

SKRIPSI

**PROBLEMATIKA HUKUM FORMIL
PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL
DI INDONESIA**

Program Studi Ilmu Hukum



PUTUT WIBISONO
2019F1A159

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM
MATARAM**

2022

LEMBAR PENGESAHAN DOSEN PEMBIMBING

SKRIPSI

**PROBLEMATIKA HUKUM FORMIL
PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL
DI INDONESIA**

OLEH


PUTUT WIBSONO

2019F1A159

Menyetujui

Dosen Pembimbing Pertama

Dosen Pembimbing Kedua



Dr. Hilman Syahril Haq, S.H., LL.M
NIDN: 0822098301

Edi Yanto, S.H., M.H.
NIDN: 0809058503

LEMBAR PENGESAHAN DEWAN PENGUJI**SKRIPSI INI TELAH DISEMINARKAN DAN DIUJI****OLEH TIM PENGUJI****PADA HARI JUMAT 23 DESEMBER 2022****Oleh
DEWAN PENGUJI****Ketua****M. Taufik Rachman, S.H., M.H.
NIDN 0825078701**[]**Anggota I****Dr. Hilman Syahrial Haq, S.H., LL.M.
NIDN 0822098301**[]**Anggota II****Edi Yanto, S.H., M.H.
NIDN 0809058503**[]**Mengetahui
Fakultas Hukum Universitas Mataram****Dekan****Dr. Hilman Syahrial Haq, S.H., LL.M.
NIDN 0822098301**

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS



Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Putut Wibisono

NIM : 2019F1A159

Tempat, Tanggal Lahir : Jember, 21 Februari 1971

Alamat : Jl. Tanjung No. 1 Baler Bale Agung, Negara,
Jembrana, Bali

Dengan ini saya menyatakan:

1. Skripsi yang berjudul:

”PROBLEMATIKA HUKUM FORMIL PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DI INDONESIA” ini, merupakan hasil karya tulis asli yang saya ajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Mataram.

2. Semua sumber yang saya gunakan dalam penulisan skripsi tersebut telah saya cantumkan sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Mataram.

3. Jika di kemudian hari terbukti bahwa karya saya tersebut bukan hasil karya tulis asli saya atau hasil jiplakan dari orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi yang berlaku di Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Mataram.

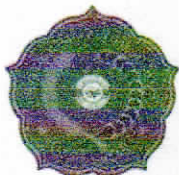
Mataram, 19 Desember 2022

Yang Membuat Pernyataan



(Putut Wibisono)

NIM 2019F1A159



v

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN DAN
PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM
UPT. PERPUSTAKAAN H. LALU MUDJITAHID UMMAT**

Jl. K.H.A. Dahlan No.1 Telp.(0370)633723 Fax. (0370) 641906 Kotak Pos No. 108 Mataram
Website : <http://www.lib.ummat.ac.id> E-mail : perpustakaan@ummat.ac.id

**SURAT PERNYATAAN BEBAS
PLAGIARISME**

Sebagai sivitas akademika Universitas Muhammadiyah Mataram, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : PUTUT WIBISONO
 NIM : 2019F1A159
 Tempat/Tgl Lahir : JEMBER 21 FEBRUARI 1971
 Program Studi : ILMU HUKUM
 Fakultas : HUKUM
 No. Hp : 081328536377
 Email : putut.sabrang@gmail.com

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi/~~KTI~~Tesis* saya yang berjudul :

PROBLEMATIKA HUKUM FORMIL PENGADILAN
 HUBUNGAN INDUSTRIAL DI INDONESIA

Bebas dari Plagiarisme dan bukan hasil karya orang lain. 48%

Apabila dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian dari Skripsi/~~KTI~~Tesis* tersebut terdapat indikasi plagiarisme atau bagian dari karya ilmiah milih orang lain, kecuali yang secara tertulis disitasi dan disebutkan sumber secara lengkap dalam daftar pustaka, saya **bersedia menerima sanksi akademik dan/atau sanksi hukum** sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Mataram.

Demikain surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari siapapun dan untuk dipergunakan sebagai mana mestinya.

Mataram, 28 DESEMBER 2022
 Penulis

Mengetahui,
 Kepala UPT. Perpustakaan UMMAT

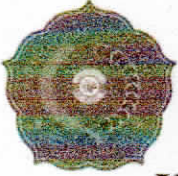


PUTUT WIBISONO
 NIM. 2019F1A159



Iskandar, S.Sos.,M.A.
 NIDN. 0802048904

*pilih salah satu yang sesuai



vi

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN DAN
PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MATARAM
UPT. PERPUSTAKAAN H. LALU MUDJITAHID UMMAT**

Jl. K.H.A. Dahlan No.1 Telp.(0370)633723 Fax. (0370) 641906 Kotak Pos No. 108 Mataram
Website : <http://www.lib.ummat.ac.id> E-mail : perpustakaan@ummat.ac.id

**SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN
PUBLIKASI KARYA ILMIAH**

Sebagai sivitas akademika Universitas Muhammadiyah Mataram, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : PUTUT WIBISONO
 NIM : 2019F14159
 Tempat/Tgl Lahir : JEMBER, 21 FEBRUARI 1971
 Program Studi : ILMU HUKUM
 Fakultas : HUKUM
 No. Hp/Email : 081238536377/putut.sabrang@gmail.com
 Jenis Penelitian : Skripsi KTI Tesis

Menyatakan bahwa demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Mataram hak menyimpan, mengalih-media/format, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Repository atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama *tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta* atas karya ilmiah saya berjudul:

PROBLEMATIKA HUKUM FORMIL PENGADILAN
HUBUNGAN INDUSTRIAL DI INDONESIA

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah ini menjadi tanggungjawab saya pribadi.
Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa ada unsur paksaan dari pihak manapun.

Mataram, 28 DESEMBER 2022
Penulis



PUTUT WIBISONO
NIM. 2019F14159

Mengetahui,
Kepala UPT. Perpustakaan UMMAT



MOTQandar, S.Sos., M.A.
NIDN. 0802048904

MOTO

TANPA CINTA, SEGALANYA TAK BERNILAI

Jika engkau bukan seorang pencinta,
maka jangan pandang hidupmu adalah hidup
Sebab tanpa Cinta, segala perbuatan tidak akan
dihitung Pada Hari Perhitungan nanti
Setiap waktu yang berlalu tanpa Cinta,
akan menjelma menjadi wajah yang memalukan dihadapannya.
Burung-burung Kesedaran telah turun dari langit
dan terikat pada bumi sepanjang dua atau tiga hari
Mereka merupakan bintang-bintang di langit
agama yang dikirim dari langit ke bumi
Demikian pentingnya Penyatuan dengan Allah
dan betapa menderitanya Keterpisahan denganNya.
Wahai angin, buatlah tarian ranting-ranting
dalam zikir hari yang kau gerakkan dari Persatuan
Lihatlah pepohonan ini! Semuanya gembira
bagaikan sekumpulan kebahagiaan
Tetapi wahai bunga ungu, mengapakah engkau larut dalam
kepedihan?
Sang lili berbisik pada kuncup: "Matamu yang menguncup akan
segera mekar. Sebab engkau telah
merasakan bagaimana Nikmatnya Kebaikan."
Di manapun, jalan untuk mencapai Kesucian Hati
adalah melalui Kerendahan Hati.
Hingga dia akan sampai pada jawapan "YA" dalam pertanyaan:
"Bukankah Aku ini Rabbmu?"

-JALALUDDIN RUMI-

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Alhamdulillahirabbil'alamin. Segala puja dan puji hanya bagi Allah SWT. yang melimpahkan ridho, rahmat, dan nikmatnya sehingga penulis dapat merampungkan skripsi yang berjudul "PROMBLEMATIKA HUKUM FORMIL PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DI INDONESIA". Tak lupa shalawat dan salam bagi Nabi Muhammad SAW beserta keluarga, sahabat-sahabatnya dan semua penerusnya. Dengan teriring do'a semoga kita dapat meneruskan perjuangannya

Adapun yang menjadi tujuan penulisan skripsi ini adalah memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum (SH) Program S-1 pada Program Studi Ilmu Hukum di Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Mataram.

Sangatlah disadari oleh penulis bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, karena masih banyak kekurangan yang hal tersebut dikarenakan keterbatasan kemampuan penulis. Untuk itu penulis dengan senang hati mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif sehingga penulis dapat memperbaiki dari waktu ke waktu

Penulis persembahkan skripsi ini kepada keluarga penulis yang tiada henti mendampingi, memberikan dorongan dan semangat yang tulus, dan luar biasa.

Teruntuk Semeton Dr. Fathur Rauzi, S.H., M.H. yang telah mendorong dan memberikan semangat mulai awal perkuliahan sampai dengan saat ini, semoga hal tersebut merupakan ladang amal bagi Semeton.

Penghargaan dan terima kasih yang sedalam-dalamnya penulis berikan kepada yang terhormat Bapak Dr. Hilman Syahrial Haq, S.H. LL.M., selaku Pembimbing I dan Bapak Edi Yanto, S.H., M.H. selaku Pembimbing II yang telah secara tulus memberikan bimbingannya, arahan-arahan, saran dan masukan-masukan, kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini sehingga dapat terselesaikan sesuai waktu yang ditentukan. Begitu pula penghargaan dan ucapan terima kasih kepada yang terhormat:

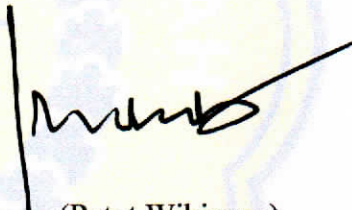
1. Bapak Dr. H. Arsyad Abd Ghani, M.Pd. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Mataram;
2. Bapak Dr. Hilman Syahrial Haq, S.H., M.H. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Mataram;
3. Bapak Dr. Usman Munir, S.H., M.H. selaku Wakil Dekan I Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Mataram;
4. Ibu Anies Prima Dewi, S.H., M.H. selaku Wakil Dekan II Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Mataram;
5. Bapak Edi Yanto, S.H., M.H. selaku Ketua Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Mataram;
6. Bapak M. Taufik Rachman, S.H., M.H. selaku Sekretaris Program Studi Ilmu Universitas Muhammadiyah Mataram;

7. Ibu dan Bapak Dosen pada Program Studi Ilmu Hukum, Staf Tata Usaha dan banyak pihak yang telah membantu selama ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Pada akhirnya, penulis sampaikan secara tulus rasa terima kasih kepada berbagai pihak yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini, semoga kebaikan tersebut merupakan ladang amal yang tercatat secara abadi. Dan dengan penuh harap semoga skripsi yang jauh dari sempurna ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan bagi penulis sendiri.

