

SUATU TINJAUAN TERHADAP HUKUM ACARA DALAM PENYELESAIAN SENGKETA KETENAGAKERJAAN

(Studi Kasus di Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri kelas I Medan)

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas Akhir
Perkuliahan Untuk Mendapatkan
Gelar Sarjana Hukum

OLEH

IKA EMILIA MANIK

NPM : 06 840 0115

BIDANG HUKUM KEPERDATAAN



**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MEDAN AREA
M E D A N
2 0 1 0**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 8/7/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)8/7/24

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

I. PENYAJI

NAMA : IKA EMILIA MANIK
NIM : 06 840 0115
BIDANG : HUKUM KEPERDATAAN
JUDUL SKRIPSI : SUATU TINJAUAN TERHADAP HUKUM
ACARA DALAM PENYELESAIAN
SENGKETA KETENAGAKERJAAN (Studi
Kasus di Pengadilan Hubungan Industrial di
Pengadilan Negeri kelas I Medan)

II. DOSEN PEMBIMBING

1. NAMA : H.ABDUL MUIS,SH,MS
JABATAN : DOSEN PEMBIMBING I
TANGGAL PERSETUJUAN :

TANDA TANGAN

2. NAMA : TAUFIK SIREGAR,SH,M.HUM
JABATAN : DOSEN PEMBIMBING II
TANGGAL PERSETUJUAN :

TANDA TANGAN

III. PANITIA UJIAN MEJA HIJAU

1. KETUA : SUHATRIZAL,SH,MH

2. SEKRETARIS : MUAZZUL,SH,M.HUM

3. PENGUJI I : H.ABDUL MUIS,SH,MS

4. PENGUJI II : TAUFIK SIREGAR,SH,M.HUM

TANDA TANGAN

DIKETAHUI OLEH

DEKAN
FAKULTAS HUKUM-UMA

KETUA BIDANG HUKUM KEPERDATAAN
FAKULTAS HUKUM-UMA

UNIVERSITAS MEDAN AREA
(S.YALAKUDDIN,SH,M.HUM)

(H.ABDUL MUIS,SH,MS)

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 8/7/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)8/7/24

UNIVERSITAS MEDAN AREA
FAKULTAS HUKUM
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

JUDUL SKRIPSI : SUATU TINJAUAN TERHADAP HUKUM ACARA DALAM
PENYELESAIAN SENGKETA KETENAGAKERJAAN
(studi kasus di Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri kelas I Medan)

PENULIS :

NAMA : IKA EMILIA MANIK
NIM : 06 840 0115
BIDANG : HUKUM KEPERDATAAN

DI PERIKSA OLEH :

DOSEN PEMBIMBING I


(H.ABDUL MUIS, SH,MS)

DOSEN PEMBIMBING II


(TAUFIK SIREGAR,SH,M.Hum)

DESETUJUI OLEH

KEPALA BIDANG HUKUM KEPERDATAAN
FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS MEDAN AREA


(H.ABDUL MUIS, SH,MS)

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 8/7/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)8/7/24

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah mengkaruniakan kesehatan dan kelapangan berpikir kepada penulis sehingga akhirnya tulisan ilmiah dalam bentuk skripsi ini dapat juga terselesaikan oleh penulis.

Skripsi penulis ini berjudul **“SUATU TINJAUAN TERHADAP HUKUM ACARA DALAM PENYELESAIAN SENGKETA KETENAGAKERJAAN (Studi Kasus di Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri kelas I Medan)”**.

Penulisan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi persyaratan dalam mencapai gelar Sarjana Hukum di Fakultas Hukum Universitas Medan Area Bidang Hukum Keperdataan.

Dalam menyelesaikan tulisan ini penulis telah banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak, maka pada kesempatan yang berbahagia ini penulis ingin mengucapkan terima-kasih yang sebesar-besarnya kepada :

- Bapak Syafaruddin, SH, M.Hum, selaku Dekan pada Fakultas Hukum Universitas Medan Area.
- Bapak H. Abdul Muis, SH, MS, selaku Ketua Bidang Hukum Perdata pada Fakultas Hukum Universitas Medan Area, dan sekaligus sebagai Dosen Pembimbing I Penulis.
- Bapak Taufik Siregar, SH, M.Hum, selaku Dosen Pembimbing II Penulis

Bapak Suhatriza, SH.MH, selaku Ketua dalam penguji meja hijau

- Bapak Muazzul,SH,M.Hum selaku sekretaris dalam ujian meja hijau
- Bapak dan Ibu Dosen dan sekaligus Staf administrasi di Fakultas Hukum Universitas Medan Area.

Penulis juga mengucapkan rasa terima-kasih yang tak terhingga kepada kedua orang tua penulis Ayahanda Almen Manik dan Ibunda Tiaslin Sihombing yang telah memberikan pandangan kepada penulis tentang pentingnya ilmu di hari-hari kemudian nantinya. Semoga kasih-sayang mereka tetap menyertai penulis.

Kepada saudara saya Kakak Ostina Manik.Amd Kom;Viska Manik,Liza manik,Riris Jumiati Manik.SPd,Junedi Danni Manik,Rini Dorlima manik.Amd,serta kedua adik saya Nella Manik dan Jerni Manik yang telah memberikan dukungan moril kepada penulis dan memotifasi penulis untuk terus maju.

Demikian penulis hajatkan, dan semoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua.

Medan, Maret 2010

IKA EMILIA MANIK
NPM : 06 840 0115

ABSTRAKSI

SUATU TINJAUAN TERHADAP HUKUM ACARA DALAM PENYELESAIAN SENGKETA KETENAGAKERJAAN

(Studi Kasus di Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri I A Medan)

O L E H

IKA EMILIA MANIK

NPM : 06 840 0115

BIDANG HUKUM KEPERDATAAN

Sesuai dengan era reformasi yang semakin berkembang dewasa ini yang pada dasarnya menghasilkan suatu evaluasi terhadap keberadaan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) dan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P) dan dengan dikeluarkannya Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka diterbitkanlah Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang pada dasarnya mengembalikan fungsi peradilan sebagai lembaga yudikatif yang memiliki kewenangan memeriksa dan memutus perkara-perkara dalam bidang ketenagakerjaan.

Penelitian ini mengajukan rumusan masalah yaitu tentang bagaimana cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri Kelas I A Medan, dan apakah yang menjadi hambatan di dalam pelaksanaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri Kelas I A Medan?

Sehubungan dengan pembahasan yang dilakukan maka penelitian dilakukan secara kepustakaan dan penelitian lapangan pada Pengadilan Negeri Kelas I A Medan.

Dari hasil penelitian tersebut diketahui cara penyelesaian perselisihan lembaga industrial melalui Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri Kelas I A Medan adalah dengan adanya gugatan pekerja/serikat pekerja. Gugatan perselisihan hubungan industrial dapat diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja. Gugatan tersebut dapat diajukan setelah cara penyelesaian di luar pengadilan (out of court) seperti mediasi, konsiliasi dan arbitrase tidak menyelesaikan perselisihan industrial. Hambatan pelaksanaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri Kelas I A Medan adalah perkara yang didominasi oleh perkara pemutusan hubungan kerja secara sepihak. Keadaan ini disebabkan sulitnya pekerja sebagai pihak yang berpekara mengajukan pembuktian apabila mengajukan sengketa ke Pengadilan Industrial di luar sengketa pemutusan hubungan kerja.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 8/7/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
ABSTRAKSI.....	iii
DAFTAR ISI.....	iv
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
A. Penegasan dan Pengertian Judul.....	3
B. Alasan Pemilihan Judul	4
C. Permasalahan	5
D. Hipotesa.....	5
E. Tujuan Pembahasan.....	6
F. Metode Pengumpulan Data.....	7
G. Sistematika Penulisan.....	7
BAB II TINJAUAN UMUM TENTANG HUKUM	
KETENAGAKERJAAN	9
A. Pengertian Pekerja/Buruh.....	9
B. Pengertian Pemberi Kerja/Pengusaha.....	12
C. Tujuan dan Sifat Hukum Ketenagakerjaan.....	15
BAB III. TINJAUAN UMUM TENTANG PENGADILAN HUBUNGAN	
INDUSTRIAL	21
A. Perselisihan Hubungan Industrial.....	21
B. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.....	25

