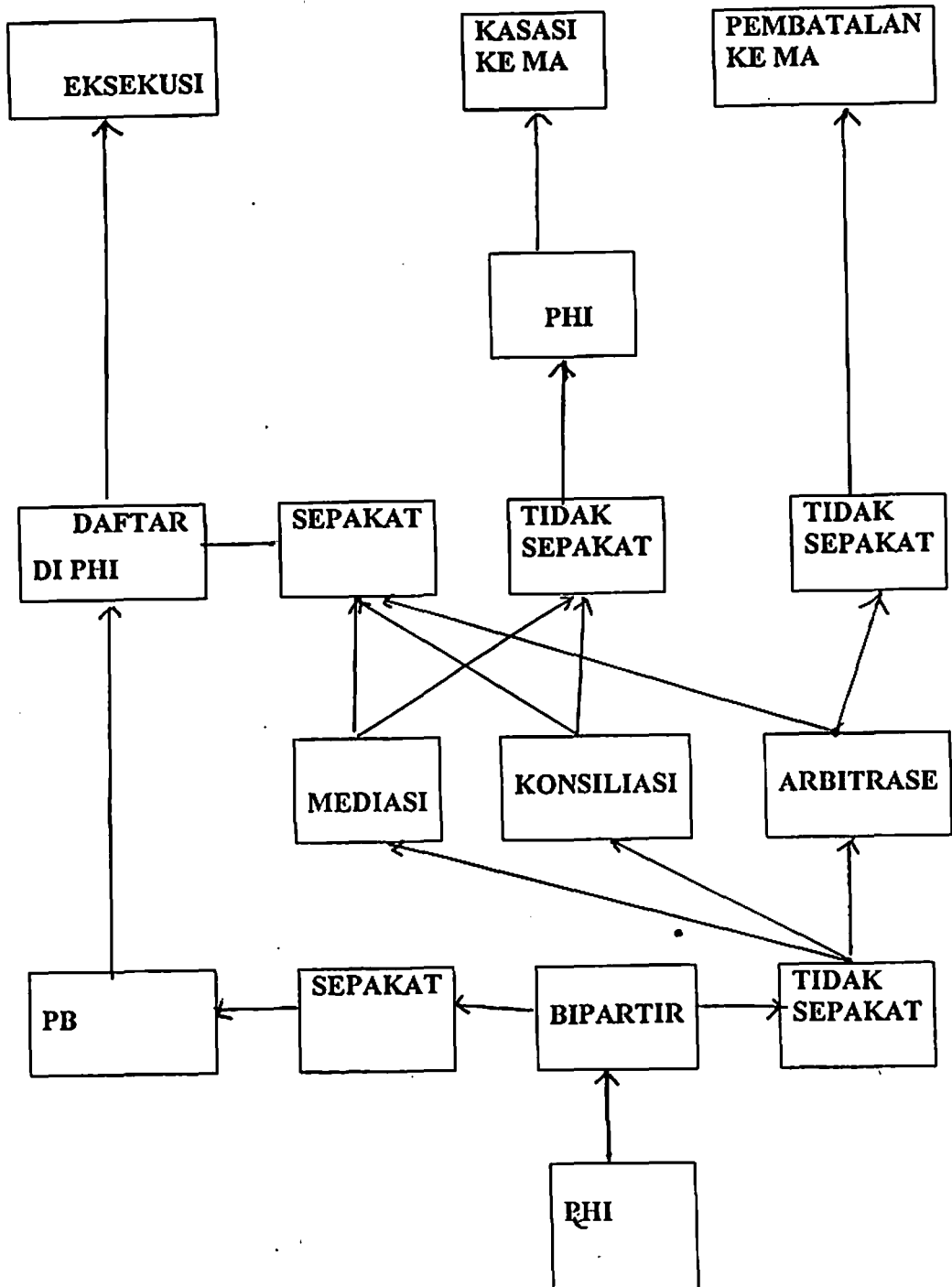
Adapun perselisihan hubungan industrial yang dapat diajukan penyelesaiannya melalui arbitrase perburuhan adalah perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja. Sedangkan perselisihan hak dan perselisihan PHK tidak dapat diselesaikan melalui arbitrase ini.