Mataram, 19 Desember 2022

Penulis



(Putut Wibisono)
NIM 219F1A159

ABSTRAK

PROBLEMATIKA HUKUM FORMIL PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DI INDONESIA

Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial. Dalam menjalankan wewenangnya tersebut dibatasi hanya pada 4 (empat) perselisihan yaitu di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan, di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan, di tingkat pertama mengenai perselisihan hak, dan di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja. Sehingga pihak atau para pihak yang merasa tidak puas terhadap putusan Pengadilan Hubungan Industrial tingkat pertama atau Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri dapat langsung mengajukan Kasasi dan tidak perlu banding ke Pengadilan Tinggi seperti perkara perdata pada umumnya, karena dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja tidak dikenal terminologi banding ke Pengadilan Tinggi. Dalam pengajuan Kasasi juga dibatasi hanya pada perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja. Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini terdiri dari 3 (tiga) permasalahan yang antara lain: *pertama*, tentang mekanisme pelaksanaan ketentuan Pasal 83 ayat (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 mengenai pemeriksaan isi gugatan oleh Hakim dan penyempurnaan gugatan, *kedua*, tentang pelaksanaan Putusan Sela pada Pengadilan Hubungan Industrial dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana ketentuan Pasal 96 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 dan *ketiga*, mengenai pelaksanaan Upaya Hukum Luar Biasa Peninjauan Kembali dalam perkara perselisihan hubungan industrial. Dari hasil penelitian, bahwa pelaksanaan ketentuan Pasal 83 ayat (2) tersebut tidak cukup memberikan ruang dan waktu kepada Majelis Hakim untuk melaksanakannya karena tidak ada ketentuan lainnya yang lebih detail dalam pelaksanaan ketentuan Pasal 83 ayat (2) tersebut. Mengenai pelaksanaan Putusan Sela sebagaimana ketentuan Pasal 96, tidak dapat dilaksanakan setelah Pasal 155 ayat (3) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menjadi substansi dilakukannya putusan sela, dinyatakan dihapus dengan ditetapkannya UU Nomor 11 Tahun 2000. Sedangkan terhadap pelaksanaan Upaya Hukum Luar Biasa Peninjauan Kembali (PK) dalam perkara perselisihan hubungan industrial juga tidak dapat dilakukan setelah terbitnya Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 3 Tahun 2018. Untuk itulah dapat disimpulkan bahwa UU Nomor 2 Tahun 2004 sudah selayaknya dilakukan revisi agar tujuan adanya UU Nomor 2 Tahun 2004 yaitu mewujudkan penyelesaian perselisihan secara cepat, tepat, adil, dan murah dapat terwujud.

Kata Kunci: pengadilan, hubungan industrial, pengadilan hubungan industrial.

ABSTRACT

FORMAL LEGAL PROBLEMS
OF INDUSTRIAL RELATIONS COURTS IN INDONESIA

An Industrial Relations Court is a special court established within the aegis of the District Court that has the authority to review, hear and make decisions on industrial relations disputes. In exercising this authority, it is limited to 4 (four) disputes, namely at the first and last levels regarding disputes over interests, at the first and final levels regarding disputes between trade unions/labor unions within one company, at the first level regarding disputes over rights, and at the first level regarding termination of employment disputes. So that the party or parties who are dissatisfied with the decision of the Industrial Relations Court of the first instance or the Industrial Relations Court at the District Court can immediately submit an appeal and do not need to appeal to the High Court like civil cases in general, because in the provisions of Act Number 2 Year 2004 concerning Industrial Relation Dispute Settlement, the terminology of appeal to the high court is not known. The cassation filing is also limited to rights disputes and employment termination disputes. The objectives of this study consist of 3 (three) issues which include: first, regarding the mechanism for implementing the provisions of Article 83 subsection (2) of Act Number 2 Year 2004 concerning the examination of the contents of lawsuits by judges and completion of lawsuits, second, regarding implementation of the Interlocutory Decision at the Industrial Relations Court in settlement of industrial relations disputes as stipulated in Article 96 of Act Number 2 Year 2004 and third, concerning the implementation of Extraordinary Judicial Review in cases of industrial relations disputes. From the results of the research, the implementation of the provisions of Article 83 subsection (2) is not sufficient to provide space and time for the Panel of Judges to implement them because there are no other provisions that are more detailed in the implementation of the provisions of Article 83 subsection (2) mentioned. Regarding the implementation of the Interlocutory Decision as stipulated in Article 96, it cannot be implemented after Article 155 subsection (3) of Act Number 13 Year 2003 concerning Manpower which became the substance of the interlocutory decision, was declared abolished by the enactment of Act Number 11 Year 2000. The implementation of Extraordinary Judicial Review (PK) efforts in cases of industrial relations disputes also cannot be carried out after the issuance of the Supreme Court Circular Letter Number 3 Year 2018. For this reason, it can be concluded that Act Number 2 Year 2004 should be revised so that the purpose of Act Number 2 Year 2004 is to realize a quick, precise, fair, and inexpensive settlement of disputes.

Keywords: court, industrial relations, industrial relations court.

MENGESAHKAN
SALINAN FOTO COPY SESUAI ASLINYA
MATARAM



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
LEMBAR PENGESAHAN DOSEN PEMBIMBING	ii
LEMBAR PENGESAHAN DOSEN PENGUJI	iii
PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME	v
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	vi
MOTO	vii
KATA PENGANTAR	viii
ABSTRAK	xi
ABSTRACT	xii
DAFTAR ISI	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	8
E. Hasil Penelitian Yang Relevan/Terdahulu.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
A. Tinjauan Umum tentang Perselisihan Hubungan Industrial.....	12
B. Tinjauan Umum tentang Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.....	15
C. Tinjauan Umum tentang Pengadilan Hubungan Industrial.....	19
1. Pengertian Pengadilan Hubungan Industrial.....	19
2. Kompetensi Pengadilan Hubungan Industrial.....	22
3. Susunan Pengadilan Hubungan Industrial.....	24
4. Pengajuan Gugatan dalam Pengadilan Hubungan Industrial.....	26

5. Mekanisme Pemeriksaan Majelis Hakim pada Pengadilan Hubungan Industrial.....	28
a. Pemeriksaan Isi Gugatan.....	28
b. Pemeriksaan Dengan Acara Biasa.....	29
c. Pemeriksaan Dengan Acara Cepat.....	31
6. Putusan Hakim pada Pengadilan Hubungan Industrial.....	33
7. Upaya Hukum pada Pengadilan Hubungan Industrial.....	37
BAB III METODE PENELITIAN.....	42
A. Jenis Penelitian.....	42
B. Pendekatan Penelitian.....	43
C. Jenis dan Sumber Bahan Hukum/Data.....	44
D. Teknik dan Alat Pengumpulan Bahan Hukum/Data.....	45
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	48
A. Kekhususan Hukum Formil Pengadilan Hubungan Industrial di Indonesia.....	48
B. Penerapan Pasal 82 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Mengenai Pemeriksaan Isi Gugatan oleh Hakim dan Penyempurnaan Gugatan.....	56
C. Pelaksanaan Ketentuan Pasal 96 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Mengenai Putusan Sela pada Pengadilan Hubungan Industrial.....	63
D. Pelaksanaan Upaya Hukum Peninjauan Kembali (PK) pada Perkara Perselisihan Hubungan Industrial.....	72
BAB V PENUTUP.....	81
A. Kesimpulan.....	81
B. Saran.....	84
DAFTAR PUSTAKA.....	87

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manusia sebagai makhluk sosial untuk memenuhi kehidupannya saat ini adalah dengan jalan bekerja, baik bekerja secara otonom atau mandiri maupun bekerja pada usaha-usaha tertentu yang menghasilkan barang dan jasa. Apabila bekerja pada usaha-usaha tertentu maka ada hubungan antara pihak yang bekerja dan pihak yang mempunyai usaha tersebut.

Sejalan dengan hal di atas, Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Demikian juga Pasal 27D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.

Terkait untuk mewujudkan kesejahteraan bagi diri sendiri dan keluarganya, maka setiap pekerja/buruh berhak dan berpeluang menjalin hubungan kerja dengan pemberi kerja (pengusaha), dan oleh karena setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha, yang dalam pengertian ini pengusaha harus memberikan hak dan kewajiban pekerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik.¹

¹ Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Penjelasan Pasal 6.

Dalam menjalin hubungan kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha diharapkan terjalin suatu hubungan yang harmonis dan dinamis, karena dengan keadaan tersebut upaya pengembangan usaha untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dapat dicapai, dan dalam menjalin hubungan tersebut tentunya harus ada instrumen hukum yang dapat memberikan kepastian hak dan kewajiban para pihak, yaitu pihak pekerja/buruh dan pihak pemberi kerja/pengusaha (disebut pelaku proses produksi barang dan jasa).

Meskipun telah diatur secara jelas dan tegas hak dan kewajiban para pelaku proses produksi yang dituangkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama dan atau peraturan perundang-undangan, namun dalam pelaksanaannya kadang kala perselisihan atau konflik diantaranya tidak dapat dihindari. Perselisihan atau konflik tersebut dapatlah dipahami karena masing-masing pihak memiliki sudut pandang kepentingan yang berbeda dan dinilai tidak selaras dan seimbang, sehingga masing-masing pihak mempertahankan haknya.

Konflik dapatlah didefinisikan sebagai sebuah proses yang dimulai ketika suatu pihak memiliki persepsi bahwa pihak lain telah mempengaruhi secara negatif, sesuatu yang menjadi kepedulian atau kepentingan pihak pertama.² Sedangkan menurut Wiraman dan Wahyudi konflik berasal dari kata kerja Latin *configere* yang berarti saling memukul. Secara sosiologis, konflik diartikan sebagai suatu proses sosial antara dua orang atau lebih (bisa juga

² Wiraman dan Wahyudi dalam Eko Sudarmanto *ed.*, *Manajemen Konflik*, Yayasan Kita Menulis, Medan, 2021. hlm. 15.

kelompok) dimana salah satu pihak berusaha menyingkirkan pihak lain dengan menghancurkannya atau membuatnya tidak berdaya atau konflik juga dapat diartikan sebagai hubungan antara dua pihak atau lebih (individu atau kelompok) yang memiliki tujuan atau kepentingan yang berbeda. Konflik adalah suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkannya.³

Negara memerlukan pengusaha yang kuat serta pekerja yang produktif. Pengusaha memerlukan peraturan-peraturan yang memungkinkan dunia usaha bertumbuh secara maksimal sementara pekerja/buruh memerlukan lapangan kerja, upah layak serta perlindungan sosial dalam menjalankan pekerjaannya. Karena adanya kepentingan yang bersinggungan tersebut, masing-masing unsur memiliki peran dalam hubungan industrial tersebut. Pemerintah berperan sebagai regulator dan penegak hukum, sementara unsur pekerja/buruh dan pihak pengusaha berperan sesuai tujuan organisasinya.⁴

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

³ *Ibid*, hlm. 15.

⁴Asosiasi Pengusaha Indonesia dan International Labour Organization (ILO), *Mengelola Hubungan Industrial di Tempat Kerja (Pedoman bagi Manajemen Menengah)*, Apindo-ILO, Jakarta, 2019, hlm. 15.

disediakan oleh negara untuk penyelesaian perkara atau perselisihan biasanya adalah lembaga peradilan.⁵

Untuk mencegah konflik atau perselisihan yang berkepanjangan dan tidak dapat terselesaikan dengan baik dan benar, sangat diperlukan regulasi atau perangkat peraturan perundangan yang mengatur tentang tata cara atau mekanisme penyelesaian konflik atau perselisihan tersebut, yaitu melalui Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU Nomor 2 Tahun 2004).

Sebelum diberlakukannya UU Nomor 2 Tahun 2004, penyelesaian perselisihan berpedoman pada Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta. Sejalan dengan era keterbukaan dan demokratisasi dalam dunia industri kedua peraturan perundangan tersebut dinilai belum mewujudkan penyelesaian perselisihan secara cepat, tepat, adil, dan murah.