C. Kedudukan dan Fungsi Pengadilan Hubungan Industrial	33
D. Upaya Hukum.....	35
BAB IV. HUKUM ACARA PENYELESAIAN SENGKETA KETENAGAKERJAAN	38
A. Proses Beracara Dalam Penyelesaian Sengketa Ketenagakerjaan	38
B. Hambatan Pelaksanaan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.....	49
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	56
A. Kesimpulan	56
B. Saran.....	57
DAFTAR PUSTAKA	

BAB I

PENDAHULUAN

Penyelesaian perselisihan perburuhan atau perselisihan hubungan industrial melalui Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) dari Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P), belum dapat memenuhi keadilan dari pihak pekerja. Hal tersebut dikarenakan P4D dan P4P merupakan lembaga yang dibentuk oleh Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Depnakertrans). Depnakertrans merupakan lembaga eksekutif sehingga dengan demikian P4D dan P4P sebagai bagian dari Depnakerstrans melaksanakan sebagian tugas dan fungsi lembaga yudikatif (peradilan).

Berdasarkan keadaan tersebut dan sesuai dengan era reformasi yang semakin berkembang dewasa ini yang pada dasarnya menghasilkan suatu evaluasi terhadap keberadaan P4d dan P4P dan dengan dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka diterbitkanlah Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang pada dasarnya mengembalikan fungsi peradilan sebagai lembaga yudikatif yang memiliki kewenangan memeriksa dan memutus perkara-perkara dalam bidang ketenagakerjaan.

Keberadaan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 merupakan amanat dari Undang-undang Ketenagakerjaan yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 mengatur hal-hal baru, dimana salah satunya yang terpenting adalah dibentuknya Pengadilan Hubungan Industrial. Sebagai salah satu cara untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Pengadilan hubungan industrial ini harus sudah terbentuk pada tanggal 14 Januari 2005. Namun Bagir Manan selaku Ketua Mahkamah Agung meminta kepada pemerintah “untuk menunda terbentuknya Pengadilan ini dikarenakan Mahkamah Agung belum menyiapkan hukum acara, kompetensi pengadilan, serta hal-hal teknis lainnya”.¹

Terbentuknya Pengadilan khusus dalam lingkungan Pengadilan Umum maka keberadaan Pengadilan Hubungan Industrial dalam prakteknya tentunya memiliki kendala dan juga hambatan sarana prasarana dalam memberikan pelayanan hukum di bidang perselisihan perburuhan. Berdasarkan keadaan tersebut pada tanggal 3 Agustus 2005 Pemerintah mengeluarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2005 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2005 tentang Penangguhan Mulai Berlakunya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menjadi Undang-undang.

¹ Dyah Pitaloka, “Menyongsong Lahirnya Pengadilan Hubungan Industrial”,
www.repositori.pengadilan.com, diakses tanggal 5 Desember 2009, hal. 2.

Berdasarkan uraian di atas maka meskipun membawa perubahan dalam kajian hukum ketenagakerjaan maka keberadaan Pengadilan Khusus Hubungan Industrial juga masih dalam kondisi yang perlu diperbaiki. Keadaan-keadaan ini tentunya juga menjadi hambatan dalam praktek Pengadilan Hubungan Industrial. Belum lagi masalah perkara hubungan kerja yang belum terselesaikan sebelum pembentukan Pengadilan Hubungan Industrial pada Panitia Perselisihan Perburuhan Pusat atau daerah, tentunya memiliki potensi besar dalam awal-awal berdirinya Pengadilan Hubungan Industrial.

Permasalahan di atas, sebagai suatu sistem dari pelaksanaan penegakan hukum di bidang perselisihan ketenagakerjaan maka perihal keberadaan hukum acara juga memiliki aspek yang penting dalam tegaknya hukum penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis merasa tertarik untuk membahas skripsi ini dengan judul “Suatu Tinjauan Terhadap Hukum Acara Dalam Penyelesaian Sengketa Ketenagakerjaan”.

A. Pengertian dan Penegasan Judul

Skripsi ini berjudul “Suatu Tinjauan Terhadap Hukum Acara Dalam Penyelesaian Sengketa Ketenagakerjaan (Studi Kasus di Pengadilan Hubungan Industrial Medan)”. Untuk membatasi penafsiran yang berbeda atas judul yang diberikan maka disini akan diuraikan pengertian judul tersebut secara etimologi.

- Suatu Tinjauan Terhadap berarti suatu telaah terhadap sesuatu objek.
- Hukum Acara berarti hukum yang diterapkan dalam beracara di depan Pengadilan Industrial.
- Dalam Penyelesaian Sengketa Ketenagakerjaan adalah penyelesaian perselisihan yang ditimbulkan dalam hubungan ketenagakerjaan.

Menurut pengertian judul di atas maka dapat ditelaah bahwa penegasan judul yang akan dilakukan adalah tentang telaah terhadap hukum acara yang diterapkan dalam penyelesaian sengketa hubungan ketenagakerjaan di Pengadilan Hubungan Industrial.

B. Alasan Pemilihan Judul

Ada beberapa hal yang menjadi alasan penulis mengetengahkan judul sebagaimana dijelaskan sebelumnya yaitu:

1. Pengadilan Hubungan Industrial adalah suatu pengadilan yang baru yang lahir dari perkembangan kebutuhan peradilan yang benar-benar independen sehingga dengan demikian penulis ingin melihat apakah Pengadilan Hubungan Industrial mampu memberikan kontribusi terhadap penyelesaian perselisihan hubungan industrial itu sendiri.
2. Penulis juga ingin tahu tentang tata cara beracara di depan pengadilan Hubungan Industrial.
3. Selain itu dalam bagian ini penulis juga ingin mengetahui tentang permasalahan

yang dihadapi oleh Pengadilan Hubungan Industrial dewasa ini.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 8/7/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)8/7/24

C. Permasalahan

Berdasarkan uraian di atas dapat ditarik beberapa permasalahan yang akan menjadi batasan pembahasan dari penelitian ini nantinya, antara lain :

- a. Bagaimanakah cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Pengadilan Negeri kelas I A Medan?
- b. Apakah yang menjadi hambatan didalam pelaksanaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Pengadilan Negeri kelas I A Medan?

D. Hipotesa

Hipotesa adalah merupakan jawaban sementara atas permasalahan yang diajukan. Sebelum permasalahan-permasalahan dibahas dalam bab per bab, maka permasalahan-permasalahan ini akan dijawab sementara dalam rumusan hipotesa, karena hipotesa merupakan suatu jawaban sementara dari suatu permasalahan, maka harus diuji kebenarannya dengan jalan penelitian.²

Jadi hipotesa dapat diartikan jawaban sementara yang harus diuji kebenarannya dalam pembahasan-pembahasan berikutnya. Dengan demikian yang menjadi hipotesa penulis dalam skripsi ini adalah :

1. Proses beracara dalam penyelesaian sengketa ketenagakerjaan adalah dengan adanya gugatan pekerja/serikat pekerja. Gugatan perselisihan hubungan industrial dapat diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada PN yang daerah

² Abdul Muis, *Pedoman Penulisan Skripsi dan Metode Penelitian Hukum*, Diterbitkan Oleh
UNIVERSITAS MEDAN AREA, 1990, hal. 3.

hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja. Gugatan tersebut dapat diajukan setelah cara penyelesaian di luar pengadilan (out of court) seperti mediasi, konsiliasi dan arbitrase tidak menyelesaikan perselisihan industrial.