Dalam proses arbitrase, arbiter akan berusaha mendamaikan kedua pihak. Jika terjadi penyelesaian secara damai, maka arbiter akan membantu para pihak untuk membuat perjanjian bersama dan mendaftarkannya di PHI untuk mendapatkan akta bukti perjanjian bersama. Namun apabila tidak tercapai penyelesaian secara damai, maka arbiter akan mengeluarkan suatu putusan yang mengikat dan bersifat final yang harus diikuti oleh para pihak. Atas putusan arbiter tersebut, tidak dapat diajukan gugatan ke PHI karena putusan arbiter tersebut telah mempunyai kekuatan hukum yang mengikat dan final.

Adapun upaya yang dapat ditempuh atas putusan arbitrase tersebut adalah mengajukan peninjauan kembali ke Mahkamah Agung. Upaya PK tersebut harus sudah diajukan selambat-lambatnya 30 hari terhitung sejak dikeluarkannya putusan arbitrase. Dalam jangka waktu 30 hari setelah pengajuan PK tersebut, MA harus sudah mengeluarkan putusannya apakah permohonan PK tersebut diterima taukah ditolak.

Dari ketiga alternatif penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar PHI, di PHI Surabaya baru terdapat penyelesaian melalui mediasi, sedangkan jalur arbitrase dan konsiliasi masih belum tersedia. Lembaga mediasi yang ada di PHI Surabaya adalah para pegawai perantara yang ada di Dinas Tenaga Kerja (Disnaker). Pegawai perantara ini pada masa sebelum berlakunya UU PPHI merupakan pegawai yang bertugas memperantarai antara buruh dengan pengusaha, sehingga ketiganya yakni pegawai perantara, pengusaha, dan buruh disebut sebagai tripartit. Dengan berlakunya UUPHI, maka keberadaan pegawai perantara menjadi hapus. Sehingga seakan-akan pegawai perantara tersebut kini dinaikkan kedudukannya sebagai mediator.

Untuk lebih memudahkan memahami mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial, maka berikut ini skema/alur penyelesaian perselisihan hubungan industrial :



## **5.2. Bentuk Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Dalam Kerangka Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial**

Sebagai bentuk perlindungan hukum dalam rangka penyelesaian perselisihan perburuhan ini akan menyangkut pada dua hal, yakni :

1. Mekanisme proses dan prosedur penyelesaian perselisihan perburuhan;
2. Hak-Hak normatif dari buruh/ tenaga kerja yang sedang dalam perselisihan perburuhan, terutama perselisihan PHK;

Bentuk perlindungan hukum bagi buruh dalam perselisihan perburuhan yang pertama adalah mekanisme proses dan prosedur penyelesaian perselisihan perburuhan. Hal ini penting karena dengan mekanisme yang benar maka hak-hak hukum yang diterima oleh buruh akan sesuai dengan koridor hukum. Pada sisi lain hal ini disebabkan oleh posisi tawar buruh yang lemah, dengan mekanisme prosedur hukum yang benar maka bisa diminimalisir tindakan sewenang-wenang dari pengusaha. Adanya keterlibatan pihak eksekutif maupun pengadilan dalam proses penyelesaian perselisihan perburuhan ini menunjukkan bahwa buruh sebagai masyarakat kebanyakan perlu mendapatkan suatu perlindungan hukum dari penguasa. Banyak kasus dilapangan dimana sering terjadi pelanggaran terhadap mekanisme penyelesaian perselisihan perburuhan ini. Kasus yang terjadi di PT. Kasogi Internasional Tbk adalah contoh bentuk pelanggaran terhadap mekanisme penyelesaian perselisihan perburuhan, dimana prosedur yang ada tidak dipatuhi oleh pihak pengusaha.