Dengan telah diundangkannya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial memberikan 2 (dua) pilihan cara menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, yaitu dengan cara penyelesaian perselisihan yang dilakukan di luar pengadilan yang dapat dilakukan dengan perundingan bipartit, konsiliasi, mediasi dan arbitrase dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui pengadilan yang

⁵ Badan Pembinaan Hukum Nasional, *Analisa dan Evaluasi Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, 2018, hlm. 1.

dilakukan oleh Pengadilan Hubungan Industrial yang merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum.

Definisi Pengadilan Hubungan Industrial menurut UU Nomor 2 Tahun 2004 adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial, sedangkan hukum acara yang berlaku adalah Hukum Acara Perdata yang berlaku pada Pengadilan dalam lingkungan Peradilan Umum, kecuali yang diatur secara khusus dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Sehingga Pengadilan Hubungan Industrial mempunyai karakteristik tersendiri, yaitu meliputi obyek perkara yang ditangani merupakan perselisihan hubungan industrial, susunan majelis hakim, jenis pemeriksaan, jadwal pemeriksaan, jangka waktu dan pembatasan upaya hukum untuk jenis perselisihan tertentu.

Menurut Abdul Khakim, karakteristik pengadilan hubungan Industrial secara lebih rinci meliputi:⁶

1. Kewenangan khusus dan terbatas
Pengadilan hubungan industrial hanya berwenang memeriksa dan memutuskan empat perkara perselisihan ketenagakerjaan.
2. Keberadaan Hakim Ad-Hoc
Komposisi majelis hakim pengadilan hubungan industrial juga memasukkan unsur Hakim Ad-Hoc yang diusulkan oleh serikat pekerja dan organisasi pengusaha
3. Hukum acara, jangka waktu, dan upaya hukum
Ada beberapa ketentuan khusus terkait dengan hukum acara antara lain mengenai ketentuan eksekusi untuk perjanjian bersama, perlunya melampirkan risalah mediasi atau konsiliasi pada saat mengajukan gugatan, dan kewajiban hakim untuk memeriksa isi gugatan. Selain itu,

⁶ *Ibid*, hal. 11

terdapat pengaturan jangka waktu penyelesaian yaitu penyelesaian di tingkat pertama selambat-lambatnya 50 (lima puluh) hari kerja dan di tingkat Kasasi selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari. Untuk perkara yang diperiksa dan diputus oleh pengadilan hubungan industrial tidak dapat diajukan banding. Namun perkara perselisihan hak dan perselisihan PHK dapat diajukan upaya hukum Kasasi.

4. Kuasa hukum:

Para pihak yang berperkara di Pengadilan Hubungan Industrial dapat menunjuk kuasa hukum yang berasal dari serikat pekerja dan organisasi pengusaha.

5. Pengajuan gugatan

Pengajuan gugatan ditujukan pengadilan sesuai dengan wilayah hukum tempat pekerja bekerja.

6. Pemeriksaan

Pemeriksaan dalam acara di pengadilan hubungan industrial dibagi dalam tiga macam yaitu pemeriksaan isi gugatan, pemeriksaan acara biasa dan pemeriksaan cepat.

7. Biaya perkara termasuk biaya eksekusi

Biaya perkara yang nilai gugatannya dibawah Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah) ditanggung oleh negara sejak pendaftaran perkara sampai dengan eksekusi.

Namun sejak diterbitkannya UU Nomor 2 Tahun 2004 sampai dengan saat ini terdapat beberapa hal yang dapat menimbulkan problematika antara lain sebagai berikut:

Pertama, mengenai ketentuan dalam Pasal 83 ayat (2), menyangkut tata cara pemeriksaan, dimana hakim berkewajiban memeriksa isi gugatan dan bila terdapat kekurangan, hakim meminta penggugat untuk menyempurnakan gugatannya. Penjelasan Pasal demi Pasal atas ketentuan tersebut menyatakan, dalam penyempurnaan gugatan, Panitera atau Panitera Penganti dapat membantu penyusunan/menyempurnakan gugatan.⁷ Namun tidak diatur lebih lanjut mengenai penyempurnaan gugatan tersebut pada saat acara persidangan ataukah sebelum perkaranya diregistrasi pada pengadilan.

⁷ Lilik Mulyadi dan Agus Subroto, *Penyelesaian Perkara Pengadilan Hubungan Industrial dalam Teori dan Praktik*, Alumni, Bandung, 2011, hlm. 56.

Kedua, ketentuan Pasal 96, yaitu terkait menjatuhkan Putusan Sela. Ketentuan tersebut menimbulkan permasalahan tersendiri dalam praktek peradilan yaitu terjadinya nuansa yuridis yang dapat menimbulkan polarisasi pemikiran dan polarisasi praktik peradilan yang beraneka ragam.⁸

Ketiga, mengenai upaya hukum luar biasa yaitu Peninjauan Kembali (PK). Dimana Mahkamah Agung menerbitkan Surat Edaran Mahkamah Agung terkait upaya hukum luar biasa Peninjauan Kembali.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana mekanisme pelaksanaan ketentuan Pasal 83 ayat (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 mengenai pemeriksaan isi gugatan oleh Hakim (*Dismissal Process*) dan penyempurnaan gugatan?
2. Bagaimanakah pelaksanaan Putusan Sela Pengadilan Hubungan Industrial dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana ketentuan Pasal 96 UU Nomor 2 Tahun 2004?
3. Bagaimana pelaksanaan Upaya Hukum Luar Biasa Peninjauan Kembali (PK) dalam perkara perselisihan hubungan industrial?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

⁸ *Ibid*, hal. 105.

- a. Untuk mengetahui mekanisme pelaksanaan ketentuan Pasal 83 ayat (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 mengenai pemeriksaan isi gugatan oleh Hakim (*Dismissal Process*) dan penyempurnaan gugatan;
- b. Untuk mengetahui pelaksanaan Putusan Sela Pengadilan Hubungan Industrial dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana ketentuan Pasal 96 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004.
- c. Untuk mengetahui pelaksanaan Upaya Hukum Luar Biasa Peninjauan Kembali (PK) dalam perkara perselisihan hubungan industrial.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini, antara lain sebagai berikut:

1. Manfaat Akademis

Penelitian ini sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Studi Ilmu Hukum Strata I pada Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Mataram.

2. Manfaat Teoritis

Melalui permasalahan yang ada sehingga dapat memberikan sumbangsih pengetahuan, terutama mengenai penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Pengadilan Hubungan Industrial.

3. Manfaat Praktis

- a. Sebagai sarana peningkatan kapasitas wawasan, pengetahuan dan pengalaman;
- b. Dapat memberikan kontribusi langsung maupun tidak langsung kepada masyarakat, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, pengusaha,

organisasi pengusaha, mahasiswa, perguruan tinggi, praktisi hukum, praktisi pengelola sumber daya manusia dan pembuat undang-undang baik DPR maupun pemerintah.

E. Hasil Penelitian Yang Relevan/Terdahulu

1	Judul Penelitian
	<i>Penerapan Asas Hukum Acara Perdata Dalam Perkara Pemutusan Hubungan Kerja Di Pengadilan Hubungan Industrial</i> Fitra Windar Setio (2014)
	Tujuan Penelitian
	a. Untuk mengetahui bentuk penyelesaian hukum terhadap pekerja/buruh yang tidak menerima hak-haknya jika dikaitkan dengan asas-asas dalam hukum acara perdata.
	b. Untuk mengetahui bentuk perlindungan hukum dan upaya hukum bagi pekerja/buruh yang tidak menerima hak-haknya saat dilakukan PHK.
	Hasil Penelitian
	Upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui pengadilan hubungan industrial telah sesuai dengan hukum acara perdata yang berlaku di pengadilan hubungan industrial maka asas hakim bersifat pasif harus digunakan dalam pengadilan hubungan industrial, jangan sampai akibat dari asas tersebut tidak digunakan dapat membuat sebuah putusan menjadi multi tafsir dimana antara dalil-dalil yang dikemukakan oleh para pihak yang berperkara tidak sesuai dengan dalil yang diputuskan oleh majelis hakim, karena dalam memutus perkara majelis hakim menggunakan hukum acara pengadilan hubungan industrial sebagai peraturan yang menjamin bagaimana tentang ditaatinya hukum ketenagakerjaan dimana alasan-alasan hakim dalam memutus harus sesuai dengan dalil-dalil yang disampaikan oleh para pihak yang berperkara dan selain itu juga seharusnya dalam memutus perkara majelis hakim memperhatikan asas-asas yang berlaku dalam hukum acara perdata pada umumnya, sebagai hukum acara yang berlaku juga dalam pengadilan hubungan industrial selain hal-hal khusus yang diterapkan dalam hukum acara pengadilan hubungan industrial.
	Persamaan
	Penelitian terdahulu dan penelitian sekarang, persamaannya adalah keduanya meneliti tentang hukum acara pengadilan hubungan industrial.
Perbedaan	

	<p>Perbedaan antara penelitian terdahulu dan penelitian sekarang adalah penelitian terdahulu meneliti tentang hukum acara pengadilan hubungan industrial pada perselisihan pemutusan hubungan kerja. Sedangkan penelitian sekarang meneliti tentang hukum acara pengadilan hubungan industrial dalam pemeriksaan pendahuluan, putusan sela dan upaya hukum luar biasa.</p>
2	Judul Penelitian
	<i>Implikasi Hukum Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Tentang Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja</i> Faradillah Diputri Ashan (2014)
	Tujuan Penelitian
	a. Untuk mengetahui pertimbangan hukum hakim sehingga lahirnya putusan hubungan industrial Nomor 021/PHI.G/2012/PN. Mks b. Untuk mengetahui implikasi hukum terhadap putusan pengadilan hubungan Industrial Nomor 021/PHI.G/2012/PN. Mks
	Hasil Penelitian
	Berdasarkan pertimbangan hukum hakim dalam putusan pengadilan hubungan Industrial Nomor 021/PHI.G/2012/PN. Mks, telah sesuai dengan hukum materiil dan hukum formil, sehingga pekerja/buruh dapat memperoleh hak-haknya dan pekerja/buruh yang semula dinyatakan sebagai pekerja lepas berubah menjadi pekerja tetap.
	Persamaan
	Penelitian terdahulu dan penelitian sekarang, persamaannya adalah keduanya meneliti tentang hukum acara pengadilan hubungan industrial.
	Perbedaan
	Perbedaan antara penelitian terdahulu dan penelitian sekarang adalah penelitian terdahulu meneliti tentang hukum acara pengadilan hubungan industrial pada perselisihan hak yang diikuti perselisihan pemutusan hubungan kerja. Sedangkan penelitian sekarang meneliti tentang hukum acara pengadilan hubungan industrial dalam pemeriksaan pendahuluan, putusan sela dan upaya hukum luar biasa.
3	Judul Penelitian
	<i>Analisis Putusan Sela terhadap Permohonan Pembayaran Upah Proses dalam Pengadilan Hubungan Industrial (Studi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor: 181/Pdt.SusPHI/2016/PN.Bdg jo Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor: 82/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Bdg)</i> Yolanda Pracelia (2018)