2. Hambatan pelaksanaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah :
 - a. Adanya hakim *ad hoc* sehingga adanya kemungkinan hakim berpihak kepada salah satu pihak.
 - b. Sulit dan minimnya pengajuan alat bukti oleh pihak penggugat.
 - c. Rendahnya kecakapan pekerja untuk menyusun gugatan.
 - d. Adanya perbedaan pendapat hakim.
 - e. Administrasi pengadilan yang lamban.
 - f. Adanya praktek pungutan liar.

E. Tujuan Pembahasan

Berangkat dari permasalahan-permasalahan di atas penelitian ini diharapkan dapat memberikan tujuan sebagai berikut :

- a. Dari segi teoritis sebagai suatu bentuk penambahan literatur di bidang hukum acara khususnya dalam rangka beracara di peradilan hubungan industrial dalam penyelesaian kasus-kasus perburuhan.
- b. Dari segi praktis sebagai suatu bentuk sumbangan pemikiran dan masukan para pihak yang berkepentingan sehingga didapatkan kesatuan pandangan tentang keberadaan peradilan hubungan industrial dalam sistem hukum Indonesia.

F. Metode Pengumpulan Data

Dalam penulisan skripsi ini, penulis telah berusaha sedaya upaya untuk mengumpulkan data-data guna melengkapi kesempurnaan pembahasan skripsi ini, dimana dalam hal ini digunakan dua metode penelitian yaitu:

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Disini penulis melakukan penelitian dengan cara mempelajari bahan-bahan bacaan yang ada, baik itu karangan-karangan ilmiah maupun beberapa literatur-literatur yang mendukung penulisan dan pembahasan skripsi penulis ini.

2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Dalam penyempurnaan penelitian penulis melakukan penelitian di Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri Medan dengan mengambil kasus sesuai dengan judul penelitian.

G. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam pembahasan skripsi ini disusun penulis sedemikian rupa, yang memuat 5 (lima) buah bab dan masing-masing bab mempunyai beberapa sub bab, antara lain dapat disebutkan sebagai berikut :

BAB I. PENDAHULUAN.

Dalam bab pendahuluan ini akan dibahas hal-hal yang umum dalam sebuah tulisan ilmiah yaitu : Penegasan dan Pengertian Judul, Alasan Pemilihan Judul, Permasalahan, Hipotesa, Tujuan Pembahasan, Metode Pengumpulan

Data serta Sistematika Penulisan.

BAB II TINJAUAN UMUM TENTANG HUKUM KETENAGAKERJAAN

Dalam bab ini akan dibahas tentang : Pengertian Pekerja/Buruh, Pengertian Pemberi Kerja/Pengusaha, serta Tujuan dan Sifat Hukum Ketenagakerjaan.

BAB III. TINJAUAN UMUM TENTANG PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Dalam bab yang kedua ini akan diuraikan tentang: Perselisihan Hubungan Industrial, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Kedudukan dan Fungsi Pengadilan Hubungan Industrial, Hukum Acara Pengadilan Hubungan Industrial

BAB IV. HUKUM ACARA PENYELESAIAN SENGKETA KETENAGAKERJAAN

Yang diuraikan dalam pembahasan ini adalah tentang : Proses Beracara Dalam Penyelesaian Sengketa Ketenagakerjaan serta Hambatan Pelaksanaan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab yang terakhir ini penulis akan memberikan Kesimpulan dan juga Saran.

BAB II

TINJAUAN UMUM TENTANG HUKUM KETENAGAKERJAAN

A. Pengertian Pekerja/Buruh

Menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 dalam pasal 1 angka (2) nya disebutkan, tenaga kerja adalah : setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan, guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Pengertian tenaga kerja menurut ketentuan ini meliputi tenaga kerja yang bekerja di dalam maupun di luar hubungan kerja, dengan alat produksi utamanya dalam proses produksi adalah tenaganya sendiri, baik tenaga fisik maupun pikiran.

Istilah pekerja/Buruh muncul sebagai pengganti istilah buruh. Pada zaman feodal atau zaman penjajahan Belanda dahulu yang dimaksudkan dengan buruh adalah orang-orang pekerja kasar seperti kuli, mandor, tukang dan lain-lain. Orang-orang ini oleh pemerintah Belanda dahulu disebut dengan *blue collar* (berkerah biru), sedangkan orang-orang yang mengerjakan pekerjaan halus, seperti pegawai administrasi yang bisa duduk di meja disebut dengan *white collar* (berkerah putih). Biasanya orang-orang yang termasuk golongan ini adalah para bangsawan yang bekerja di Kantor dan juga orang-orang Belanda dan Timur Asing lainnya.³

Pemerintah Hindia Belanda membedakan antara *blue collar* dengan *white*

³ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Raja Grafindo Persada Jakarta, 2007, hal. 20.

collar semata-mata untuk memecah belah golongan Bumiputra, dimana oleh pemerintah Belanda antara *white collar* dengan *blue collar* diberikan kedudukan dan status yang berbeda. Orang-orang *white collar* dikatakannya adalah orang-orang yang terhormat yang pantang melakukan pekerjaan-pekerjaan kasar, sedangkan orang-orang *blue collar* adalah kuli kasar yang hampir sama kedudukan dengan budak yang harus tunduk dan patuh, hormat kepada orang-orang *white collar*. Disinilah letak kelicikan penjajah Belanda untuk memecah belah bangsa Indonesia sesuai dengan prinsip *de vide et impera*.

Pada awalnya sejak diadakan seminar Hubungan Perburuhan Pancasila pada tahun 1974 istilah buruh direkomendasikan untuk diganti dengan istilah pekerja.⁴ usulan penggantian ini didasari oleh pertimbangan istilah buruh yang sebenarnya merupakan istilah teknis biasa saja, telah berkembang menjadi istilah yang kurang menguntungkan. Mendengar kata buruh orang akan membayangkan sekelompok tenaga kerja dari golongan bawah yang mengandalkan otot. Di samping itu, dengan dipengaruhi oleh Paham *Marxisme*, buruh dianggap suatu kelas yang selalu menghancurkan pengusaha/majikan dalam perjuangannya. Oleh karena itu, penggunaan kata buruh telah mempunyai motivasi yang kurang baik, hal ini tidak mendorong tumbuh dan berkembangnya suasana kekeluargaan, kego-tong royongan dan musyawarah untuk mencapai mufakat dalam perusahaan sehingga perlu diganti dengan istilah baru.

⁴ *Ibid.*, hal. 20.

Untuk mendapatkan istilah baru yang sesuai dengan keinginan memang tidak mudah. Oleh karena itu, harus kembali dalam Undang-undang Dasar 1945 yang pada penjelasan Pasal 2 disebutkan bahwa “yang disebut golongan-golongan ialah badan-badan seperti koperasi, serikat pekerja dan lain-lain badan kolektif”. Jelas disini UUD 1945 menggunakan istilah pekerja untuk pengertian buruh. Oleh karena itu disepakati penggunaan kata pekerja sebagai pengganti kata buruh karena mempunyai dasar hukum yang kuat.

Namun kemudian, dengan diundangkannya Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan istilah pekerja digandengkan dengan istilah buruh sehingga menjadi istilah pekerja/buruh.

Sedangkan Halili Toha dan Hari Pramono menjelaskan terdapat pengertian yang berbeda antara pekerja dengan buruh.

Pekerja adalah tiap orang yang melakukan pekerjaan, baik dalam hubungan kerja maupun di luar hubungan kerja yang biasanya disebut “buruh bebas”, misalnya: dokter yang membuka praktek partikelir, pengacara (advokat), penjual kopi di pinggir jalan, petani yang menggarap sawahnya sendiri. Buruh bebas ini dapat dinamakan swapekerja.