Sedangkan bentuk perlindungan hukum bagi buruh dalam perselisihan perburuhan yang kedua adalah jaminan terhadap hak-hak normatif yang seharusnya diterima oleh buruh dalam perselisihan perburuhan tersebut, khususnya terhadap perselisihan PHK. Hak-hak normatif inilah sebagai sesuatu yang sangat substantif bagi buruh terutama dalam hal ia terkena PHK dan ia tidak bisa langsung bekerja kembali karena beberapa faktor. Pelanggaran terhadap hak-hak normatif buruh ini pula yang sering terjadi dilapangan. Dalam kasus Buruh Kasogi disamping pengusaha telah menyimpang prosedur hukum mengenai penyelesaian perselisihan perburuhan juga melanggar hak-hak normatif yang seharusnya diterima oleh buruh, misalnya mengenai besarnya uang pesangon, uang penghargaan, dan uang ganti rugi yang tidak sesuai dengan ketentuan peraturan ketenagakerjaan.

Dari berbagai bentuk perselisihan yang ada, maka perselisihan mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah perselisihan yang paling sering terjadi dan paling krusial yang menimpa buruh. Sehingga dengan demikian advokasi kepada buruh akan banyak manfaatnya apabila difokuskan pada perselisihan mengenai PHK.

Dari data yang didapat di Pengadilan Hubungan Industrial Surabaya menunjukkan bahwa lebih dari 90 % perkara yang ditangani adalah tentang perselisihan PHK sedangkan sisanya 10 % adalah perselisihan hak. Perkara yang masuk di PHI Surabaya sejak pertama beroperasi pada awal bulan April 2006 sampai pertengahan September 2006 berjumlah 139 perkara. Dari 139 perkara tersebut hanya terdiri dari perselisihan mengenai PHK yang berjumlah 125 perkara dan perselisihan hak yang berjumlah 14 perkara. Sedangkan perkara mengenai perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh dalam satu perusahaan belum pernah masuk di PHI Surabaya. Data ini menunjukkan bahwa kebanyakan perselisihan adalah perselisihan PHK dan bahkan tidak menutup kemungkinan bahwa pada mulanya terjadi perselisihan hak tapi bergeser pada perselisihan PHK.

Oleh karena itu, disamping mekanisme yang harus dipastikan sesuai dengan ketentuan peraturan yang ada, jaminan terhadap hak-hak normatif buruh juga sangat penting dalam perselisihan perburuhan. Hal ini disebabkan karena dari hak-hak normatif tersebut, buruh akan mendapatkan sejumlah uang untuk mengcover biaya hidup buruh tersebut selama buruh belum mendapatkan pekerjaan ditempat lainnya. Dan sebagaimana kita ketahui bersama bahwa mendapatkan pekerjaan pada saat-saat seperti ini sangat sulit mengingat kondisi perekonomian terutama sector riil yang lagi kembang-kempis, sehingga jelas bahwa hak-hak normatif buruh akan sangat berarti baginya.

Dalam peraturan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan terutama dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatur tentang hak-hak normatif buruh dalam hal pemutusan hubungan kerja yang merupakan kompensasi PHK yang wajib diberikan pengusaha kepada pekerja yang terkena PHK, yakni dalam bentuk :

1. Uang pesangon;
2. Uang penghargaan masa kerja;
3. Uang penggantian hak yang seharusnya diterima;
4. Dalam kasus tertentu dapat diberikan pula uang pisah bagi pekerja yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, dan apabila



besarnya dan pelaksanaannya uang pisah dimaksud telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, dan/ atau perjanjian kerja bersama.

