

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Penerapan prinsip cepat dalam penyelesaian sengketa ketenagakerjaan (sengketa hubungan industrial) di Indonesia belum terlaksana sebagaimana mestinya, padahal prinsip ini tidak merugikan pihak-pihak yang berperkara, antara teori dengan praktik sangat bertentangan satu sama lain, secara teori sesuai dengan prinsip cepat dalam penyelesaian sengketa perkara perdata termasuk sengketa hubungan industrial diharapkan dapat selesai dalam waktu yang singkat, namun praktiknya ternyata tidaklah demikian, sehingga menimbulkan kekecewaan bagi individu atau kelompok masyarakat khususnya bagi tenaga kerja yang menginginkan kepastian hukum yang cepat dan tidak berbelarut-larut.

Menurut ketentuan Hukum Acara Perdata sebagaimana yang diatur dalam Pasal 2 ayat 4 Undang Undang Nomor 48 tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman menyebutkan bahwa “peradilan dilakukan dengan sederhana, cepat dan biaya ringan”.<sup>1</sup> Hal ini sejalan dengan ketentuan konsideran dalam pertimbangan dari UU No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pada huruf b yang menyebutkan “*Bahwa dalam era industrialisasi, masalah perselisihan hubungan industrial menjadi semakin meningkat dan kompleks, sehingga diperlukan institusi dan mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang cepat, tepat, adil dan murah*”. Dengan demikian prinsip cepat dalam penanganan perkara hubungan industrial merupakan suatu keharusan.

---

<sup>1</sup> Lihat Pasal 2 ayat (4), Undang Undang Nomor 48 Tahun 2009, Tentang Kekuasaan Kehakiman.

Salah satu kasus Pengadilan Hubungan Industrial dengan nomor perkara 76/G/2007/PHI.Mdn, dapat dijadikan dasar apakah prinsip cepat tersebut telah berlaku. Bayangkan dalam kasus perkara tersebut mulai pendaftarannya pada tanggal 14 Mei 2007 hingga saat ini belum menemukan titik terang dan bahkan terkesan berbelit belit. Jalannya perkara ini antara tenaga kerja dengan perusahaan seolah-olah tidak berujung dan tidak bertepi, hal mana tenaga kerja dinyatakan menang ditahap Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), bahkan sampai di Mahkamah Agung, akan tetapi pihak perusahaan melakukan upaya hukum Peninjauan Kembali (PK) sehingga sampai saat ini kasus tersebut masih terkatung katung dan belum terselesaikan.

Filosuf John Austin<sup>2</sup> menyebutkan bahwa hukum adalah “perintah (*command*) dari penguasa”.<sup>3</sup> Perintah yang dimaksud disini adalah Undang-Undang karena memang Undang-Undang dibuat oleh penguasa. Tidak adanya pengaturan yang terdapat di dalam Undang-Undang tentang sanksi yang dikenakan terhadap penegak-penegak hukum seperti Hakim dan Pegawai Administrasi di Pengadilan dalam perkara hubungan industrial, sudah tentu mereka tidak mewujudkan prinsip cepat ini, maka penyelesaian perkarapun akan memakan waktu yang lama, sehingga perlu untuk mengatur tentang sanksi bagi pihak yang dengan sengaja memperlama proses perkara.

Pemberlakuan Undang-undang nomor 2 tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial telah memberikan suatu harapan baru untuk

---

<sup>2</sup> John Austin seorang berkebangsaan Inggris yang lahir pada tahun 1790 di Sufflok, Inggris dan bekerja sebagai pengajar (guru besar) *Jurisprudence* di London University, John Austin disebut sebagai ahli hukum yang pertama yang memperkenalkan suatu teori bahwa positivisme hukum merupakan suatu sistem.

<sup>3</sup> John Austin dalam Darji Darmodiharjo & Shidarta, *Pokok-Pokok Filsafat Hukum*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2002, hlm 113.

membangun industrial yang lebih baik. Bila sebelum berlakunya undang-undang penyelesaian perselisihan hubungan industrial adakalanya dibutuhkannya waktu sampai sekitar 3 (tiga) tahun untuk menyelesaikan perselisihan perburuhan, maka melalui undang-undang penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang baru ini penyelesaian perselisihan hubungan industrial sudah bisa diselesaikan dalam tempo tidak lebih 140 (seratus empat puluh) hari.<sup>4</sup> Diperkuat lagi dengan Mahkamah Agung dalam Surat Edaran No. 1 tahun 1992 Jo. No. 6 Tahun 1992 memberikan batasan waktu paling lama 6 (enam) bulan, artinya setiap perkara harus dapat diselesaikan dalam waktu 6 (enam) bulan sejak perkara itu didaftarkan di kepaniteraan, kecuali jika memang menurut ketentuan hukum tidak mungkin diselesaikan dalam waktu enam bulan, namun jika melebihi enam bulan Pengadilan Negeri harus memberikan laporan dengan menyebutkan alasan-alasannya.<sup>5</sup>