Buruh ialah barangsiapa bekerja pada majikan dengan menerima upah.⁵

Dalam hal-hal tertentu yang tercakup dalam pengertian pekerja/buruh diperluas. Misalnya dalam hal kecelakaan kerja, Undang-undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja Pasal 8 ayat (2) ditentukan bahwa:

Termasuk tenaga kerja dalam jaminan kecelakaan kerja ialah:

⁵ Halili Toha dan Hari Pramono, *Hubungan Kerja Antara Majikan dan Buruh*, Bina Aksara, Jakarta, 1987, hal. 7.

1. Magang dan murid yang bekerja pada perusahaan, baik yang menerima upah maupun tidak.
2. Mereka yang memborong pekerjaan, kecuali yang memborong adalah perusahaan.
3. Narapidana yang dipekerjakan di perusahaan.

B. Pengertian Pemberi Kerja/Pengusaha

Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain (Pasal 1 angka 4 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

Adanya istilah perseorangan dalam pengertian pemberi kerja oleh Undang-undang No. 13 Tahun 2003 ini tampaknya memberikan nuansa baru dalam ketenagakerjaan. Nuansa baru tersebut akan mencakup ibu rumah tangga dalam istilah pemberi kerja, sehingga pembantu rumah tangga (PRT) yang dipekerjakannya haruslah mendapatkan perlindungan sesuai ketentuan undang-undang ketenagakerjaan.⁶

Menurut ketentuan dalam Pasal 1 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenakerjaan khususnya pada angka 5 terlihat bahwa pengusaha adalah:

⁶ Zaeni Asyhadie, *Op.Cit.*, hal. 29.

- a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
- b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.
- c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Lalu Husni memberikan definisi pengusaha menunjuk pada orangnya sedangkan perusahaan menunjuk pada bentuk usaha atau organnya.⁷

Kamus Besar Bahasa Indonesia menjelaskan bahwa majikan ialah pengusaha sesuatu perusahaan atau orang yang memberi pekerjaan.⁸

Dalam pengertian pengusaha ini dapat ditarik kesimpulan bahwa pengurus perusahaan (orang yang menjalankan perusahaan bukan miliknya) termasuk dalam pengertian pengusaha, artinya pengurus perusahaan disamakan dengan pengusaha (orang/pemilik perusahaan). Lalu bagaimana hubungan hukum antara pengurus perusahaan dengan pemilik perusahaan tersebut.

Menjawab pertanyaan tersebut, perlu sedikit dilihat teori-teori yang terdapat dalam Hukum Dagang. Di dalam bukunya HMN Purwosutjipto disebutkan “adanya pembantu-pembantu dalam perusahaan.

⁷ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2000, hal. 24.

⁸ Dinas Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, PN. Balai Pustaka, Jakarta,

Diantara pembantu-pembantu dalam perusahaan ini ada yang disebut pimpinan perusahaan (manajer), yaitu pemegang kuasa pertama dari pengusaha perusahaan".⁹

Menurut Zaeni Asyhadie, orang yang menjalankan sendiri perusahaan yang bukan miliknya menurut Pasal 1 angka 5 Undang-undang-Undang No. 13 Tahun 2003 di atas adalah sama dengan pimpinan perusahaan yang dimaksudkan oleh HMN Purwosutjipto. Menurut beliau sifat hubungan hukum yang terjadi antara pemilik perusahaan dengan pengurus (pimpinan perusahaan) adalah sebagai berikut:¹⁰

1. Hubungan perburuhan, yaitu hubungan yang bersifat subordinasi antara pengusaha dengan pekerja/buruh. Yang memerintah dan yang diperintah. Pengurus perusahaan (pimpinan perusahaan dengan sebaik-baiknya), sedangkan pengusaha mengikatkan dirinya untuk membayar upahnya.
2. Hubungan pemberian kuasa, yaitu hubungan hukum yang diatur dalam Pasal 1792 KUH Perdata. Pengusaha (pemilik perusahaan) merupakan pemberi kuasa, sedangkan si pimpinan perusahaan merupakan pemegang kuasa. Pemegang kuasa mengikatkan diri untuk menjalankan perintah pemberi kuasa.

Sedangkan pemberi kuasa mengikatkan diri untuk memberi upah sesuai dengan perjanjian yang bersangkutan.

Selanjutnya yang dimaksudkana dengan perusahaan menurut Pasal 1 angka 6 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 adalah:

⁹ Zaeni Asyhadie, *Op.Cit.*, hal. 30.

¹⁰ *Ibid.*, hal. 30-31

1. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
2. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

C. Tujuan dan Sifat Hukum Ketenagakerjaan.

Dalam kehidupan ini manusia mempunyai kebutuhan yang beraneka ragam, untuk dapat memenuhi semua kebutuhan tersebut manusia dituntut bekerja. Baik pekerjaan yang diusahakan sendiri maupun bekerja pada orang lain. Pekerjaan yang dilakukan pada orang lain maksudnya adalah bekerja dengan bergantung pada orang lain, yang memberi perintah dan mengutusinya, karena ia harus tunduk dan patuh pada orang lain yang memberikan pekerjaan tersebut.

Kaitannya dengan hukum ketenaga-kerjaan bukanlah orang yang bekerja atas usaha sendiri, tetapi yang bekerja pada orang lain atau pihak lain. Namun karena ketentuan ini sangat luas maka diadakan pembatasan-pembatasan tentang macam pekerjaan yang tidak tercakup dalam hukum ketenaga-kerjaan, yakni sebagai berikut :

Molenaar mengatakan bahwa hukum perburuhan ialah suatu bagian dari hukum yang berlaku yang pada pokoknya mengatur hubungan antara buruh dengan majikan, antara buruh dengan buruh dan antara buruh dengan penguasa.¹¹

Levenbach menjelaskan hukum perburuhan ialah hukum yang berkaitan dengan hubungan kerja dimana pekerjaan itu dilakukan di bawah suatu pimpinan dan dengan keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja itu.¹²

Van Esveld menjelaskan bahwa hukum perburuhan ialah hukum yang meliputi pekerjaan yang dilakukan oleh swa pekerja yang melakukan pekerjaan atas tanggungjawab dan risiko sendiri.¹³

Mok berpendapat bahwa, Hukum perburuhan adalah hukum yang berkenaan dengan pekerjaan yang dilakukan di bawah pimpinan orang lain dan dengan penghidupan yang langsung bergandengan dengan pekerjaan itu¹⁴

Imam Soepomo, berpendapat bahwa, hukum ketenagakerjaan adalah suatu himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak yang berkenaan dengan kajadian dimana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah¹⁵

Dari beberapa perumusan hukum ketenagakerjaan yang telah diberikan oleh beberapa ahli tersebut di atas dapat dirumuskan beberapa unsur ketenagakerjaan antara lain :

¹¹ CST Kansil, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, PN. Balai Pustaka, Jakarta, 1986, hal. 311.

¹² *Ibid.*, hal. 311.

¹³ *Ibid.*, hal. 311.

¹⁴ *Ibid.*, hal. 311.

¹⁵ *Ibid.*, hal. 311.

UNIVERSITAS MEDAN AREA *Pengantar Hukum Perburuhan*, Penerbit Djambatan, Jakarta, 1993, hal. 3.

1. Adanya serangkaian peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis.
2. Peraturan tersebut mengenai suatu kejadian.
3. Adanya orang (buruh/pekerja) yang bekerja pada pihak lain (majikan).
4. Adanya upah.