Adapun perhitungan uang pesangon ditetapkan paling sedikit adalah sebagai berikut :

- a. masa kerja kurang dari 1 (satu) tahun, 1 (satu) bulan upah;
- b. masa kerja 1 (satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 2 (dua) tahun, 2 (dua) bulan upah;
- c. masa kerja 2 (dua) tahun atau lebih tetapi kurang dari 3 (tiga) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
- d. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 4 (empat) tahun, 4 (empat) bulan upah;
- e. masa kerja 4 (empat) tahun atau lebih tetapi kurang dari 5 (lima) tahun, 5 (lima) bulan upah;
- f. masa kerja 5 (lima) tahun atau lebih, tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 6 (enam) bulan upah;
- g. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 7 (tujuh) tahun, 7 (tujuh) bulan upah.
- h. masa kerja 7 (tujuh) tahun atau lebih tetapi kurang dari 8 (delapan) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
- i. masa kerja 8 (delapan) tahun atau lebih, 9 (sembilan) bulan upah.

Sedangkan Perhitungan uang penghargaan masa kerja adalah sebagai berikut :

- a. masa kerja 3 (tiga) tahun atau lebih tetapi kurang dari 6 (enam) tahun, 2 (dua) bulan upah;
- b. masa kerja 6 (enam) tahun atau lebih tetapi kurang dari 9 (sembilan) tahun, 3 (tiga) bulan upah;
- c. masa kerja 9 (sembilan) tahun atau lebih tetapi kurang dari 12 (dua belas) tahun, 4 (empat) bulan upah;
- d. masa kerja 12 (dua belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 15 (lima belas) tahun, 5 (lima) bulan upah;
- e. masa kerja 15 (lima belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 18 (delapan belas) tahun, 6 (enam) bulan upah;

- f. masa kerja 18 (delapan belas) tahun atau lebih tetapi kurang dari 21 (dua puluh satu) tahun, 7 (tujuh) bulan upah;
- g. masa kerja 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih tetapi kurang dari 24 (dua puluh empat) tahun, 8 (delapan) bulan upah;
- h. masa kerja 24 (dua puluh empat) tahun atau lebih, 10 (sepuluh) bulan upah.

Adapun perhitungan uang penggantian hak adalah sebagai berikut :

- a. cuti tahunan yang belum diambil dan belum gugur;
- b. biaya atau ongkos pulang untuk pekerja/buruh dan keluarganya ketempat dimana pekerja/buruh diterima bekerja;
- c. penggantian perumahan serta pengobatan dan perawatan ditetapkan 15% (lima belas perseratus) dari uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja bagi yang memenuhi syarat;
- d. hal-hal lain yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

Sedangkan Uang pisah ditentukan bagi pekerja yang tugas dan fungsinya tidak mewakili kepentingan pengusaha secara langsung, dalam kasus PHK karena pekerja mengundurkan diri, pekerja yang telah melakukan kesalahan berat, pekerja telah mangkir selama lima hari berturut-turut tanpa ada alasan yang sah, dapat diberikan uang pisah dengan ketentuan apabila besarnya dan pelaksanaan pemberian uang pisah ini sebelumnya telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Ketentuan pasal 158 ayat 4 UU 13/2003 ini telah dibatalkan oleh Mahkamah Konstitusi dengan putusan nomor 12/PUU-I/2003 tertanggal 26 Oktober 2003).

Sedangkan komponen upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima yang tertunda, terdiri atas upah pokok dan segala macam bentuk tunjangan yang bersifat tetap yang diberikan kepada pekerja dan keluarganya, termasuk harga pembelian dari catu yang diberikan kepada pekerja secara Cuma-Cuma, apabila catu harus dibayar pekerja dengan subsidi, sebagai upah dianggap selisih harga pembelian dengan harga yang harus dibayar oleh pekerja.

Dalam hal penghasilan pekerja/buruh dibayarkan atas dasar perhitungan harian, maka penghasilan sebulan adalah sama dengan 30 kali penghasilan sehari. Dalam hal

upah pekerja/buruh dibayarkan atas dasar perhitungan satuan hasil, potongan/borongan atau komisi, maka penghasilan sehari adalah sama dengan pendapatan rata-rata per hari selama 12 (dua belas) bulan terakhir, dengan ketentuan tidak boleh kurang dari ketentuan upah minimum provinsi atau kabupaten/kota. Dalam hal pekerjaan tergantung pada keadaan cuaca dan upahnya didasarkan pada upah borongan, maka perhitungan upah sebulan dihitung dari upah rata-rata 12 (dua belas) bulan terakhir.