Tujuan Penelitian
<p>a. Mengetahui kepastian hukum permohonan pembayaran upah proses dalam Pengadilan Hubungan Industrial; dan</p> <p>b. Untuk mengetahui pembuktian dalam permohonan pembayaran upah proses dalam Pengadilan Hubungan Industrial.</p>
Hasil Penelitian
<p><i>Pertama</i> kepastian hukum pada permohonan pembayaran upah proses pada putusan sela harus logis dan tidak menimbulkan keraguan. <i>Kedua</i>, pembuktian yang diterapkan pada saat Perselisihan Hubungan Industrial kurang sesuai dengan keadaan yang terjadi pada praktiknya, sehingga memberatkan para Pekerja. Pada Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor: 181/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Bdg <i>jo</i> Putusan Hubungan Industrial Nomor:82/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Bdg kurang sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan di Indonesia.</p>
Persamaan
<p>Penelitian terdahulu dan penelitian sekarang, persamaannya adalah keduanya meneliti tentang hukum acara pengadilan hubungan industrial.</p>
Perbedaan
<p>Perbedaan antara penelitian terdahulu dan penelitian sekarang adalah penelitian terdahulu meneliti tentang hukum acara pengadilan hubungan industrial pada pelaksanaan putusan sela. Sedangkan penelitian sekarang meneliti tentang hukum acara pengadilan hubungan industrial dalam pemeriksaan pendahuluan, putusan sela dan upaya hukum luar biasa.</p>

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum tentang Perselisihan Hubungan Industrial

Pengertian Perselisihan Hubungan Industrial

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

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 Angka 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Pengadilan Hubungan Industrial, 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 4 (empat) jenis perselisihan, yaitu: Perselisihan mengenai hak; Perselisihan kepentingan; Perselisihan pemutusan hubungan kerja; dan Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Menurut Iman Soepomo dalam Abdullah Sulaiman menyebutkan jenis perselisihan perburuhan dibedakan antara perselisihan hak (*rechtsgeschil*) dan perselisihan kepentingan (*belangengeschil*).⁹ Begitupun halnya menurut Laica Marzuki dalam Abdullah Sulaiman terdapat dua macam karakteristik yang mewarnai kasus-kasus perselisihan hubungan industrial, yakni:¹⁰

⁹ Abdullah Sulaiman dan Andi Walli, *Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan*, Yayasan Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (YPPSDM), Jakarta, 2019, hlm. 386.

¹⁰ *Loc. cit.*

- a. Kasus perselisihan hak (*rechtsgeschil, conflict of right*) yang berpaut dengan tidak adanya persesuaian yang demikian itu, menitikberatkan aspek hukum (*reehtsmatigheid*) dari permasalahan, utamanya menyangkut pencederaan janji (*wanprestasi*) terhadap perjanjian kerja, suatu pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.
- b. Kasus perselisihan kepentingan (*belangeschillen, conflict of interest*), yang berpaut dengan tidak adanya persesuaian paham mengenai syarat-syarat kerja dan/atau keadaan perburuhan, utamanya menyangkut perbaikan ekonomis serta akomodasi kehidupan para pekerja. Perselisihan sedemikian menitikberatkan aspek *doelmatigheid* permasalahan.

Sebenarnya apabila ditelaah, hanya terdapat 2 (dua) jenis perselisihan hubungan industrial, yaitu 1). perselisihan hak dan 2). perselisihan kepentingan. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja sebenarnya masuk kategori sebagai akibat atau konsekuensi dari pelanggaran suatu peraturan perundangan atau tidak dilaksanakannya suatu aturan oleh pengusaha atau oleh pekerja/buruhnya sendiri, atau serikat pekerja/serikat buruh. Misalnya: pekerja/buruh tidak bersedia dipecat oleh pengusaha karena pekerja/buruh melanggar ketentuan tentang larangan kewajibannya untuk tidak merokok di tempat kerja sebagaimana diatur dalam Peraturan Perusahaan dengan ancaman Pemutusan Hubungan Kerja. Sedangkan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh merupakan perselisihan yang para pihaknya adalah antara serikat pekerja/serikat buruh yang satu dengan serikat pekerja/serikat buruh lainnya, hal ini tidak termasuk pengertian perselisihan hubungan industrial karena keduanya tidak mempunyai hubungan kerja.¹¹

¹¹ Aloysius Uwiyono et al, *Asas-Asas Hukum Perburuhan Edisi kedua*, Raja Grafindo Persada, Depok, 2018, hlm. 135-136

Lebih lanjut dalam Pasal 1 Angka 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial, bahwa perselisihan hubungan Industrial terdiri dari 4 (empat) jenis perselisihan, diantaranya:

- a. Perselisihan Hak (*rechtgeschillen*), adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak yakni salah satu pihak tidak memenuhi isi perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan.¹²

Contoh:

- 1) Pengusaha tidak membayar gaji sesuai dengan perjanjian, tidak membayar tunjangan hari raya, tidak membayar jaminan sosial
- 2) Pekerja/buruh tidak mau bekerja dengan baik sesuai dengan perjanjian kerja atau perjanjian kerja bersama (PKB).

- b. Perselisihan Kepentingan (*belangengeschillen*), yaitu perselisihan yang terjadi karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan dan/atau perubahan syarat-syarat kerja dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.¹³

Contoh:

- 1) Pekerja/buruh meminta fasilitas istirahat yang memadai yang tidak dapat dipenuhi oleh pengusaha.
- 2) Pekerja/buruh menuntut kenaikan tunjangan makan.
- 3) Pekerja/buruh menuntut pelengseran pejabat perusahaan dan lain-lain.

- c. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), yaitu perselisihan yang timbul apabila tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pemutusan hubungan kerja yang dilakukan salah satu pihak.¹⁴

Contoh:

Pekerja yang tidak menerima diputuskan hubungannya oleh pengusaha dikarenakan adanya efisiensi perusahaan.

- d. Perselisihan Antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam Satu Perusahaan, yaitu sebagai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan karena tidak adanya kesesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak dan kewajiban keserikatpekerjaan.¹⁵

Contoh:

Perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh menyangkut siapa diantara mereka yang berhak mewakili pekerja/buruh dalam menghadapi pengusaha dalam perundingan pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

¹² Arifuddin Muda Harahap, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Literasi Nusantara, Malang, 2020, hlm. 142.

¹³ *Loc. cit.*

¹⁴ *Ibid*, hlm. 143.

¹⁵ Aloysius Uwiyono, *Op. Cit.*, hlm. 137.

B. Tinjauan Umum Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, perselisihan perburuhan tidak hanya menyangkut perselisihan hak dan kepentingan, tetapi sudah berkembang kepada perselisihan antara serikat pekerja/buruh. Dengan memerhatikan sifat-sifat hubungan perburuhan, diharapkan fungsi lembaga-lembaga yang telah disahkan menangani penyelesaian perselisihan perburuhan (industrial) dapat berjalan dengan baik, dalam arti membuat suasana hubungan industrial yang disharmoni, penuh curiga, ketidakpercayaan, dan saling menang sendiri, menjadi harmoni yaitu tercipta suatu kondisi dan keadaan dimana antara buruh dan majikan menjadi mitra yang baik, sehingga buruh tenang dalam bekerja dan majikan tenteram dalam berusaha (*industrial peace*).¹⁶

Pembahasan mengenai Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial akan diarahkan kepada terciptanya kondisi harmoni sebagaimana tersebut di atas, sehingga proses penyelesaian perselisihan yang ada, baik penyelesaian melalui Bipartit maupun melalui Tripartit, baik melalui proses *Adjudicatie* (melalui pengadilan) maupun *Non Adjudicatie* (diluar pengadilan) semua tertuju kepada terciptanya *Industrial Peace*. Di samping itu, juga dipenuhi *asas sederhana, cepat, dan murah*, sehingga lembaga yang ditunjuk oleh peraturan perundang-undangan memenuhi pelayanan yang baik bagi masyarakat.¹⁷

Adapun proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan (*Non Adjudicatie*), masing-masing adalah sebagai berikut:

¹⁶ Abdullah Sulaiman, *Op. Cit.*, hlm. 391.

¹⁷ Abdullah Sulaiman, *Loc. cit.*

- a. Perundingan Bipartit, yaitu proses penyelesaian yang wajib dilakukan dengan cara musyawarah untuk mencapai permufakatan, dalam proses bipartit ini diberikan batasan waktu sampai dengan 30 (tiga puluh) hari kerja sejak dimulainya perundingan. Perundingan telah dianggap gagal apabila salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan. Apabila perundingan dianggap gagal maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan dan selanjutnya akan ditawarkan untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase, apabila tidak sepakat atau tidak memilih maka akan dilimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator¹⁸. Apabila perundingan berhasil, maka hal-hal yang disepakati dituangkan dalam Perjanjian Bersama dan didaftarkan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah para pihak mengadakan Perjanjian Bersama dan selanjutnya akan dibuatkan Akta Bukti Pendaftaran.
- b. Penyelesaian Melalui Konsiliasi oleh Konsiliator, yaitu proses penyelesaian perselisihan yang melibatkan pihak ketiga berdasarkan pilihan pihak yang berselisih. Hasil konsiliasi yang dilakukan berupa perjanjian/kesepakatan para pihak melalui perantaraan Konsiliator dan jika tidak ada kesepakatan

¹⁸ Lihat Pasal 3 dan Pasal 4 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

para pihak Konsiliator akan mengeluarkan putusan berupa anjuran (*non-binding recommendation*). Jenis perselisihan yang dapat diselesaikan yaitu perselisihan kepentingan, perselisihan PHK dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Konsiliator merupakan seseorang atau lebih yang memenuhi syarat dan ditetapkan oleh Menteri Ketenagakerjaan¹⁹. Batasan waktu penyelesaian melalui Konsiliasi menurut Pasal 25 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah selambat-lambatnya 30 (*tiga puluh*) hari kerja terhitung sejak menerima permintaan penyelesaian perselisihan.

- c. Penyelesaian Melalui Mediasi oleh Mediator, yaitu suatu proses penyelesaian perselisihan yang melibatkan pihak ketiga berdasarkan pilihan pihak yang berselisih. Hasil Mediasi yang dilakukan berupa perjanjian/kesepakatan para pihak melalui perantaraan Mediator yang sebagai saksi apabila terjadi kesepakatan dan jika tidak ada kesepakatan para pihak Mediator akan mengeluarkan putusan berupa anjuran (*non-binding recommendation*). Jenis perselisihan yang dapat diselesaikan adalah semua jenis perselisihan hubungan industrial yaitu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Mediator merupakan pegawai negeri sipil di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat dan ditetapkan oleh Menteri

¹⁹ Aloysius Uwiyono, *Op. cit.*, hlm. 139-140

Ketenagakerjaan untuk melakukan Mediasi dan berkewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak²⁰. Batasan waktu penyelesaian melalui Mediasi menurut Pasal 15 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak pelimpahan penyelesaian perselisihan.