Perjanjian perburuhan berbeda dengan perjanjian kerja, karena perjanjian perburuhan mengenai syarat-syarat perburuhan harus diperhatikan dalam membuat perjanjian kerja tak ada unsur wenang perintah, sedangkan perjanjian kerja penunaian kerja dengan upah serta ada unsur wenang perintah.¹⁶

Kalau diperhatikan pendapat dari Djumialdji tersebut maka jelas bertentangan dengan pembatasan yang telah disebutkan di atas yakni tentang macam pekerjaan yang tidak tercakup dalam hukum ketenagakerjaan, salah satu-nya adalah orang yang bekerja atas dasar resiko dan tanggung-jawab sendiri, sebab makna dari kata ketenagakerjaan itu sendiri menunjuk pada suatu kejadian dimana seseorang yang disebut buruh bekerja pada pihak lain yang disebut majikan dengan menerima upah. Jadi jelas bahwa orang bekerja atas resiko dan tanggung-jawab sendiri tidak termasuk dalam hukum ketenagakerjaan. Karena tidak menunjukkan adanya hubungan antara orang yang satu (buruh) dengan orang lain atau pihak lain (majikan).

Terhadap pendapat Van Esveled, Imam Soepomo berpendapat : Bahwasanya hukum ketenagakerjaan ini lain halnya dengan hukum tenaga kerja atau hukum

¹⁶ FX Djumialdji dan Wiwoho Soedjono, *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila*, Bina Aksara, Jakarta, 1982, hal. 11.

angkatan kerja dan tidak juga meliputi pekerjaan bebas (diluar hubungan kerja) seperti yang dikemukakan oleh Van Esveld¹⁷

Jika dibandingkan dengan hubungan antara seorang penjual dan pembeli barang atau orang yang tukar menukar maka hubungan antara buruh dan majikan sangat berbeda sekali. Orang yang jual-beli barang bebas untuk memperjual-belian barangnya, artinya seorang penjual tidak dapat dipaksa untuk menjual barang yang dimilikinya kalau harga yang ditawarkan tidak sesuai dengan kehendaknya.

Demikian juga halnya dalam tukar-menukar suatu barang yang dimilikinya jika tidak sesuai dengan kehendak masing-masing pihak.

Dalam hubungan antara buruh dan majikan, secara juridis buruh adalah bebas karena prinsip negara kita tidak seorangpun boleh diperbudak, maupun diperhamba. Semua bentuk dan jenis perbudakan, dan perhambaan dilarang, tetapi secara sosiologis buruh itu tidak bebas sebagai orang yang tidak mempunyai bekal hidup yang lain selain tenaganya dan kadang-kadang terpaksa untuk menerima hubungan kerja dengan majikan meskipun memberatkan bagi buruh itu sendiri, lebih-lebih jika saat sekarang ini dengan banyaknya jumlah tenaga kerja yang tidak sebanding dengan lapangan pekerjaan yang tersedia.

Akibatnya tenaga buruh seringkali diperas oleh majikan dengan upah yang relatif kecil. Oleh sebab itulah pemerintah mengeluarkan beberapa peraturan perUndang-undangan untuk melindungi pihak yang lemah (buruh) dari kekuasaan

¹⁷ Imam Soepomo, Op.Cit, hal. 3.

majikan guna menempatkannya pada kedudukan yang layak sesuai dengan harkat dan martabat manusia.

Dengan hal tersebut maka tujuan dari hukum ketenagakerjaan adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mencapai/melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan.
- b. Untuk melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari penguasa, misalnya dengan membuat atau menciptakan peraturan-peraturan yang sifatnya memaksa agar pengusaha tidak bertindak sewenang-wenang terhadap pihak tenaga kerja sebagai pihak yang lemah.

Seperti diketahui tujuan hukum ketenagakerjaan adalah melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan yang diselenggarakan dengan jalan melindungi buruh terhadap kekuasaan majikan.

Perlindungan buruh dari kekuasaan majikan terlaksana apabila peraturan-peraturan dalam bidang ketenagakerjaan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam perUndang-undangan tersebut benar dilaksanakan semua pihak karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara juridis saja. Tetapi juga diukur secara sosiologis dan filosofis.

Peraturan-peraturan tersebut merupakan perintah atau larangan dan memberikan sanksi terhadap pelanggaran peraturan itu baik dengan tidak sah atau batalnya perbuatan yang melanggar peraturan tersebut maupun dengan hukuman kurungan atau denda.

Dengan demikian maka hukum ketenagakerjaan dapat bersifat privat/perdata dan dapat pula bersifat publik. Dikatakan bersifat perdata karena hukum ketenagakerjaan itu mengatur pula hubungan antara orang perorangan dalam hal ini antara buruh dengan majikan dimana dalam hubungan kerja yang dilakukan memuat suatu perjanjian yang lazim disebut perjanjian kerja, sedangkan ketentuan mengenai perjanjian ini diatur dalam Buku III KUH Perdata.

Di samping bersifat perdata seperti disebutkan di atas hukum perburuhan juga bersifat publik karena :

- a. Dalam hal-hal tertentu pemerintah ikut campur tangan dalam menangani masalah-masalah perburuhan atau ketenagakerjaan, misalnya dalam penyelesaian perselisihan perburuhan atau pemutusan hubungan kerja (PHK) yakni melalui peradilan perburuhan.
- b. Adanya sanksi pidana dalam setiap peraturan perUndang-undangan.

BAB III

TINJAUAN UMUM TENTANG PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

A. Perselisihan Hubungan Industrial

Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka (22) menyebutkan perselisihan hubungan industrial, yaitu perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Bunyi Pasal 1 angka 22 tersebut di atas sama isinya dengan apa yang diatur dalam Pasal 1 angka 1 Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Perselisihan hubungan industrial adalah suatu hal yang lumrah dalam dunia usaha. Karena manusia sebagai makhluk sosial selalu mengadakan interaksi dengan manusia lainnya, maka merupakan suatu hal yang wajar jika dalam interaksi tersebut terjadi perbedaan paham yang mengakibatkan konflik antara satu dengan yang lain. Karena merupakan sesuatu yang lumrah, maka yang penting adalah bagaimana meminimalisasi atau mencari penyelesaian dari konflik tersebut, sehingga konflik yang terjadi tidak menimbulkan eksese-eksese negatif. Demikian halnya dalam bidang ketenagakerjaan, meskipun para pihak yang terlibat di dalamnya sudah diikat dengan

perjanjian kerja namun terjadi konflik tetap tidak dapat dihindari.

Perselisihan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja atau serikat pekerja karena adanya perselisihan mengenai hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar SP/SB dalam satu perusahaan.¹⁸

Dalam Undang-undang No. 2 Tahun 2004 maka dapat dilihat bahwa perselisihan hubungan industrial tersebut terjadi karena:

1. Perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau SP/SB karena adanya perselisihan mengenai hak.
2. Karena adanya perselisihan kepentingan.
3. Karena adanya perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja.
4. Karena adanya perselisihan antara SP/SB dalam satu perusahaan.¹⁹

Mengenai perselisihan hubungan industrial ini biasanya dibedakan antara perselisihan hak (*rechtsgeschillen*) dan perselisihan-perselisihan kepentingan (*beangen geschillen*).²⁰

Perselisihan hak yaitu perselisihan yang timbul karena salah satu pihak dalam perjanjian kerja atau perjanjian perburuhan tidak memenuhi perjanjiannya ataupun menyalahi hukum, sedangkan perselisihan kepentingan yaitu mengenai usaha

¹⁸ Thoga M. Sitorus, *Masalah Ketenagakerjaan di Indonesia dan Daerah (Pasca Reformasi)*, Bina Media Perintis, Medan, 2007, hal. 79.

¹⁹ Saiful Anwar, *Op.Cit.*, hal. 89.

mengadakan perubahan dalam syarat perburuhan.