Adapun pemberian hak-hak normatif kepada buruh sebagai kompensasi PHK tidak digeneralisir melainkan sesuai klasifikasi yang ditentukan Undang-Undang Ketenagakerjaan, yakni sebagai berikut<sup>9</sup> :

1. PHK selama dalam masa percobaan, tidak mendapatkan kompensasi;
2. PHK karena sampainya waktu yang diperjanjikan atau karena pekerjaan yang dijanjikan selesai, PHK tanpa ada kompensasi;
3. Pekerja yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri, memperoleh uang penggantian hak dan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
4. PHK yang disebabkan oleh pekerja mangkir selama lima hari berturut-turut, maka kompensasinya adalah uang pengganti hak dan uang pisah;
5. PHK karena pekerja telah berbuat kesalahan berat, maka kompensasinya adalah uang pengganti hak dan uang pisah;
6. PHK karena pekerja ditahan pihak berwajib, maka kompensasinya adalah uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak;
7. PHK karena pekerja melakukan pelanggaran disiplin, maka uang kompensasinya adalah uang pesangon sebesar satu kali ketentuan undang-undang, uang penghargaan masa kerja sebesar satu kali ketentuan dan uang penggantian hak sesuai ketentuan;
8. PHK yang terjadi karena perusahaan pailit, maka uang kompensasinya adalah uang pesangon sebesar satu kali ketentuan undang-undang, uang penghargaan masa kerja sebesar satu kali ketentuan dan uang penggantian hak sesuai ketentuan;
9. PHK karena perusahaan tutup, karena merugi, atau karena alasan memaksa (overmacht), maka uang kompensasinya adalah uang pesangon sebesar satu kali

---

<sup>9</sup>Vide : Mohd. Syaufii Syansuddin, *Norma Perlindungan Dalam Hubungan Industrial*, 2004.

- ketentuan undang-undang, uang penghargaan masa kerja sebesar satu kali ketentuan dan uang penggantian hak sesuai ketentuan;
10. PHK yang terjadi karena perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pekerja tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja, maka maka uang kompensasinya adalah uang pesangon sebesar satu kali ketentuan undang-undang, uang penghargaan masa kerja sebesar satu kali ketentuan dan uang penggantian hak sesuai ketentuan;
  11. PHK yang terjadi karena perubahan status, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan perusahaan dan perusahaan tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja, maka maka uang kompensasinya adalah uang pesangon sebesar dua kali ketentuan undang-undang, uang penghargaan masa kerja sebesar satu kali ketentuan dan uang penggantian hak sesuai ketentuan;
  12. PHK yang terjadi karena pekerja meninggal dunia, kepada ahli warisnya diberikan sejumlah uang pesangon sebesar dua kali ketentuan undang-undang, uang penghargaan masa kerja sebesar satu kali ketentuan dan uang penggantian hak sesuai ketentuan;
  13. PHK yang terjadi karena perusahaan tutup atau pengurangan tenaga kerja (efisiensi), bukan karena merugi atau alasan memaksa, maka maka maka uang kompensasinya adalah uang pesangon sebesar dua kali ketentuan undang-undang, uang penghargaan masa kerja sebesar satu kali ketentuan dan uang penggantian hak sesuai ketentuan.
  14. PHK yang terjadi karena pekerja memasuki usia pensiun dan apabila pengusaha telah mengikutkan pekerja pada program pensiun yang iurannya dibayar penuh oleh pengusaha, pekerja tidak berhak mendapatkan pesangon dan uang penghargaan masa kerja, tetapi berhak atas uang penggantian hak sesuai ketentuan. Dalam hal besarnya jaminan atau manfaat pensiun yang diterima sekaligus dalam program pensiun tersebut ternyata lebih kecil daripada uang pesangon dua kali ketentuan, uang penghargaan masa kerja satu kali ketentuan, dan uang penggantian hak sesuai ketentuan, selisihnya dibayar oleh pengusaha;
  15. PHK yang terjadi karena pekerja memasuki usia pensiun dan apabila pengusaha telah mengikutkan pekerja pada program pensiun yang iurannya dibayar penuh oleh pengusaha dan pekerja, diperhitungkan dengan uang pesangon yaitu uang pensiun yang premi/ iurannya dibayar oleh pengusaha;