Tahap awal yang harus ditempuh dalam menyelesaikan perkara di bidang hubungan industrial adalah para pihak harus melakukan upaya bipartit yang penyelesaian pelaksanaannya diberikan waktu maksimal 30 (tiga puluh) hari sejak tanggal dimulainya perundingan. Pengertian bipartit ini tidak jauh berbeda dengan upaya mediasi antara pihak-pihak yang berperkara dalam acara perdata. Dalam perkara perdata upaya mediasi juga wajib untuk dilakukan oleh para pihak sebelum mereka berperkara di pengadilan.<sup>6</sup> Mediasi maupun bipartit dipandang

---

<sup>4</sup> Sehat Damanik, *Hukum Acara Perburuhan*, Dss Publishing, Jakarta, 2005, hlm. 35.

<sup>5</sup> Berdasarkan SEMA No. 1 Tahun 1992 Jo. No. 6 Tahun 1992 ini menyebutkan bahwa Mahkamah Agung memerintahkan kepada seluruh Pengadilan Negeri se Indonesia bahwa dalam menangani perkara perdata Hakim sudah harus memutus perkara selambat-lambatnya dalam waktu 6 bulan kecuali terdapat hal-hal yang mempengaruhi lamanya putusan, Pengadilan Negeri harus membuat laporan dengan menyebutkan alasan-alasannya.

<sup>6</sup> Mohammad Shaleh dan Lilik Mulyadi, *Seraut Wajah Pengadilan Hubungan Industrial Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2012, hlm 59

merupakan cara atau instrumen yang efektif dalam mengatasi penumpukan perkara di pengadilan.

Terhadap upaya bipartit ini, apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari ternyata salah satu pihak menolak untuk berunding atau upaya bipartit tidak menghasilkan kesepakatan, maka perundingan bipartit tersebut dianggap gagal. Kegagalan para pihak atas perundingan tersebut dapat dilanjutkan dengan membawa persoalan tersebut ke kantor dinas ketenagakerjaan dan transmigrasi setempat untuk dilakukan pencatatan dengan melampirkan bukti-bukti bahwa upaya bipartit sudah pernah dilakukan. Setelah melakukan pencatatan atas perselisihan tersebut, instansi ketenagakerjaan dan transmigrasi setempat wajib menawarkan penyelesaian perundingan melalui konsiliasi atau melalui arbitrase.<sup>7</sup>

Apabila para pihak yang berselisih tidak menjawab penawaran tersebut, maka instansi yang bersangkutan melimpahkan berkas tersebut kepada Mediator. Sedangkan yang menjadi Mediator disini pada umumnya adalah pejabat Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi setempat. Selanjutnya Mediator akan merumuskan hasil perundingan tersebut beserta dengan keterangan dari para pihak dan juga pendapat dan pertimbangan mediator dalam bentuk anjuran tertulis. Apabila salah satu pihak atau kedua belah pihak tidak setuju atau tidak mau melaksanakan anjuran tertulis yang dikeluarkan oleh pihak mediator, maka salah satu pihak atau kedua belah pihak dapat mengajukan gugatannya ke PHI melalui pengadilan negeri tempat dimana pekerja itu bekerja dengan memberikan tembusannya kepada mediator.<sup>8</sup>

---

<sup>7</sup> Lilik Mulyadi dan Agus Subroto, *Penyelesaian Perkara Pengadilan Hubungan Industrial dalam Teori Dan Praktik*, PT. Alumni, Bandung, 2011, hal 63

<sup>8</sup> Lihat Pasal 13 Peraturan Mahkamah Agung Nomor 1 Tahun 2008 tentang *Prosedur Mediasi di Pengadilan*.