Salah satu dimensi terjadinya perselisihan hubungan industrial adalah masalah pengupahan. Pengupahan merupakan masalah yang sangat krusial dalam bidang ketenagakerjaan dan bahkan apabila tidak profesional dalam menangani pengupahan tidak jarang menjadi potensi perselisihan serta mendorong timbulnya mogok kerja dan atau unjuk rasa.²¹

Penanganan pengupahan ini tidak hanya menyangkut aspek teknis dan aspek ekonomis saja, tetapi juga aspek hukum yang mendasari bagaimana hal-hal yang berkaitan dengan pengupahan itu dilaksanakan dengan aman dan benar berdasarkan perundang-undangan yang berlaku. Oleh sebab itu, untuk menangani pengupahan secara profesional mutlak memerlukan pemahaman ketiga aspek tersebut secara komprehensif.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada tingkat pertama dilakukan di perusahaan, wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit yaitu penyelesaian melalui musyawarah untuk mencapai mufakat paling lama 30 hari sejak dimulainya perundingan. Apabila perundingan tidak mencapai kesepakatan maka perundingan bipartit dianggap gagal, maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan risalah/bukti perundingan.

²⁰ Halili Toha dan Hari Pramono, *Hubungan Kerja Antara Majikan dan Buruh*, Bina Aksara, Jakarta, 1987, 75.

²¹ Abdul Khakim, *Aspek Hukum Pengupahan, Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, PT. Citra Adhika, Bandung, 2006, hal. 3

Setelah menerima bukti-bukti pencatatan secara lengkap, instansi ketenagakerjaan wajib menawarkan kepada pihak-pihak untuk memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase, suatu badan independen di luar instansi ketenagakerjaan yang terdaftar dan ditetapkan oleh Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi. Dalam hal para pihak yang berselisih tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase maka sebelum diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial, instansi ketenagakerjaan menyerahkan perkaranya kepada mediator yang berada di setiap kantor ketenagakerjaan Kabupaten/Kota dan diupayakan dapat selesai di tingkat mediator untuk menghindari menumpuknya perkara di Pengadilan Hubungan Industrial. Bila tercapai kesepakatan melalui mediasi dibuat Perjanjian Bersama disaksikan mediator dan didaftarkan ke Pengadilan Negeri untuk membuat anjuran tertulis kepada pihak-pihak untuk dijawab, anjuran diterima atau ditolak, bila ditolak para pihak dapat melanjutkan ke Pengadilan Negeri.

Putusan Pengadilan Negeri, khusus mengenai perkara perselisihan kepentingan dan perselisihan antar SP/SB merupakan putusan akhir dan bersifat tetap. Sedangkan putusan mengenai perselisihan hak dan PHK mempunyai kekuatan hukum tetap apabila tidak diajukan permohonan kasasi ke Mahkamah Agung. Jadi dalam perkara ini tidak dikenal adanya banding ke Pengadilan Tinggi tetapi langsung kasasi ke MA. Waktu penyelesaian di PN 50 hari kerja dan MA 30 hari kerja. Keseluruhan penyelesaian/penanganan PHI dari Bipartit di Perusahaan sampai

putusan Mahkamah Agung memakan waktu sangat singkat yaitu 140 hari dan akan bertambah lagi waktunya bila Polisi ikut menanganinya.

B. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Perselisihan hubungan industrial terdiri dari perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja. Perselisihan hubungan industrial pada dasarnya diselesaikan di Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial (Pengadilan PHI).

Sebelum mencapai tahap atau tingkat Pengadilan PHI dapat ditempuh tahap-tahap awal atau alternatif yang terdiri dari :

1. Lembaga Bipartit,
2. Mediasi,
3. Konsiliasi, dan
4. Arbitrase.²²

Adapun tahap-tahap sebagaimana disebutkan di atas dapat dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Lembaga Bipartit

Lembaga Bipartie adalah suatu bentuk perundingan antara pekerja/buruh atau serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Penyelesaian secara musyawarah ini juga diamanatkan oleh Undang-

²² Eggi Sudjana, *Bayarlah Upah Sebelum Keringatnya Mengering*, PPMI, Jakarta, 2005, hal.

Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu dalam Pasal 136 ayat (1) yang menyebutkan bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja/serikat buruh secara amusyawarah untuk mufakat. Dan dalam ayat 2 menyebutkan bahwa dalam hal penyelesaian secara muswarah untuk mufakat tidak tercapai, maka pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dengan undang-undang.

Lembaga bipartit terdiri dari wakil pengusaha dan wakil pekerja dan atau serikat pekerja. Bila dalam perusahaan belum terbentuk serikat pekerja, wakil pekerja di Lembaga Bipartit dipilih mewakili unit-unit kerja dan atau kelompok profesi. Bila terdapat lebih dari satu serikat pekerja, wakil mereka di Lembaga Bipartit ditetapkan secara proporsional.

Semua jenis perselisihan diupayakan diselesaikan di Lembaga Bipartit. Kesepakatan atau kompromi yang di Lembaga Bipartit dirumuskan dalam bentuk Persetujuan Bersama dan ditandatangani oleh para pihak yang berselisih. Bila satu pihak tidak melaksanakan Persetujuan Bersama tersebut, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan penetapan eksekusi kepada Pengadilan PHI di Pengadilan Negeri setempat tidak diatur secara khusus dalam Undang-undang.²³

Walaupun tidak diatur secara khusus dalam Undang-Undang serikat-serikat

²³ Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Diluar*

Pengadilan, Penerbit PT. Raja Grafindo Parsada, Jakarta 2004, hal. 71.

pekerja di satu perusahaan dapat membentuk Forum Komunikasi Antar Serikat Pekerja. Penyelesaian perselisihan antar serikat pekerja dianjurkan dilakukan secara bipartit dalam forum ini bila mereka enggan menyelesaikannya di Lembaga Bipartit yang telah ada.

Penyelesaian secara bipartit ini wajib dilaksanakan dan dibuat risalah yang ditandatangani oleh kedua belah pihak. Proses bipartit ini harus selesai dalam waktu 30 hari, dan jika melewati 30 hari salah satu pihak menolak untuk berunding atau perundingan tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal. Jika perundingan mencapai kesepakatan, maka dibuat perjanjian bersama yang mengikat dan menjadi hukum bagi para pihak. Perjanjian bersama tersebut harus didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah para pihak yang mengadakan perjanjian bersama dan jika tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada pengadilan negeri di wilayah Perjanjian Bersama didaftarkan.

2. Mediasi oleh Mediator

Mediasi hubungan industrial yang selanjutnya disebut mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator

yang netral. Jadi mediasi ini merupakan lembaga yang berwenang menyelesaikan segala jenis perselisihan. Penyelesaian perselisihan melalui mediasi ini dilakukan di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota atau dengan kata lain yang menjadi mediator adalah pegawai Dinas Tenaga Kerja.

Pada instansi Pemerintah yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan diangkat beberapa orang pegawai sebagai mediator yang berfungsi melakukan mediasi menyelesaikan perselisihan antara pengusaha dengan pekerja.

Perbedaannya dengan UU No. 22 Tahun 1957 adalah jika sebelumnya setiap perselisihan wajib melalui proses perantaraan (mediasi) terlebih dahulu, maka berdasarkan UU PPHI (selain perselisihan hak), pihak dinas tenaga kerja terlebih dahulu menawarkan kepada para pihak untuk dapat memilih konsiliasi atau arbitrase (tidak langsung melakukan mediasi), jika para pihak tidak menetapkan pilihan melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu 7 (tujuh) hari, maka penyelesaian kasus akan dilimpahkan kepada mediator.

Atas kesepakatan bersama, pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja memilih seorang mediator dari daftar nama mediator yang tersedia di Kantor Pemerintah setempat, kemudian secara tertulis mengajukan permintaan untuk membantu menyelesaikan perselisihan mereka.²⁴

Dalam 7 hari setelah menerima permintaan penyelesaian perselisihan, mediator sudah harus mempelajari dan menghimpun informasi yang diperlukan,

²⁴ *Ibid.*, hal. 72

kemudian segera paling lambat pada hari kedelapan mengadakan pertemuan atau sidang mediasi. Untuk itu, mediator dapat memanggil saksi dan atau saksi ahli.