16. PHK yang terjadi karena pekerja memasuki usia pensiun dan pengusaha tidak mengikutkan pekerja pada program pensiun, maka kompensasinya adalah uang pesangon sebesar dua kali ketentuan undang-undang, uang penghargaan masa kerja sebesar satu kali ketentuan dan uang penggantian hak sesuai ketentuan.
17. Pekerja dapat mengajukan permohonan PHK terhadap pengusaha disebabkan pengusaha telah melakukan kesalahan berat terhadap pekerja. maka kompensasinya adalah uang pesangon sebesar dua kali ketentuan undang-undang, uang penghargaan masa kerja sebesar satu kali ketentuan dan uang penggantian hak sesuai ketentuan.
18. Pekerja yang mengalami sakit berkepanjangan, mengalami cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melebihi 12 bulan, dapat mengajukan PHK, maka kompensasinya adalah uang pesangon sebesar dua kali ketentuan undang-undang, uang penghargaan masa kerja sebesar satu kali ketentuan dan uang penggantian hak sesuai ketentuan.

Ketentuan-ketentuan yang menyangkut PHK diatas, terdapat beberapa pasal dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang telah dibatalkan oleh Mahkamah Konstitusi dengan putusan nomor 12/PUU-I/2003 tertanggal 26 Oktober 2003. Adapun pasal-pasal yang dibatalkan oleh putusan Mahkamah Konstitusi tersebut adalah :

1. Pasal 158;
2. Pasal 159;
3. Pasal 160 ayat 1 sepanjang mengenai anak kalimat "...bukan atas pengaduan pengusaha...";
4. Pasal 170 sepanjang mengenai anak kalimat "...kecuali pasal 158 ayat 1..."
5. Pasal 171 sepanjang mengenai anak kalimat "...Pasal 158 ayat 1...";
6. Pasal 186 sepanjang mengenai anak kalimat "...pasal 137 dan Pasal 138 ayat 1..."

## VI. KESIMPULAN DAN SARAN

### 6.1. Kesimpulan

1. Lembaga yang mempunyai kompetensi absolut untuk memeriksa, mengadili, dan memutus perkara yang timbul akibat perselisihan industrial adalah Pengadilan Hubungan Industrial. Adapun materi perselisihan hubungan industrial yang menjadi kompetensi absolut Pengadilan Hubungan Industrial hanya dibatasi pada empat hal, yakni, perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK), dan perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh dalam satu perusahaan. Sehingga diluar empat kompetensi absolut tersebut, pengadilan hubungan industrial tidak memiliki kewenangan lainnya. Dari data yang ada didapat di PHI Surabaya ditemukan bahwa lebih dari 90 % perkara yang ditangani adalah tentang perselisihan PHK sedangkan sisanya 10 % adalah perselisihan hak. Sedangkan perkara mengenai perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh dalam satu perusahaan belum pernah masuk di PHI Surabaya. Data ini menunjukkan bahwa kebanyakan perselisihan adalah perselisihan PHK dan bahkan tidak menutup kemungkinan bahwa pada mulanya terjadi perselisihan hak tapi bergeser pada perselisihan PHK.
2. Terdapat disharmonisasi antara UU PPHI dengan UU Ketenagakerjaan. Disharmonisasi ini merupakan persoalan yang muncul diluar empat kompetensi absolut tersebut, misalnya, kewenangan untuk memberikan ijin pemutusan hubungan kerja (PHK), yang dulu dikeluarkan oleh Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D), sedangkan sekarang P4D sudah dibubarkan dengan terbentuknya pengadilan hubungan industrial. Dalam UU Ketenagakerjaan secara tegas dinyatakan bahwa pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Dari penelitian di pengadilan hubungan industrial Surabaya ditemukan bahwa PHI Surabaya tidak mau mengeluarkan ijin PHK yang dulu dikeluarkan oleh P4D. Hal ini karena PHI Surabaya berpegang pada UU PPHI yang tidak mengatribusikan kewenangan tersebut serta tidak adanya petunjuk teknis dari Mahkamah Agung. Sehingga dalam prakteknya jika pengusaha mau