- d. Penyelesaian Melalui Arbitrase oleh Arbiter, yaitu suatu proses penyelesaian perselisihan yang melibatkan pihak ketiga berdasarkan pilihan pihak yang berselisih. Keputusan yang dibuat oleh Arbiter bersifat final dan mengikat para pihak yang berselisih berdasarkan perjanjian yang dibuat sebelum perkara ini diselesaikan oleh Arbiter. Penyelesaian melalui Arbitrase hanya 2 (dua) jenis perselisihan yaitu perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Arbiter adalah seseorang atau lebih yang dipilih para pihak dari daftar Arbiter yang ditetapkan oleh Menteri Ketenagakerjaan. Batasan waktu penyelesaian melalui Arbitrase menurut Pasal 40 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak penandatanganan surat perjanjian penunjukan arbiter.²¹

²⁰ *Loc. cit.*

²¹ *Loc. cit.*

C. Tinjauan Umum tentang Pengadilan Hubungan Industrial

1. Pengertian Pengadilan Hubungan Industrial

Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) merupakan terminologi yang dikenal dalam Undang-Undang (UU) Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.²²

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 yang disahkan pada tanggal 14 Januari 2004 dan mulai berlaku satu tahun berikutnya yaitu sejak tanggal 14 Januari 2005, namun pemberlakuan sebagaimana disebutkan dalam UU Nomor 2 Tahun 2004 mengalami penundaan. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (PERPPU) Nomor 1 Tahun 2005 tentang Penangguhan Mulai Berlakunya UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial,²³ UU Nomor 2 Tahun 2004 mulai efektif berlaku sejak tanggal 14 Januari 2006.

²² Lilik Mulyadi dan Agus Subroto, *Op. cit.*, hlm. 1

²³ Lihat PERPPU Nomor 1 Tahun 2005, penundaan berlakunya UU Nomor 2 Tahun 2004 dikarenakan pelaksanaan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 memerlukan pemahaman dan berbagai kesiapan sarana, prasarana, sumber daya manusia, baik di lingkungan pemerintah maupun lembaga peradilan (konsiderans huruf b), apabila Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 diberlakukan pada waktu yang telah ditentukan, sementara belum ada kesiapan dari institusi yang menangani penyelesaian perselisihan hubungan industrial, maka akan berdampak terganggunya suasana hubungan industrial yang dapat berdampak negatif bagi upaya pemulihan ekonomi Indonesia. Hal ini dapat terjadi karena di satu pihak lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 belum dapat melaksanakan tugas dan fungsinya sebagaimana mestinya, namun di pihak lain ketentuan hukum yang selama ini dipakai sebagai dasar dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta, dicabut dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Sebagai akibatnya Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P) dan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) tidak mempunyai kewenangan lagi untuk menyelesaikan perselisihan perburuhan dimaksud (Penjelasan Umum alinea ke-4), sebagai pertimbangan juga adalah surat Ketua Mahkamah Agung kepada Presiden Republik Indonesia Nomor KMA/674/XII/2004 tanggal 10 Desember 2004 perihal Penundaan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, maka Pemerintah berpendapat

Adapun mengenai pengertian Pengadilan Hubungan Industrial adalah merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum, yang bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus:²⁴

- a. di tingkat pertama mengenai perselisihan hak;
- b. di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan;
- c. di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja;
- d. di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Sebagaimana telah dijelaskan di atas bahwa Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus, dengan Hukum Acara sebagaimana ditentukan dalam Pasal 57 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, yakni Hukum Acara Perdata yang berlaku pada Pengadilan dalam lingkungan Peradilan Umum, kecuali yang diatur secara khusus dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004.

Sebagai pengadilan khusus tentunya mempunyai karakteristik tersendiri, karakteristik khusus tersebut meliputi:

- a. Kewenangan khusus dan terbatas;

Pengadilan hubungan industrial hanya berwenang memeriksa dan memutuskan empat perkara perselisihan hubungan industrial.

- b. Keberadaan Hakim Ad-Hoc;

Komposisi majelis hakim pengadilan hubungan industrial juga memasukkan unsur Hakim Ad-Hoc yang diusulkan oleh serikat pekerja dan organisasi pengusaha.

adanya kesamaan pemahaman dengan Mahkamah Agung untuk menanggukhan pemberlakuan Undang-Undang dimaksud (Penjelasan Umum alinea ke-5).

²⁴ Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, *Op. cit.*, Psl. 55 dan 56

c. Hukum acara, jangka waktu, dan upaya hukum;

Ada beberapa ketentuan khusus terkait dengan hukum acara antara lain mengenai ketentuan eksekusi untuk perjanjian bersama, perlunya melampirkan risalah mediasi atau konsiliasi pada saat mengajukan gugatan, dan kewajiban hakim untuk memeriksa isi gugatan. Selain itu, terdapat pengaturan jangka waktu penyelesaian yaitu penyelesaian di tingkat pertama selambat-lambatnya 50 (lima puluh) hari kerja dan di tingkat Kasasi selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari. Untuk perkara yang diperiksa dan diputus oleh Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri (tingkat pertama) tidak dapat diajukan upaya hukum banding karena dalam UU Nomor 2 Tahun 2004 tidak dikenal upaya hukum banding. Namun perkara perselisihan hak dan perselisihan PHK dapat diajukan upaya hukum Kasasi.

d. Kuasa hukum;

Para pihak yang berperkara di Pengadilan Hubungan Industrial dapat menunjuk kuasa hukum yang berasal dari serikat pekerja dan organisasi pengusaha.

e. Pengajuan gugatan;

Pengajuan gugatan ditujukan pada pengadilan sesuai dengan wilayah hukum tempat pekerja/buruh bekerja.

f. Pemeriksaan;

Pemeriksaan dalam acara di pengadilan hubungan industrial dibagi dalam tiga macam yaitu pemeriksaan isi gugatan, pemeriksaan acara biasa dan pemeriksaan cepat.

g. Biaya perkara termasuk biaya eksekusi;

Biaya perkara yang nilai gugatannya dibawah Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah) ditanggung oleh negara sejak pendaftaran perkara sampai dengan eksekusi.

2. Kompetensi Pengadilan Hubungan Industrial

Kompetensi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah kewenangan (kekuasaan) untuk menentukan (memutuskan sesuatu).²⁵

Ada beberapa cara untuk mengetahui kompetensi dari suatu pengadilan untuk memeriksa, mengadili, dan memutus suatu perkara: *pertama*, dapat dilihat dari pokok sengketyanya, *kedua*, dengan melakukan pembedaan atas atribusi dan delegasi, *ketiga*, dengan melakukan pembedaan atas *kompetensi absolut dan kompetensi relatif*.

Dilihat dari pokok sengketyanya, apabila pokok sengketyanya terletak dalam domain hukum privat, maka sudah tentu yang berkompentensi adalah hakim biasa (hakim pengadilan umum). Apabila pokok sengketyanya terletak dalam domain hukum publik, maka sudah tentu yang berkompentensi adalah administrasi negara yang berkuasa (hakim PTUN).²⁶

Dalam hukum acara perdata dikenal 2 (dua) macam kewenangan, yaitu:

²⁵ <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/kompetensi> diakses pada tanggal 9 Oktober 2022

²⁶ Zainal Asikin, *Hukum Acara Perdata di Indonesia*, cetakan ketiga, Prenadamedia, Jakarta, 2018, hlm. 83

- a. Wewenang mutlak atau *absolute competentie*.
- b. Wewenang relatif atau *relative competentie*.

Kewenangan mutlak adalah wewenang badan pengadilan dalam memeriksa jenis perkara tertentu yang secara mutlak tidak dapat diperiksa oleh badan pengadilan lainnya, baik dalam lingkungan pengadilan yang sama (pengadilan negeri dengan pengadilan tinggi) maupun dalam lingkungan peradilan yang lain (pengadilan negeri dengan pengadilan agama). Wewenang mutlak adalah menyangkut pembagian kekuasaan antar badan-badan peradilan, dilihat dari macam-macam pengadilan menyangkut pemberian kekuasaan untuk mengadili, dan dalam bahasa Belanda disebut *attributie van rechtsmacht*, yaitu wewenang mutlak yang menyangkut pembagian kekuasaan antara badan peradilan dilihat dari macamnya pengadilan dan menyangkut pemberian kekuasaan untuk mengadili.²⁷

Untuk itu kompetensi absolut atau kewenangan mutlak Pengadilan Hubungan Industrial adalah sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 56 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, yaitu Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus:

- a. di tingkat pertama mengenai perselisihan hak;
- b. di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan;
- c. di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja;
- d. di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

²⁷ Retnowulan Sutantio dan Iskandar Oeripkartawinata, *Hukum Acara Perdata dalam Teori dan Praktek*, cetakan kesebelas, 2009, hlm. 11.

Sedangkan kewenangan atau kompetensi relatif pengadilan merupakan kewenangan lingkungan peradilan tertentu berdasarkan yurisdiksi wilayahnya. Artinya bahwa suatu pengadilan hanya berwenang mengadili perkara yang subjeknya atau objeknya berada pada wilayah pengadilan yang bersangkutan.²⁸

Menurut Lalu Husni, dalam hukum acara perdata selain wewenang absolut sebagaimana tersebut di atas dikenal juga wewenang nisbi atau kompetensi relatif dari pengadilan, yaitu untuk menjawab pertanyaan pengadilan mana yang berwenang untuk mengadili suatu sengketa, maka sebagaimana Pasal 118 ayat 1 HIR/Pasal 142 RBg, bahwa pengadilan tempat tinggal/alamat tergugat yang berwenang memeriksa.

Hal tersebut terhadap perkara perdata tetapi terhadap perkara perselisihan hubungan industrial wewenang nisbi atau kompetensi relatif Pengadilan Hubungan Industrial adalah Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja, sebagaimana Pasal 81 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.²⁹

3. Susunan Pengadilan Hubungan Industrial

Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) merupakan pengadilan khusus yang berada di lingkungan peradilan umum. Dinyatakan sebagai pengadilan khusus karena memiliki karakteristik tersendiri, salah satunya adalah

²⁸ Zainal Asikin, *Op. cit.*, hlm. 88.

²⁹ Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Pengadilan dan Di Luar Pengadilan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007, hlm. 88.

diintrodukirnya Hakim Ad-Hoc, oleh karenanya susunan PHI pada Pengadilan Negeri terdiri atas:³⁰

- a. Hakim (Hakim Karier);
- b. Hakim Ad-Hoc;
- c. Panitera Muda; dan
- d. Panitera Muda Pengganti.

Sedangkan susunan PHI pada Mahkamah Agung terdiri atas:

- a. Hakim Agung;
- b. Hakim Ad-Hoc pada Mahkamah Agung;
- c. Panitera.

Hakim karier PHI pada Pengadilan Negeri diangkat dan diberhentikan oleh Ketua Mahkamah Agung, sebelum diangkat sebagai Hakim PHI, hakim-hakim pada Pengadilan Negeri harus menempuh pendidikan khusus tentang keberadaan PHI beserta hukum ketenagakerjaan dalam jangka waktu tertentu.

Susunan Majelis Hakim PHI terdiri atas seorang Hakim karier sebagai ketua majelis dan didampingi dua orang Hakim Ad-Hoc sebagai anggota majelis, yang merupakan representasi atas perwakilan pekerja/buruh dan perwakilan pengusaha.

Berdasarkan ketentuan Pasal 67 ayat (2) UU Nomor 2 Tahun 2004 ditentukan bahwa masa tugas Hakim Ad-Hoc untuk jangka waktu 5 (lima) tahun dan dapat diangkat kembali untuk 1 (satu) kali masa jabatan.

³⁰ Lilik Mulyadi dan Agus Subroto, *Op. cit.*, hlm. 87

4. Pengajuan Gugatan dalam Pengadilan Hubungan Industrial

Menurut Yahya Harahap, pengajuan surat gugatan secara formil harus ditujukan dan dialamatkan pada Pengadilan Negeri sesuai kompetensi relatif.³¹ Namun pemahaman masyarakat luas saat ini berdasarkan ketentuan hukum acara perdata terutama dalam hal pengajuan gugatan adalah ketentuan yang diatur dalam Pasal 118 HIR/Pasal 142 RBg, yang mengatur bahwa pada dasarnya gugatan diajukan pada Pengadilan Negeri di wilayah tergugat bertempat tinggal atau berdomisili.