Setelah gugatan dimasukkan, maka dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja ketua pengadilan negeri harus sudah menetapkan komposisi Majelis Hakim yang akan memeriksa dan mengadili perkara tersebut. Selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari sejak tanggal penetapan majelis hakim, ketua majelis hakim harus sudah melaksanakan sidang yang pertama. Apabila di dalam proses persidangan tersebut terjadi penundaan, maka maksimal penundaan yang dapat diberikan dikarenakan oleh ketidakhadiran oleh salah satu pihak atau kedua belah pihak adalah 2 (dua) kali penundaan<sup>9</sup>.

Ketentuan hukum acara pada PHI mengatur bahwasanya Majelis Hakim wajib sudah memberikan putusan atas perselisihan hubungan industrial tersebut selambat-lambatnya 50 (lima puluh) hari kerja terhitung sejak tanggal sidang pertama. Artinya, penanganan perkara harus dapat selesai dalam batas waktu yang telah ditetapkan tersebut. Majelis hakim tidak diperkenankan menangani perkara secara berlarut-larut. Setelah putusan tersebut ditandatangani, maka selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja panitera muda harus menerbitkan salinan putusan yang dimaksud.<sup>10</sup> Atau manakala salah satu pihak tidak hadir, maka panitera pengganti dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja harus sudah menyampaikan pemberitahuan putusan tersebut kepada pihak yang tidak hadir.<sup>11</sup> Panitera Pengadilan Negeri dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh)

---

<sup>9</sup> Lihat Pasal 93 ayat (3) dan Pasal 94 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*.

<sup>10</sup> Lihat Pasal 106 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*

<sup>11</sup> Lihat Pasal 105 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*

hari kerja setelah salinan putusan tersebut diterbitkan harus sudah mengirimkan salinan putusan tersebut kepada para pihak.<sup>12</sup>

Batas waktu juga diberikan dalam hal dilakukannya upaya hukum oleh salah satu pihak, yaitu upaya kasasi. Pada prinsipnya tenggang waktu yang diberikan untuk mengajukan kasasi sama seperti hukum acara perdata, yaitu 14 (empat belas) hari kerja, tetapi dalam kenyataannya tidak ada batasan waktu atau lebih tepatnya terserah pengadilan dalam melakukan kasasi tersebut. Akan tetapi terhadap upaya salah satu pihak yang menempuh kasasi tersebut kepanitera pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri yang bersangkutan selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja terhitung sejak tanggal penerimaan permohonan kasasi harus sudah menyampaikan permohonan berkas perkara tersebut kepada Ketua Mahkamah Agung. Demikian pula Mahkamah Agung dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak tanggal penerimaan permohonan kasasi harus sudah menyelesaikan perselisihan hak atau perselisihan hubungan kerja yang diajukan kepadanya<sup>13</sup>. Apabila ketentuan sebagaimana dimaksud di atas tidak dapat dipenuhi, pembentuk undang-undang telah memberikan ancaman berupa sanksi administratif. Sanksi administratif yang dimaksud berlaku bagi mediator, konsiliator, arbiter dan panitera muda yang melanggar ketentuan dimaksud.<sup>14</sup>

Dalam praktek, terkadang ada pihak yang sengaja tidak mau hadir ke persidangan dengan alasan ingin menunda-nunda pemeriksaan perkara/mengulur-

---

<sup>12</sup> Lihat Pasal 107 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*

<sup>13</sup> Lihat Pasal 115 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*

<sup>14</sup> Lihat Pasal 120 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*

ulur waktu. Ketidakhadiran ini apabila dibiarkan maka akan merugikan pihak lain sehingga oleh karenanya dibutuhkan ketegasan hakim sebagai penguasa persidangan untuk menertibkan hal tersebut. Terkadang Majelis hakim bersikap tidak tegas terhadap keadaan tersebut. Ketidaktegasan sikap majelis hakim ini dapat berakibat pada keterlambatan majelis dalam memutus dan menyelesaikan perkara. Undang-undang tidak mengatur dengan jelas bilamana Hakim melanggar ketentuan Pasal 103, yaitu terlambat dalam memberikan putusan terhadap suatu perkara atau bersikap tidak tegas manakala salah satu pihak melanggar ketentuan Pasal 93 ayat (3) yang mana terhadap mereka telah dilakukan pemanggilan secara sah dan patut.