melakukan PHK maka tidak menempuh jalur permohonan ijin ke lembaga yang ada, dan jika terjadi sengketa mengenai PHK baru para pihak mengajukan gugatan ke PHI Surabaya dan PHI baru mau memeriksa, mengadili, dan memutus perselisihan PHK tersebut..

3. Sebelum para pihak menyelesaikan perselisihan hubungan industrial di Pengadilan hubungan industrial, masih wajib menempuh mekanisme hukum tertentu sebelum pengadilan hubungan industrial menangani perselisihan tersebut. Mekanisme tersebut adalah menempuh jalur alternatif, yakni, melalui penyelesaian dengan arbitrase, penyelesaian dengan konsiliasi, atau penyelesaian dengan mediasi. Upaya untuk menempuh alternatif penyelesaian diluar PHI tersebut hanya menambah jalur penyelesaian perselisihan hubungan industrial saja, padahal sejatinya UU PPHI dimaksudkan untuk menyederhakan jalur penyelesaian perselisihan perburuhan yang selama ini berlaku.
4. Dari penelitian ini ditemukan bahwa di PHI Surabaya mekanisme penyelesaian alternatif sebelum masuk ke PHI hanya tersedia jalur mediasi saja, sedangkan jalur arbitrase dan konsiliasi masih belum tersedia. Lembaga mediasi yang ada di PHI Surabaya adalah para pegawai perantara yang ada di Dinas Tenaga Kerja (Disnaker). Pegawai perantara ini pada masa sebelum berlakunya UU PPHI merupakan pegawai yang bertugas memperantarai antara buruh dengan pengusaha, sehingga ketiganya yakni pegawai perantara, pengusaha, dan buruh disebut sebagai tripartit. Dengan berlakunya UUPHI, maka keberadaan pegawai perantara menjadi haps. Sehingga seakan-akan pegawai perantara tersebut kini dinaikkan kedudukannya sebagai mediator.
5. Dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, terdapat perlindungan hukum terhadap buruh. Perlindungan hukum tersebut berupa terpenuhinya mekanisme yang benar menurut hukum dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial serta terpenuhinya hak-hak normatif burtuh jika terjadi perselisihan hubungan industrial tersebut, seperti pemberian pesangon terhadap buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja.

## 6.2. Saran

1. Perlunya diterbitkan peraturan perundang-undangan untuk mengisi kekosongan hukum akibat berdirinya pengadilan hubungan industrial, seperti kewenangan PHI untuk memberikan ijin PHK, serta untuk melakukan harmonisasi peraturan antara ketentuan yang diatur didalam UU PPHI dengan UU Ketenagakerjaan, sehingga tidak membingungkan pelaksana peraturan di tingkat bawah seperti PHI.
2. Perlunya diterbitkan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai upaya hukum luar biasa yang berupa peninjauan kembali. Hal ini karena putusan PHI yang telah inkraacht van gewijsde yang tidak dilakukan kasasi apakah masih dapat diajukan peninjauan kembali ataukah tidak. Sebaiknya putusan PHI yang telah inkraacht van gewijsde tidak dapat dilakukan upaya hukum peninjauan kembali karena akan menyimpang dari maksud pembentukan PHI untuk menyederhakan model penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
3. Perlunya segera dibentuk lembaga arbitrase dan konsiliasi di masing-masing yurisdiksi PHI. Serta perlunya menyiapkan pembentukan PHI di kabupaten/ kota yang padat industri sehingga akan memudahkan para pencari keadilan untuk menggunakan lembaga PHI ini.