Berbeda halnya dengan pengajuan gugatan pada Pengadilan Hubungan Industrial, yaitu diajukan sesuai kompetensi relatif PHI sebagaimana ketentuan yang diatur dalam Pasal 81 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 bahwa gugatan perselisihan hubungan industrial diajukan kepada PHI pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja. Dari ketentuan tersebut nampak bahwa asas *actor sequitur forum rei*³² yang selama ini dikenal ditinggalkan. Pembentuk UU tidak memberikan penjelasan tentang

³¹ Yahya Harahap, *Hukum Acara Perdata tentang Gugatan, Persidangan, Penyitaan, Pembuktian dan Putusan Pengadilan*, cetakan keempat belas, Sinar Grafika, Jakarta, 2014, hlm. 51.

³² Lihat ketentuan Pasal 118 HIR/Pasal 142 RBg, Pengadilan Negeri berwenang memeriksa gugatan yang daerah hukumnya meliputi tempat tinggal tergugat, atau tempat tergugat sebenarnya berdiam (jika tergugat tidak diketahui tempat tinggalnya). Selanjutnya Jika yang digugat lebih dari seorang, sedang mereka tidak tinggal di daerah hukum Pengadilan Negeri yang sama, maka tuntutan itu diajukan kepada ketua pengadilan negeri ditempat salah seorang tergugat yang dipilih oleh penggugat. Jika yang digugat itu adalah seorang debitur utama dan seorang penanggungnya. Kemudian Jika tidak diketahui tempat diam si tergugat dan tempat tinggalnya yang sebenarnya, atau jika tidak dikenal orangnya, maka tuntutan itu diajukan kepada ketua Pengadilan Negeri di tempat tinggal penggugat atau salah seorang penggugat, atau kalau tuntutan itu tentang barang tetap, diajukan kepada ketua pengadilan negeri yang dalam daerah hukumnya terletak barang tersebut. Apabila tempat tinggal yang dipilih dengan surat akta, maka penggugat, dapat mengajukan tuntutannya kepada ketua Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya telah dipilih dalam akta itu. Untuk daerah yang berlaku RBg, mengenai barang tetap maka gugatan diajukan kepada ketua Pengadilan Negeri di wilayah letak barang tetap tersebut; jika barang tetap itu terletak di dalam wilayah beberapa Pengadilan Negeri gugatan itu diajukan kepada salah satu ketua Pengadilan Negeri tersebut atas pilihan penggugat. .

asas gugatan diajukan di tempat pekerja/buruh bekerja. Demikian juga halnya dengan bagaimanakah cara gugatan perselisihan hubungan industrial diajukan, apakah dalam bentuk tertulis atau dapat juga diajukan secara lisan, ternyata ketentuan dalam UU tidak mengatur secara tegas. Karenanya praktik peradilan yang berjalan selama ini tetap mempertahankan bahwa gugatan dapat diajukan secara tertulis maupun lisan, meskipun ternyata gugatan cenderung diajukan secara tertulis, mengingat para pihak diwakili kuasa hukumnya.³³

Mengenai pencabutan gugatan sebagaimana yang berlaku dalam ketentuan hukum acara perdata, Pasal 85 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 juga mengatur ketentuan tentang pencabutan gugatan. Pencabutan gugatan dapat dilakukan sewaktu-waktu oleh penggugat sebelum tergugat memberikan jawaban, apabila tergugat telah memberikan jawaban maka pencabutan gugatan dapat dikabulkan PHI apabila ada persetujuan dari tergugat.

Hal yang khusus diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 berkaitan dengan gugatan adalah mengenai biaya perkara. Meskipun hukum acara perdata secara umum apabila beracara dikenakan biaya, terkecuali bagi yang tidak mampu dan dibuktikan dengan surat keterangan tidak mampu dari pejabat yang berwenang. Namun dalam PHI ketentuan Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 mengatur secara tegas bahwa pihak-pihak yang berperkara tidak dikenakan biaya termasuk biaya eksekusi apabila nilai gugatannya di bawah Rp150.000.000,00 (seratus lima puluh juta rupiah).

³³ Lilik Mulyadi dan Agus Subroto, *Op. cit.*, hlm. 90.

5. Mekanisme Pemeriksaan Majelis Hakim pada Pengadilan Hubungan Industrial

Jangka waktu pemeriksaan oleh Majelis Hakim telah ditentukan dalam Pasal 103 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, yaitu bahwa Majelis Hakim wajib memberikan putusan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial selambat-lambatnya 50 (lima puluh) hari kerja terhitung sejak persidangan pertama.

Apabila oleh suatu keadaan tertentu jangka waktu 50 (lima puluh) hari kerja tersebut terlampaui, tidak ada ketentuan yang mengatur terhadap konsekuensi terhadap terlampauinya jangka waktu tersebut.

Mengenai mekanisme pemeriksaan pada PHI, apabila ketentuan-ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 maka dapatlah disimpulkan bahwa mekanisme pemeriksaan di PHI terdiri dari 3 (*tiga*) macam, yaitu: *pertama*, Pemeriksaan Isi Gugatan, yang dalam hukum acara PTUN dikenal dengan *Dismissal Process*; *kedua*, Pemeriksaan Dengan Acara Biasa; dan *ketiga*, Pemeriksaan Dengan Acara Cepat.

Apabila ketiga acara pemeriksaan tersebut dijabarkan secara terperinci adalah sebagai berikut³⁴

a. Pemeriksaan Isi Gugatan

Sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 83 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, bahwa Hakim berkewajiban memeriksa isi gugatan dan bila terdapat kekurangan, hakim meminta penggugat untuk

³⁴ Lilik Mulyadi dan Agus Subroto, *Op. cit.*, hlm. 96.

menyempurnakan gugatannya dan penjelasan Pasal demi Pasal atas ketentuan tersebut menyatakan dalam penyempurnaan gugatan, Panitera atau Panitera Pengganti dapat membantu penyusunan/menyempurnakan gugatan.

b. Pemeriksaan Dengan Acara Biasa

Dalam Pemeriksaan Dengan Acara Biasa, sidang pertama dilakukan 14 (empat belas) hari kerja sejak gugatan penggugat diterima oleh Pengadilan Negeri, yaitu 7 (tujuh) hari kerja Penetapan Majelis Hakim oleh Ketua Pengadilan Negeri dan 7 (tujuh) hari kerja Ketua Majelis Hakim yang telah ditetapkan oleh Ketua Pengadilan Negeri harus sudah memulai sidang pertama.

Sebelum dilakukannya sidang tentunya telah dilakukan prosedur pemanggilan para pihak, dalam pemanggilan untuk datang ke sidang dinyatakan sah apabila dilakukan sesuai ketentuan dalam Pasal 89 ayat (2), ayat (3), ayat (4) dan ayat (5) yaitu disampaikan dengan surat panggilan pada alamat tempat tinggalnya para pihak atau di tempat kediaman terakhir apabila tempat tinggalnya tidak diketahui atau disampaikan melalui Kepala Kelurahan atau Kepala Desa apabila pihak yang dipanggil tidak ada di tempat tinggalnya atau tempat tinggal kediaman terakhir. Selanjutnya apabila tempat tinggal maupun tempat kediaman terakhir tidak dikenal, maka surat panggilan ditempelkan pada tempat pengumuman di gedung Pengadilan Hubungan Industrial. Sedangkan terhadap penerimaan surat panggilan dilakukan dengan tanda terima sebagai bukti bahwa surat

panggilan tersebut telah diterima oleh pihak yang dipanggil sendiri atau melalui orang lain.

Jangka waktu 7 (tujuh) hari sejak penetapan Majelis Hakim sampai dengan sidang pertama akan menimbulkan permasalahan tersendiri, mengingat kedudukan PHI berada di Kabupaten/Kota yang berada Ibukota Provinsi sebagaimana Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004.

Berbeda dengan perkara perdata, Jangka waktu antara sidang dengan hari sidang sebagaimana diatur dalam Pasal 122 HIR/Pasal 146 RBg dan Pasal 10 Rv. Dalam Pasal 10 Rv jangka waktu antara sidang dengan hari sidang ditentukan: 8 (delapan) hari apabila jarak tempat tinggal tergugat dengan gedung Pengadilan tempat sidang tidak jauh, 14 (empat belas) hari apabila jaraknya agak jauh dan 20 (dua puluh) hari jika jaraknya jauh.³⁵

Ketua Majelis Hakim menetapkan hari sidang berikutnya apabila salah satu pihak atau para pihak tidak dapat menghadiri sidang. Sidang berikutnya ditentukan selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal penundaan. Penundaan sidang karena ketidakhadiran salah satu atau para pihak diberikan sebanyak-banyaknya 2 (dua) kali penundaan. Berkaitan dengan penundaan sidang oleh karena ketidakhadiran salah satu pihak atau para pihak tersebut diatur dalam ketentuan Pasal 93 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004.

Mengenai gugatan penggugat dianggap gugur dan tentang ketidakhadiran tergugat diatur dalam ketentuan Pasal 94 Undang-Undang Nomor 2 Tahun

³⁵ Yahya Harahap, *Op. cit.*, hlm. 225.

2004 yaitu apabila penggugat atau wakilnya setelah dipanggil secara patut dan tidak datang menghadap Pengadilan pada sidang penundaan terakhir maka gugatannya dianggap gugur, akan tetapi penggugat berhak mengajukan gugatannya sekali lagi. Apabila tergugat atau kuasa hukumnya yang sah setelah dipanggil secara patut tidak datang menghadap Pengadilan pada sidang penundaan terakhir, maka Majelis Hakim dapat memeriksa dan memutus perselisihan tanpa dihadiri tergugat.

Hal tersebut berbeda dengan yang diatur dalam Pasal 124 HIR/148 RBg. yaitu apabila penggugat atau kuasanya tidak datang menghadap meskipun telah dipanggil secara patut, maka tuntutan dianggap gugur dan dihukum membayar biaya perkara, tetapi berhak mengajukan gugatannya sekali lagi sesudah membayar biaya tersebut.

Dalam UU Nomor 2 Tahun 2004 tidak diatur secara tegas konsekuensi atas pengguguran gugatan karena ketidakhadiran penggugat dan penggugat mengajukan gugatannya kembali.

c. Pemeriksaan Dengan Acara Cepat

Pemeriksaan Dengan Acara Cepat diatur melalui ketentuan dalam Pasal 98 dan Pasal 99 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Secara lengkap ketentuan Pasal 98 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 adalah sebagai berikut:

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

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

2. Dalam jangka waktu 7 (tujuh) hari kerja setelah diterimanya permohonan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), Ketua Pengadilan Negeri mengeluarkan penetapan tentang dikabulkan atau tidak dikabulkannya permohonan tersebut.
3. Terhadap penetapan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak dapat digunakan upaya hukum.

Secara lengkap ketentuan Pasal 99 UU Nomor 2 Tahun 2004 adalah sebagai berikut:

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

Dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tidak ada penjelasan lebih lanjut mengenai Pemeriksaan Dengan Acara Cepat, yaitu dalam aspek bagaimana dan klasifikasi seperti apakah kepentingan mendesak tersebut.