Penerapan prinsip cepat ini bukan berarti Hakim yang memeriksa dan memutus perkara memutus perkaranya dalam tempo satu jam atau setengah jam. Prinsip cepat dimaksudkan disini adalah agar suatu proses pemeriksaan perkara tidak dilakukan berlarut-larut dan dalam waktu yang relative lama dengan memakan jangka waktu yang lama sampai bertahun-tahun sesuai dengan kesederhanaan hukum acara itu sendiri. Jadi yang dituntut dari hakim dalam penerapan asas ini ialah sikap tidak cenderung secara ekstrim melakukan pemeriksaan yang tergopoh-gopoh layaknya seperti mesin, sehingga jalannya pemeriksaan menanggalkan harkat dan derajat kemanusiaan. Tetapi haruslah dilakukan bukan dengan sengaja dilambat-lambatkan.

Melakukan pemeriksaan yang seksama dan wajar, rasional dan obyektif dengan cara memberi kesempatan yang berimbang dan sepatutnya dilakukan oleh Hakim terhadap masing-masing pihak yang berperkara. Penerapan asas ini tidak boleh mengurangi ketepatan pemeriksaan dan penilaian menurut hukum keadilan.

Tidak ada gunanya proses pemeriksaan dengan cara cepat kalau hukum yang ditegakkan di dalamnya berisikan kepalsuan terhadap kebenaran dan keadilan. Akan tetapi sebaliknya untuk apa kebenaran dan keadilan yang diperoleh dengan penuh kesengsaraan dan kepahitan dan dalam satu penantian yang tak kunjung tiba. Sedemikian rupa lamanya menunggu sampai berpuluh tahun dalam kebimbangan dan keresahan.

Terkadang lantaran lamanya suatu proses penyelesaian perkara putusan akhir baru tiba setelah pihak yang berperkara meninggal dunia berpuluh tahun. Dalam kepedihan yang seperti ini sepiantasnya putusan yang dijatuhkan dengan tepat dan adil, (kemungkinan besar kebenaran dan keadilan yang tertuang di dalamnya, sudah hancur ditelan oleh proses perubahan dan perkembangan nilai). Dalam suatu putusan yang cepat dan tepat terkandung keadilan yang bernilai lebih. Ketetapan putusan sesuai dengan hukum, kebenaran dan keadilan itu saja sudah mengandung nilai keadilan tersendiri, dan kecepatan penyelesaiannya dalam putusan yang cepat dan tepat terdapat rasa keadilan yang saling mengisi dalam penegakan hukum.<sup>15</sup>

Selain dari lamanya waktu penanganan perkara hubungan industrial ini di Pengadilan Hubungan Industrial, terhadap pelaksanaan putusan (eksekusi) juga memakan waktu yang tidak sebentar, mengingat jangka waktu yang ditentukan tidak terdapat pengaturan di dalam Undang-Undang, padahal proses eksekusi tersebut cukup panjang dan berliku-liku yaitu mulai dari *aanmanning* (teguran), Sita Eksekusi, sampai kepada lelang melalui Kantor Lelang Negara yang kesemuanya itu menjadikan daftar panjang bagi pekerja, sehingga sulit bagi

---

<sup>15</sup> <http://Mafia-setiawan.blogspot.com>, diakses pada tanggal 3 Januari 2015.



mereka untuk memperoleh hak-haknya disebabkan karena tidak terdapatnya kepastian hukum terhadap jangka waktu penanganan perkara tersebut.<sup>16</sup>

### **1.1. Identifikasi Masalah**

Dari uraian sebagaimana yang disampaikan dalam latar belakang ini terdapat berbagai permasalahan yang dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Penerapan prinsip cepat dalam penyelesaian sengketa ketenagakerjaan (sengketa hubungan industrial) di Indonesia belum terlaksana sebagaimana mestinya, padahal prinsip ini tidak merugikan pihak-pihak yang berperkara.
2. Surat Edaran Mahkamah Agung No. 1 Tahun 1992 cukup jelas menentukan batas waktu penyelesaian sengketa perdata di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yaitu dalam jangka waktu 6 (enam bulan), jangka waktu inipun terlalu lama, sehingga Pasal 103 UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menentukan dalam jangka waktu 50 hari perkara sudah diputus.
3. Pemeriksaan yang seksama dan wajar, rasional dan obyektif dengan cara memberi kesempatan yang berimbang dan sepatutnya dilakukan oleh Hakim terhadap masing-masing pihak yang berperkara. Penerapan asas ini tidak boleh mengurangi ketepatan pemeriksaan dan penilaian menurut hukum keadilan. Tidak ada gunanya proses pemeriksaan dengan cara cepat kalau hukum yang ditegakkan di dalamnya berisikan kepalsuan terhadap kebenaran dan keadilan

---

<sup>16</sup> Mohammad Saleh dan Lilik Mulyadi, *Opcit*, hlm. 276.