## DAFTAR PUSTAKA

- Asikin, H. Zainal (ed.), *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Radja Grafindo Persada, Jakarta, 2004.
- Damanik, Sehat, *Hukum Acara Perburuhan : Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial Menurut UU No. 2 Tahun 2004*, DSS Publishing, Jakarta, 2005.
- Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, *Panduan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, ILO Publishing, Jakarta, 2004.
- Djumialdji, F.X., *Perjanjian Kerja*, Bumi Aksara, Jakarta, 2002.
- Emirzon, J, *Alternatif Penyelesaian Sengketa di Luar Pengadilan (Negosiasi, Mediasi, Konsiliasi, Arbitrase)*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2001.
- F. Lusk, Harold, *Business Law : Principles and Cases*, Richard D. Irwin Inc., Homewood Illinois, 1986.
- Gultom, Sri Subiandini, *Aspek Hukum Hubungan Industrial*, Hecca Publishing, Jakarta, 2005.
- Hadjon, Philipus M., "Pengkajian Ilmu Hukum Dogmatik (Normatif)", *Yuridika*, Nomor 6 Tahun IX November-Desember 1994.
- Yudiantoro, Hartono Widodo, *Segi hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*, Rajawali Pers, Jakarta, 2002.
- Husni, Lalu, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan di Luar Pengadilan*, Radja Grafindo Persada, Jakarta, 2004.
- ILO, *Pemahaman Pasal-Pasal Utama UU Ketenagakerjaan (UU No. 13/2003)*, ILO Publishing, Jakarta, 2003.
- , *Kesetaraan Gender Melalui Perundingan Bersama*, ILO Publishing, Jakarta, 2003.
- , *Perundingan Bersama dan Ketrampilan Bernegosiasi*, ILO Publishing, Jakarta, 2003.
- , *Prinsip-Prinsip ILO tentang Mogok*, ILO Publishing, Jakarta, 2003.
- , *Collective Bargaining and Negotiation Skills (a Training Guide For Trade Union)*, ILO Publishing, Jakarta, 2003.

- , *Perundingan Bersama : Standar ILO dan Prinsip-Prinsip Badan Pengawas*), ILO Publishing, Jakarta, 2003.
- Soepomo, Iman, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 1992.
- \_\_\_\_\_, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Djambatan, Jakarta, 1991.
- Gijssels, Jan en Mark Van Hocke, *What is Rechtsteorie?*, Antwerpent, Kluwer Rechtswetenschappen, 1982.
- Kosidin, Koko, *Perjanjian Kerja, Perjanjian Perburuhan, dan Peraturan Perusahaan*, Mandar Maju, Bandung, 1999.
- Mahkamah Agung, *Petunjuk Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industri Pada Pengadilan Hubungan Industrial*, Jakarta, 2006.
- Syamsuddin, Mohd. Syaufii, *Perjanjian-Perjanjian Dalam Hubungan Industrial*, Sarana Bhakti Persada, Jakarta, 2003.
- , *Norma Perlindungan Dalam Hubungan Industrial*, Sarana Bhakti Persada, Jakarta, 2004.
- , *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Sarana Bhakti Persada, Jakarta, 2005
- Mu'azd, Farid, *Pengadilan Hubungan Industrial dan Alternatif Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Luar Pengadilan*, Penerbit Ind Hill Co, Jakarta, 2006.
- Oetomo, R. Gunawan, *Pengantar Hukum Perburuhan dan Hukum Perburuhan Di Indonesia*, Grhadika Press, Jakarta, 2004.
- Pangarimbuan, Juanda, *Tuntunan Praktis Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Bumi Intitama Sejahtera, Jakarta, 2005.
- Cohen, Morris L., dan Kent C. Olson, *Legal Research In A Nutshell*, West Publishing Company, St. Paul Minnesota, 1992.
- Rajagukguk, H.P., *Peran Serta Pekerja Dalam Pengelolaan Perusahaan (Co-determination)*, Yayasan Obor Indonesia, Jakarta, 2002.