Namun dengan Keputusan Ketua Mahkamah Agung RI Nomor KMA/034/SK/IV/2006 Tentang Petunjuk Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Industrial, mengenai Pemeriksaan Dengan Acara Cepat, selengkapnya sebagai berikut:

1. Yang dimaksudkan kepentingan mendesak dalam Pasal 98 ayat (1) UU Nomor 2 Tahun 2004 antara lain: PHK massal, terjadi huru hara yang mengganggu kepentingan produksi, keamanan dan ketertiban umum.

2. Yang dimaksud dengan tanpa melalui prosedur pemeriksaan sebagaimana ditentukan dalam Pasal 99 ayat (1) UU Nomor 2 Tahun 2004 adalah sidang pemeriksaan tidak terikat pada acara perkara perdata umumnya antara lain tentang tenggang waktu pemanggilan, replik/duplik dan hal-hal lain yang dapat menghambat proses acara cepat. Persidangan perkara harus dilakukan pada hari kerja pertama setelah kedua belah pihak dipanggil dengan tata cara pemanggilan tercepat.

Prosedur Pemeriksaan Dengan Acara Cepat adalah sebagai berikut: Permohonan Pemeriksaan Dengan Acara Cepat diajukan oleh salah satu pihak atau para pihak kepada Ketua Pengadilan Negeri, selanjutnya dalam jangka waktu 7 (tujuh) hari kerja setelah diterimanya permohonan tersebut, Ketua Pengadilan Negeri mengeluarkan penetapan tentang dikabulkan atau tidak dikabulkannya permohonan tersebut. Apabila tidak dikabulkan maka Pemeriksaan Dengan Acara Biasa, dalam hal permohonan dikabulkan, Ketua Pengadilan Negeri dalam jangka waktu 7 (tujuh) hari kerja setelah dikeluarkannya penetapan, menentukan majelis hakim, hari, tempat, dan waktu sidang tanpa melalui prosedur pemeriksaan. Selanjutnya tenggang waktu untuk jawaban dan pembuktian kedua belah pihak, masing-masing ditentukan tidak melebihi 14 (empat belas) hari kerja.

6. Putusan Hakim pada Pengadilan Hubungan Industrial

Menurut Lalu Husni putusan hakim adalah suatu pernyataan oleh hakim sebagai pejabat negara yang diberi wewenang untuk itu, diucapkan dalam persidangan dengan tujuan untuk menyelesaikan atau mengakhiri suatu perkara atau sengketa antara para pihak.³⁶

³⁶ Lalu Husni, *Op. Cit.*, hlm. 119.

Sedangkan Lilik Mulyadi mendefinisikan putusan hakim merupakan putusan yang diucapkan oleh hakim karena jabatannya dalam persidangan perkara perdata/PHI yang terbuka untuk umum setelah melalui proses dan prosedural hukum acara perdata pada umumnya dalam bentuk tertulis dengan tujuan menyelesaikan atau mengakhiri suatu perkara.³⁷

Apabila bertitik tolak pada ketentuan-ketentuan Pasal 184 HIR, Pasal 195 Rbg, Pasal 30 R.O., Pasal 23 ayat (1) UU Nomor 48 Tahun 2009, tidak ditemukan pengertian atau batasan terhadap putusan hakim. Ketentuan-ketentuan tersebut hanya menentukan hal-hal yang harus ada dan dimuat dalam putusan hakim.

Putusan hakim pada PHI secara substansial relatif sama dengan perkara perdata pada umumnya di Pengadilan Negeri. Adapun mengenai putusan hakim pada PHI diatur dalam ketentuan Pasal 100 sampai dengan Pasal 115 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004.

Dalam mengambil putusan, Majelis Hakim wajib memberikan putusan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam waktu selambat-lambatnya 50 (lima puluh) hari kerja terhitung sejak sidang pertama dan harus mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan, dan keadilan.

Putusan Majelis Hakim tersebut merupakan putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang wajib dibacakan dalam sidang terbuka untuk umum, sehingga apabila tidak dilakukan maka putusan Majelis Hakim tersebut tidak sah dan tidak mempunyai kekuatan hukum. Dalam hal salah satu pihak tidak

³⁷ Lilik Mulyadi dan Agus Subroto, *Op. cit.*, hlm. 231.

hadir dalam sidang pembacaan putusan, maka Ketua Majelis Hakim memerintahkan kepada Panitera Pengganti untuk menyampaikan pemberitahuan putusan kepada pihak yang tidak hadir tersebut selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah putusan Majelis Hakim dibacakan.

Putusan PHI ditandatangani oleh Hakim, Hakim Ad-Hoc dan Panitera Pengganti dan selanjutnya Panitera Muda harus sudah menerbitkan salinan putusan yang telah ditandatangani tersebut, selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja. Sedangkan Panitera Pengadilan Negeri dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah salinan putusan diterbitkan harus sudah mengirimkan salinan putusan kepada para pihak.

Putusan PHI tersebut di atas harus memuat 7 (tujuh) ketentuan, yang apabila tidak dipenuhinya salah satu ketentuan dapat menyebabkan batalnya putusan Pengadilan Hubungan Industrial, ketentuan tersebut adalah:

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

Sebagaimana ketentuan Pasal 108 UU Nomor 2 Tahun 2004, bahwa Ketua Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial dapat mengeluarkan putusan yang dapat dilaksanakan lebih dahulu, meskipun putusannya diajukan

perlawanan atau Kasasi. Maka pihak yang bersengketa dapat mengajukan permohonan agar putusan Majelis Hakim PHI dapat dilaksanakan lebih dahulu, meskipun putusannya diajukan perlawanan atau Kasasi, yang dalam hukum perdata putusan yang demikian dikenal dengan istilah *uitvoerbaar bij voorraad*.³⁸

Lilik Mulyadi dalam catatannya menyatakan, bahwa *uitvoerbaar bij voorraad*, putusan yang dapat dilaksanakan terlebih dahulu atau lazim disebut sebagai putusan serta merta diatur dalam ketentuan Pasal 180 ayat (1) HIR/Pasal 195 ayat (1) RBg, Pasal 54, Pasal 55, Pasal 56, Pasal 57, dan Pasal 332 Rv, SEMA 03 Tahun 2000 dan SEMA 04 Tahun 2001 yang secara normatif memungkinkan dilaksanakan tetapi dalam praktiknya sulit diterapkan karena adanya kesulitan nantinya untuk memulihkan pada keadaan semula setelah putusan serta merta tersebut dijatuhkan oleh Hakim Pengadilan Negeri atau Hakim Pengadilan Agama, selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari setelah diucapkan, turunan putusan yang sah dikirimkan ke Pengadilan Tinggi atau Pengadilan Tinggi Agama dan apabila putusan tersebut dimintakan dilaksanakan oleh penggugat, berkas selengkapnya dikirim ke Pengadilan Tinggi atau Pengadilan Tinggi Agama disertai pendapat dari Ketua Pengadilan Negeri atau Ketua Pengadilan Agama yang bersangkutan dan adanya pemberian jaminan yang nilainya sama dengan nilai barang/obyek eksekusi sehingga tidak

³⁸ Lalu Husni, *Op. cit.*, hlm. 122.

menimbulkan kerugian pihak lain apabila ternyata dikemudian hari dijatuhkan putusan yang membatalkan putusan tingkat pertama.³⁹

7. Upaya Hukum pada Pengadilan Hubungan Industrial

Upaya hukum dalam hukum acara perdata terdiri dari:⁴⁰

- a. Upaya hukum biasa yang berupa perlawanan (*verzet*), banding (*revisi*) dan Kasasi (*cassatie*).
- b. Upaya hukum luar biasa, yang berupa Peninjauan Kembali (PK) dan *derden verzet* (*verzet door derden*).

Namun dalam perkara perselisihan hubungan industrial tidak dikenal upaya hukum banding, sehingga dalam PHI hanya dapat dilakukan upaya hukum biasa berupa *verzet* dan Kasasi, serta upaya hukum luar biasa yang berupa Peninjauan Kembali (PK).

a. Perlawanan (*Verzet*)

Upaya hukum *verzet* adalah upaya hukum perlawanan terhadap putusan tanpa hadirnya pihak tergugat (*verstek*), *verzet* dapat dilakukan terhadap perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.⁴¹

Meskipun dalam PHI, Majelis Hakim diberikan wewenang memeriksa dan memutus perselisihan tanpa dihadiri tergugat sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 94 ayat (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tetapi tidak mengatur tentang mekanisme upaya perlawanan atas putusan Majelis Hakim tanpa dihadiri tergugat. Untuk itu sebagaimana ketentuan Pasal 57

³⁹ Lilik Mulyadi dan Agus Subroto, *Op. cit.*, hlm.230.

⁴⁰ *Ibid.*, hlm. 251.

⁴¹ *Loc. cit.*

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, maka mekanisme *verzet* adalah sebagaimana mekanisme *verzet* pada perkara perdata pada umumnya.

Perlawanan terhadap putusan *verstek* hanya dapat dilakukan satu kali saja dan apabila dalam pemeriksaan *verzet* diputus sekali lagi dengan putusan *verstek*, maka tergugat tidak dapat lagi mengajukan perlawanan atau *verzet* untuk yang kedua kalinya dan jika tergugat masih juga mengajukan perlawanan maka akan dinyatakan tidak dapat diterima, sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 129 ayat (5) HIR/Pasal 153 ayat (6). Terhadap hal ini upaya hukum yang tersedia bagi tergugat adalah upaya hukum banding (Pasal 8 ayat (1) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 1947 atau Pasal 200 RBg).⁴²

b. Kasasi (*Cassatie*)

Kasasi artinya pembatalan putusan oleh Mahkamah Agung (MA). Pengertian pengadilan Kasasi adalah pengadilan yang memeriksa apakah *judex factie* tidak salah dalam melaksanakan peradilan. Upaya hukum Kasasi itu sendiri adalah upaya agar putusan pengadilan tingkat pertama dan atau tingkat banding dibatalkan oleh MA karena telah salah dalam melaksanakan peradilan.⁴³

Dalam perkara penyelesaian hubungan industrial sebagaimana diatur dalam Pasal 56 UU Nomor 2 Tahun 2004 adalah terhadap perkara mengenai perselisihan hak dan perselisihan PHK, yaitu dengan cara mengajukan

⁴² *Ibid.* Hlm. 254.

⁴³ Zainal Asikin, *Op. cit.*, hlm. 139.

permohonan Kasasi kepada Mahkamah Agung dalam waktu selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja: bagi pihak yang hadir pada saat sidang pembacaan putusan oleh Majelis Hakim PHI, terhitung sejak putusan dibacakan dan bagi pihak yang tidak hadir pada saat sidang pembacaan putusan oleh Majelis Hakim PHI, terhitung sejak tanggal menerima pemberitahuan putusan. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2004, Kasasi adalah pembatalan putusan atas penetapan pengadilan dari semua lingkungan peradilan dalam tingkat peradilan akhir.⁴⁴ Alasan yang digunakan dalam permohonan Kasasi ditentukan dalam Pasal 30 UU Nomor 14 Tahun 1985 jo. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2004 adalah:⁴⁵

- a. Tidak berwenang (baik kewenangan absolut maupun relatif) untuk melampaui batas wewenang;
- b. Salah menerapkan/melanggar hukum yang berlaku;
- c. Lalai memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan yang mengancam kelalaian dengan batalnya putusan yang bersangkutan.