Bila pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja mencapai kesepakatan, kesepakatan tersebut dirumuskan dalam Persetujuan Bersama yang ditandatangani oleh para pihak yang berselisih diketahui oleh mediator.

Bila pengusaha dan atau pekerja tidak mencapai kesepakatan, dalam paling lama 14 hari setelah sidang mediasi pertama, mediator harus sudah membuat anjuran tertulis kepada pihak-pihak yang berselisih. Kemudian dalam 14 hari setelah menerima anjuran tertulis tersebut, para pihak yang berselisih harus sudah menyampaikan pendapat secara tertulis kepada mediator menyatakan menyetujui atau menolaknya.

Bila pihak-pihak yang berselisih menerima anjuran mediator, kesepakatan tersebut dirumuskan dalam Persetujuan Bersama. Bila anjuran tertulis ditolak, maka pihak yang menolak mengajukan gugatan kepada Pengadilan PHI setempat. Untuk itu mediator menyelesaikan dokumen yang diperlukan dalam 5 hari kerja.

Dengan demikian seluruh proses mediasi diselesaikan paling lama dalam 40 hari kerja.

Telah dijelaskan sebelumnya dalam perundingan bipartit, jika para pihak gagal menyelesaikannya secara bipartit maka para pihak harus mencatatkan hal tersebut dan kemudian instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih

penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase.

3. Konsiliasi oleh Konsiliator

Konsiliator adalah anggota masyarakat yang telah berpengalaman di bidang hubungan industrial dan menguasai peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang ditunjuk oleh Menteri melakukan konsiliasi dan anjuran tertulis kepada pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja menyelesaikan perselisihan kepentingan dan perselisihan pemutusan hubungan kerja.

Daftar konsiliator untuk satu wilayah kerja disediakan di kantor Pemerintah yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan. Atas kesepakatan para pihak yang berselisih pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja memilih dan meminta konsiliator dari daftar konsiliator setempat untuk menyelesaikan perselisihan mereka mengenai kepentingan atau PHK.²⁵

Sama halnya dengan mediator, konsiliator harus menghimpun informasi yang diperlukan dalam 7 hari setelah menerima permintaan konsiliasi, dan paling lambat pada hari kedelapan sudah memulai usaha konsiliasi. Paling lambat dalam 14 hari sesudah sidang konsiliasi pertama, kesepakatan pengusaha dan pekerja sudah dirumuskan dalam perjanjian bersama, atau bila pihak yang berselisih tidak mencapai kesepakatan, konsiliator sudah menyampaikan anjuran tertulis. Pengusaha dan pekerja harus menyampaikan pernyataan menerima atau menolak anjuran konsiliator paling lama dalam 14 hari. Bila kedua pihak menerima anjuran, perjanjian bersama

untuk itu diselesaikan dalam 5 hari. Bila pengusaha atau pekerja menolak anjuran, pihak yang menolak menggugat pihak yang lain ke Pengadilan PHI.

Secara keseluruhan, konsiliator harus menyelesaikan satu kasus perselisihan maksimum dalam 40 hari. Dalam proses konsiliasi, konsiliator dapat memanggil saksi dan saksi ahli. Pemerintah membayar honorarium konsiliator, serta biaya perjalanan dan akomodasi saksi dan saksi ahli.

4. Arbitrase oleh Arbiter

Kata arbitrase berasal dari kata *arbitrare* (Latin), *arbitrage* (Belanda dan Perancis), *arbitration* (Inggris), yang berarti kekuasaan untuk menyelesaikan sesuatu menurut kebijaksanaan atau damai oleh arbiter atau wasit.

Pasal 1 (1) Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase Alternatif Penyelesaian Sengketa menyebutkan : Arbitrase adalah cara penyelesaian sengketa perdata di luar pengadilan yang didasarkan pada Perjanjian Arbitrase yang dibuat secara tertulis oleh para pihak yang bersengketa.

Sanusi Bintang mengutip pendapat R. Subekti yang mengartikan arbitrase adalah penyelesaian atau pemutusan untuk seorang hakim atau para hakim berdasarkan persetujuan bahwa para pihak akan tunduk pada atau menaati keputusan yang diberikan oleh hakim atau para hakim yang mereka pilih atau tunjuk tersebut.²⁵

²⁵ Lalu Husni, Hubungan Kerja, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2002, hal. 51.

Arbitrase adalah penyelesaian perselisihan oleh seorang atau tiga orang arbiter, yang atas kesepakatan para pihak yang berselisih diminta menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan PHK dan perselisihan antar serikat pekerja. Dalam hal pihak yang berselisih memilih 3 orang arbiter, dalam 3 hari masing-masing pihak dapat menunjuk seorang arbiter, dan paling lambat 7 hari sesudah itu, kedua arbiter tersebut menunjuk arbiter ketiga sebagai Ketua Majelis Arbiter.

Sama halnya dengan juru atau dewan pemisah dalam UU No. 22 tahun 1957, arbiter menurut UU PPHI ini harus memenuhi syarat tertentu yang oleh pemerintah dan terdaftar di Kantor Pemerintah yang membidangi ketenagakerjaan.

Dalam kesepakatan memilih penyelesaian arbitrase, pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja membuat surat perjanjian arbitrase yang antara lain memuat pokok persoalan perselisihan yang diserahkan kepada arbiter, jumlah arbiter yang akan dipilih dan kesiapan untuk tunduk pada dan menjalankan keputusan arbitrase.

Arbiter pertama-tama mengupayakan penyelesaian secara bipartit. Bila penyelesaian berhasil, arbiter membuat akte perdamaian. Bila kedua pihak-pihak tidak mencapai titik perdamaian, arbiter melanjutkan siding-sidang kedua belah pihak dan bila perlu mengundang saksi. Secara keseluruhan, arbiter wajib menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dalam waktu 30 hari kerja sejak penandatanganan surat perjanjian penunjukan arbiter. Atas persetujuan kedua belah pihak yang berselisih, arbiter hanya dapat memperpanjang waktu penyelesaian paling lama 14

²⁶ Sanusi Bintang dan Dahlan, *Pokok-Pokok Hukum Ekonomi dan Bisnis*, Citra Aditya Bakti,

hari kerja.

Putusan arbitrase merupakan putusan yang bersifat akhir dan tetap mempunyai kekuatan hukum yang mengikat para pihak yang berselisih. Bila salah satu pihak tidak melaksanakan keputusan arbitrase, pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan kepada Pengadilan Negeri untuk memerintahkan pihak tersebut melaksanakan keputusan arbitrase.

Dalam paling lama 30 hari sejak keputusan arbiter, salah satu pihak dapat mengajukan permohonan peninjauan kembali kepada Mahkamah Agung, hanya apabila :

1. Surat atau dokumen yang diajukan dalam pemeriksaan ternyata diakui atau terbukti palsu;
2. Pihak lawan terbukti secara sengaja menyembunyikan dokumen yang bersifat menentukan dalam pengambilan keputusan;
3. Keputusan arbitrase terbukti didasarkan pada tipu muslihat pihak lawan;
4. Putusan melampaui kewenangan arbiter;
5. Putusan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

C. Kedudukan dan Fungsi Pengadilan Hubungan Industrial

Berdasarkan Pasal 55 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang berbunyi “Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan

umum". Dengan demikian maka kedudukan Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial (Pengadilan PHI) dibentuk ada pada setiap ibukota Kabupaten/Kota, karena PHI ada pada setiap Pengadilan Negeri dan pada Mahkamah Agung.

Tentang kedudukan ini dijelaskan juga oleh Pasal 59 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang berbunyi:

- a. Untuk pertama kali dengan undang-undang ini dibentuk Pengadilan Hubungan Industrial pada setiap Pengadilan Negeri Kabupaten/Kota yang berada di setiap Ibukota Provinsi yang daerah hukumnya meliputi provinsi yang bersangkutan.
- b. Di Kabupaten/Kota terutama yang padat industri, dengan Keputusan Presiden harus segera dibentuk Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat.