4. Penerapan prinsip cepat dalam penyelesaian suatu sengketa pada dasarnya adalah untuk memberikan kepastian hukum yang cepat dan tidak membuang waktu karena semakin lama suatu masalah akan menimbulkan biaya yang sangat besar dan tidak sedikit.
5. Pelaksanaan putusan (eksekusi) juga memakan waktu yang tidak sebentar, mengingat jangka waktu yang ditentukan tidak terdapat pengaturan di dalam Undang-Undang, padahal proses eksekusi tersebut cukup panjang dan berliku-liku yaitu mulai dari *aanmanning* (teguran), Sita Eksekusi, sampai kepada lelang melalui Kantor Lelang Negara yang kesemuanya itu menjadikan daftar panjang bagi pekerja, sehingga sulit bagi mereka untuk memperoleh hak-haknya disebabkan karena tidak terdapatnya kepastian hukum terhadap jangka waktu penanganan perkara tersebut

### **1.3. Pembatasan Masalah**

Banyaknya permasalahan-permasalahan yang telah diidentifikasi tersebut, jika seluruhnya diteliti tentu tidak akan mungkin Penulis dapat melakukannya, oleh karenanya dalam hal ini Penulis akan melakukan pembatasan atas beberapa permasalahan dimaksud, tentu saja identifikasi masalah yang Penulis maksud harus berkaitan dengan judul yang akan diteliti, sehingga penelitian ini nantinya akan lebih terfokus pada pembatasan masalah saja. Adapun dalam pembatasan permasalahan ini Penulis pilih adalah :

1. Penerapan prinsip cepat dalam penyelesaian sengketa ketenagakerjaan (sengketa hubungan industrial) di Indonesia belum terlaksana sebagaimana mestinya, padahal prinsip ini tidak merugikan pihak-pihak yang berperkara.

#### **1.4. Perumusan Masalah**

Yang menjadi perumusan masalah dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana sejarah singkat tentang pengaturan penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
2. Bagaimana tata cara proses persidangan dipengadilan hubungan industrial.
3. Bagaimanakah prosedur penyelesaian perkara perselisihan hubungan industrial melalui pengadilan dalam kaitanya dengan prinsip cepat.

#### **1.5. Tujuan dan Mafaat Penelitian**

Suatu penelitian yang dilakukan tentu harus mempunyai tujuan dan manfaat yang ingin diperoleh dari hasil penelitian. Dalam merumuskan tujuan penelitian, penulis berpegang pada masalah yang telah dirumuskan. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum dengan program pendidikan S-1 Bidang Hukum Perdata.
2. Sebagai bentuk sumbangsih Penulis terhadap perkembangan hukum perdata secara khususnya penyelesaian sengketa ketenagakerjaan.
3. Untuk memberikan masukan terhadap hakim untuk mempercepat penyelesaian khususnya dalam penyelesaian ketenagakerjaan

Tiap penelitian harus mempunyai kegunaan bagi pemecahan masalah yang diteliti. Untuk itu suatu penelitian setidaknya mampu memberikan manfaat praktis pada kehidupan masyarakat. Kegunaan penelitian ini dapat ditinjau dari dua segi

yang saling berkaitan yakni dari segi teoritis dan segi praktis. Dengan adanya penelitian ini penulis sangat berharap akan dapat memberikan manfaat :

1. Manfaat Akademis

- a. Untuk mengembangkan ilmu pengetahuan yang didapat dalam perkuliahan dan membandingkannya dengan praktek di lapangan.
- b. Sebagai wahana untuk mengembangkan wacana dan pemikiran bagi peneliti.
- c. Untuk mengetahui secara mendalam mengenai hukum ketenagakerjaan.
- d. Menambah literatur atau bahan-bahan informasi ilmiah yang dapat digunakan untuk melakukan kajian dan penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

- a. Memberikan sumbangan pemikiran di bidang hukum pada umumnya dan pada khususnya tentang ketenagakerjaan
- b. Hasil penelitian ini sebagai bahan ilmu pengetahuan dan wawasan bagi penulis, khususnya bidang hukum perdata.
- c. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai sumbangan pemikiran dalam pengembangan dan pembaharuan hukum terutama dalam bidang hukum ketenagakerjaan.
- d. Dapat dijadikan bahan masukan baik bagi pemerintah ataupun masyarakat atau pun pihak lain untuk menyelesaikan sengketa ketenagakerjaan.