Putusan Kasasi terbatas memeriksa perkara terhadap aspek yuridis, apakah benar *yudex facti* telah menerapkan hukum atau menerapkan hukum tidak sebagaimana mestinya, untuk itu Mahkamah Agung memeriksa terhadap penerapan hukumnya dan tidak pada peristiwa dan pembuktian.

Adapun putusan peradilan tingkat kasasi pada dasarnya dapat diklasifikasi dalam 3 (tiga) golongan, yaitu:⁴⁶

1) Permohonan Kasasi Tidak Dapat Diterima

Hakikatnya permohonan kasasi haruslah didasarkan pada dapat diterimanya permohonan kasasi atau *ontvankelijkeheid*. Apabila permohonan kasasi tidak memenuhi syarat formal untuk mengajukan

⁴⁴ *Ibid*, hlm. 140.

⁴⁵ *Loc. cit.*

⁴⁶ *Loc. cit.*

kasasi, seperti dilampauinya tenggang waktu pengajuan kasasi, surat kuasa khusus tidak memenuhi syarat, belum dipenuhinya upaya hukum lain, tidak ada atau terlambat mengajukan memori kasasi dan lain sebagainya.

2) Permohonan Kasasi Ditolak

Permohonan kasasi dari pemohon kasasi ditolak oleh Mahkamah Agung, dapat disebabkan bahwa *yudex facti* tidak salah dalam menerapkan hukum, bahwa pemohon kasasi dalam memori kasasinya mempersoalkan tentang kejadian atau hal yang bukan merupakan wewenang hakim kasasi, misalnya tentang penilaian hasil pembuktian, penghargaan atas suatu fakta dan lainnya. Dapat pula permohonan kasasi oleh pemohon kasasi ditolak karena pemohon kasasi dalam mengajukan memori kasasi tidak relevan dengan pokok perkara.⁴⁷

3) Permohonan Kasasi Dikabulkan

Permohonan kasasi dari pemohon kasasi dikabulkan berarti alasan-alasan atau keberatan-keberatan yang dikemukakan pemohon kasasi dalam memori kasasinya telah sesuai, sehingga Mahkamah Agung menganggap bahwa *yudex facti* telah salah atau tidak benar dan tepat dalam penerapan hukum atau karena alasan-alasan hukum lain.

c. Peninjauan Kembali

Peninjauan kembali atau biasa disebut *Request Civiel* adalah meninjau kembali putusan perdata yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap, karena diketahuinya hal-hal baru yang dahulu tidak dapat diketahui oleh hakim, sehingga apabila hal-hal itu diketahuinya maka putusan hakim akan menjadi lain.⁴⁸

Apabila dikaji mendalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung sebagaimana telah diubah dan ditambah dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2004, dan terakhir dengan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2009 (UU MA) yang berkaitan dengan upaya hukum luar biasa peninjauan kembali (PK), maka mengenai kewenangan Mahkamah Agung

⁴⁷ *Ibid.*, hlm. 266.

⁴⁸ Zainal Asikin, *Op. cit.*, hlm.142.

untuk memeriksa dan memutus PK diatur dalam ketentuan Pasal 28 ayat (1) dan Pasal 34 UU MA, yaitu bahwa Mahkamah Agung bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus permohonan peninjauan kembali terhadap putusan Pengadilan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap. Adapun kewenangan tersebut adalah pada tingkat pertama dan terakhir. Sedangkan mekanisme PK diatur dalam ketentuan Pasal 66 sampai dengan Pasal 76 Undang-Undang MA.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Menurut Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, penelitian hukum dibedakan antara data yang diperoleh secara langsung dari masyarakat dan data yang diperoleh dari bahan pustaka, yang diperoleh langsung dari masyarakat dinamakan data primer (data dasar) sedangkan yang diperoleh dari bahan-bahan pustaka lazimnya dinamakan data sekunder sedangkan penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder belaka, dapat dinamakan penelitian hukum normatif atau penelitian hukum kepustakaan.⁴⁹

Sedangkan menurut Muhaimin bahwa penelitian hukum normatif adalah proses penelitian untuk meneliti dan mengkaji tentang hukum sebagai norma, aturan, asas hukum, prinsip hukum, doktrin hukum, teori hukum dan kepustakaan lainnya untuk menjawab permasalahan hukum yang diteliti. Oleh karena itu penelitian hukum normatif biasanya hanya merupakan studi dokumen, yakni menggunakan sumber bahan hukum yang berupa peraturan perundang-undangan, keputusan/ketetapan pengadilan, kontrak/ perjanjian/ akad, asas dan prinsip hukum, teori hukum, dan doktrin/pendapat para ahli hukum.⁵⁰

Sebagaimana diuraikan oleh Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, jenis penelitian hukum normatif atau kepustakaan mencakup:⁵¹

⁴⁹ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Raja Grafindo Persada, Edisi 1 Cetakan ke-19, 2019, hal. 12-13.

⁵⁰ Muhaimin, *Metode Penelitian Hukum*, Mataram University Press, Mataram, 2020, hal. 48.

⁵¹ Soerjono Soekanto, *Op cit*, hal. 14

1. Penelitian terhadap asas-asas hukum.
2. Penelitian terhadap sistematika hukum.
3. Penelitian terhadap taraf sinkronisasi vertikal dan horizontal.
4. Penelitian perbandingan hukum dan
5. Penelitian sejarah hukum.

Berdasarkan hal-hal tersebut di atas dan persoalan yang telah dirumuskan dalam rumusan masalah, maka oleh karenanya jenis penelitian ini adalah Penelitian Hukum Normatif (*normatif law research*).

B. Pendekatan Penelitian

Adapun pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini, antara lain:

1. Pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) akan dilihat hukum sebagai suatu sistem yang tertutup yang mempunyai sifat sebagai berikut:
 - a) *Comprehensive* artinya norma-norma hukum yang ada di dalamnya terkait antara yang satu dengan yang lainnya secara logis;
 - b) *All-iclusive* bahwa kumpulan norma hukum tersebut cukup mampu menampung permasalahan hukum yang ada sehingga tidak akan ada kekurangan hukum;
 - c) *Sistematic* bahwa di samping bertautan antara satu dengan yang lain, norma-norma hukum tersebut juga tersusun secara sistematis.
2. Pendekatan kasus (*case approach*),

Pendekatan ini dilakukan dengan cara melakukan telaah terhadap kasus-kasus yang berkaitan dengan isu yang dihadapi yang telah menjadi putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap.

3. Pendekatan analisis (*analytical approach*)

Maksud pendekatan analisis terhadap bahan hukum adalah mengetahui makna yang dikandung oleh istilah-istilah yang digunakan dalam aturan perundang-undangan secara konsepsional, sekaligus mengetahui penerapannya dalam praktik dan putusan-putusan hukum.

C. Jenis dan Sumber Bahan Hukum

Sesuai dengan jenis penelitiannya, maka dalam penelitian ini menggunakan jenis data sekunder berupa bahan-bahan hukum. Menurut Amirudin dan Zainal Asikin, sumber penelitian hukum normatif hanyalah data sekunder, yang terdiri dari bahan hukum primer, sekunder dan tersier. Ketiga sumber bahan hukum tersebut meliputi:⁵²

1. Bahan hukum primer, yaitu bahan-bahan hukum yang berkaitan erat dengan permasalahan yang diteliti, yaitu :
 - a. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
 - b. Reglemen Indonesia Yang Diperbaharui (*Het Herziene Indonesisch Reglement*/HIR).
 - c. Reglemen Acara Hukum Untuk Daerah Luar Jawa dan Madura (*Reglement Tot Regeling Van Het Rechtswezen In De Gewesten Butten Java en Madura*/RBg).
 - d. Reglemen Acara Perdata (*Reglement op de Rechtsvorderin*/Rv).
 - e. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (*Burgerlijk Wetboek voor Indonesie*/BW).
 - f. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
 - g. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
 - h. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

⁵² Amirudin dan Zainal Asikin dalam Muhaimin, *Op cit*, hal. 62.

- i. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2009 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung.
 - j. Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman.
 - k. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan.
 - l. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.
2. Bahan Hukum Sekunder, yaitu bahan-bahan hukum yang memberikan penjelasan atau membahas lebih hal-hal yang telah diteliti pada hukum primer:
- a. Pendapat-pendapat yang relevan dengan penelitian serta data tertulis yang terkait dengan penelitian;
 - b. Berbagai makalah, jurnal, surat kabar, majalah, dokumen, dan data-data dari internet yang berkaitan dengan penelitian.
3. Bahan Hukum Tersier, antara lain:
- a. Bahan-bahan yang memberikan penjelasan maupun petunjuk terhadap bahan hukum Primer dan Sekunder dan berhubungan dengan bidang hukum seperti abstrak perundang-undangan, bibliografi hukum, direktori pengadilan, ensiklopedia hukum, kamus hukum, majalah hukum dan hal lainnya yang berhubungan dengan bidang hukum.
 - b. Bahan-bahan yang memberikan penjelasan maupun petunjuk terhadap bahan hukum Primer dan Sekunder di luar bidang hukum, yang berasal dari bidang ekonomi, sosiologi, filsafat, ilmu politik dan lain sebagainya.

D. Teknik dan Alat Pengumpulan Bahan Hukum

Teknik dan Alat Pengumpulan Bahan Hukum dalam penelitian ini yaitu dengan cara bahan hukum yang digunakan dalam penelitian dikumpulkan

dengan melakukan penelusuran dan studi dokumentasi, baik melalui toko-toko buku, perpustakaan dan media internet, serta media dan tempat-tempat (lembaga) lainnya yang mengeluarkan serta menyimpan arsip (dokumen) yang berkenaan permasalahan penelitian.

Teknik pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui studi dokumen dan dilakukan dengan diinventarisir dan diklasifikasi sesuai dengan rumusan masalah. Penelusuran bahan-bahan hukum tersebut dilakukan dengan membaca, melihat, mendengarkan, maupun penelusuran bahan hukum melalui media internet.

E. Analisa Bahan Hukum

Analisa bahan hukum dilakukan dengan cara, bahan hukum yang telah dikumpulkan dan dikelompokkan kemudian ditelaah dengan menggunakan pendekatan konseptual, pendekatan perundang-undangan, dan pendekatan lainnya untuk memperoleh gambaran atau jawaban terhadap permasalahan yang menjadi fokus kajian dalam penelitian ini.

Pengolahan bahan hukum dalam penelitian ini dengan melakukan sistematisasi terhadap bahan hukum dengan cara melakukan seleksi bahan hukum kemudian melakukan klasifikasi menurut penggolongan bahan hukum dan menyusun bahan hukum sehingga memperoleh hasil penelitian secara sistematis dan secara logis yaitu adanya hubungan dan keterkaitan antara bahan hukum yang satu dengan bahan hukum yang lain untuk mendapatkan gambaran umum jawaban dari hasil penelitian.

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode analisis yang bersifat kualitatif yaitu dengan cara melakukan interpretasi (penafsiran) terhadap bahan-bahan hukum yang telah diolah. Penggunaan metode interpretasi (penafsiran) ini bertujuan untuk menafsirkan hukum, apakah terhadap bahan hukum tersebut khususnya bahan hukum primer terdapat kekosongan norma hukum, antinomi norma hukum dan norma hukum yang kabur.⁵³



⁵³ *Ibid.*, hlm. 68.