Susunan Pengadilan PHI pada Pengadilan Negeri terdiri dari:

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

Hakim adalah hakim karir di pengadilan negeri yang diangkat untuk memeriksa perkara perselisihan industrial, dan diberhentikan oleh Ketua Mahkamah Agung. Hakim Ad-Hoc adalah hakim Pengadilan PHI, diangkat dan diberhentikan oleh Presiden atas usul serikat pekerja dan organisasi pengusaha melalui Ketua Mahkamah Agung dan Menteri.

Masing-masing Pengadilan Negeri diangkat 5 orang hakim ad-hoc mewakili unsur serikat pekerja dan 5 orang mewakili unsur asosiasi pengusaha. Hakim ad-hoc diangkat untuk masa tugas 5 tahun dan dapat diangkat kembali maksimum satu kali masa jabatan. Hakim ad-hoc tidak boleh merangkap jabatan sebagai anggota Lembaga Tinggi dan Tertinggi Negara, kepala daerah, pengacara, mediator, konsiliator atau arbiter. Ketua Pengadilan Negeri mengawasi pelaksanaan tugas hakim, hakim ad-hoc, panitera muda dan panitera muda pengganti.

Sedangkan fungsi PHI dapat dilihat dari Pasal 1 angka 17 yang berbunyi :Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.

Berdasarkan Pasal 1 angka 17 tersebut Pengadilan PHI pada Pengadilan Negeri berwenang memeriksa dan memutus :

1. Perselisihan hak untuk tingkat pertama dan terakhir;
2. Perselisihan kepentingan untuk tingkat pertama;
3. Perselisihan pemutusan hubungan kerja untuk tingkat pertama;
4. Perselisihan antar serikat pekerja untuk tingkat pertama dan terakhir.

D.Upaya Hukum

Upaya hukum dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial hanya dapat dilakukan melalui kasasi ke Mahkamah Agung. Hal ini dinyatakan dalam Pasal

110 Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial No. 2 Tahun 2004, yang menyebutkan Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri mengenai perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja mempunyai kekuatan hukum tetap apabila tidak diajukan permohonan kasasi kepada Mahkamah Agung dalam waktu selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari kerja:

1. Bagi pihak yang hadir, terhitung sejak putusan di bacakan dalam sidang majelis hakim;
2. Bagi pihak yang tidak hadir, terhitung sejak tanggal menerima pemberitahuan putusan.

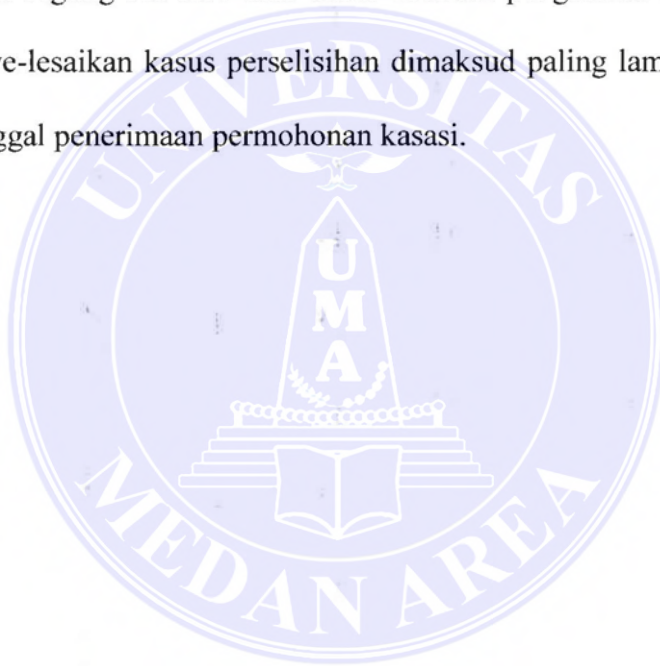
Permohonan kasasi atas putusan Pengadilan PHI pada Pengadilan Negeri diperiksa dan diputus oleh Majelis Hakim Kasasi. Untuk itu pada Mahkamah Agung dibentuk dan diangkat :

1. Hakim Agung,
2. Hakim Agung Ad-Hoc, dan
3. Panitera.

Hakim Agung adalah hakim agung yang ditugaskan di Mahkamah Agung. Hakim Agung ad-hoc diangkat dan diberhentikan oleh Presiden atas usul serikat pekerja dan asosiasi pengusaha melalui Mahkamah Agung dan Menteri. Sama halnya dengan hakim ad-hoc, hakim agung ad-hoc dipilih untuk masa jabatan 5 tahun dan dapat diperpanjang maksimum satu periode. Hakim agung ad-hoc tidak boleh

merangkap jabatan sebagai anggota Lembaga Tinggi dan Tertinggi Negara, kepala daerah, pengacara, mediator, konsoliator atau arbiter.

Segera setelah menerima kasasi atas putusan Pengadilan PHI, Ketua Mahkamah Agung menetapkan susunan Majelis Hakim Kasasi yang terdiri dari seorang Hakim Agung, seorang Hakim Agung Ad-Hoc dari unsur serikat pekerja, dan seorang Hakim Agung Ad-Hoc dari unsur asosiasi pengusaha. Majelis Hakim Kasasi harus menyelesaikan kasus perselisihan dimaksud paling lama 30 hari kerja terhitung sejak tanggal penerimaan permohonan kasasi.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

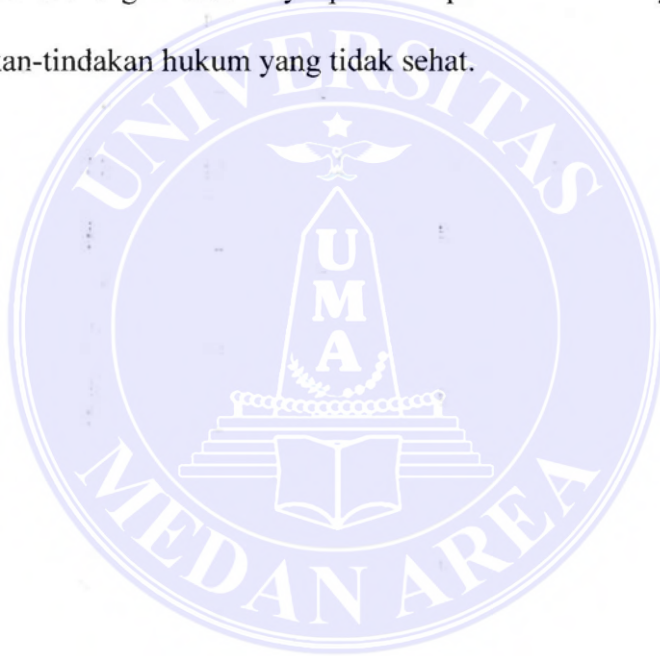
A. Kesimpulan

1. Cara penyelesaian perselisihan lembaga industrial melalui Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri Kelas I A Medan adalah dengan adanya gugatan pekerja/serikat pekerja. Gugatan perselisihan hubungan industrial dapat diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada PN yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja. Gugatan tersebut dapat diajukan setelah cara penyelesaian di luar pengadilan (out of court) seperti mediasi, konsiliasi dan arbitrase tidak menyelesaikan perselisihan industrial.
2. Hambatan pelaksanaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri Kelas I A Medan adalah perkara yang didominasi oleh perkara pemutusan hubungan kerja secara sepihak. Keadaan ini disebabkan sulitnya pekerja sebagai pihak yang berpekerja mengajukan pembuktian apabila mengajukan sengketa ke Pengadilan Industrial di luar sengketa pemutusan hubungan kerja.

B. Saran

1. Kepada instansi pengadilan hendaknya dapat menghilangkan pelaksanaan kutipan biaya untuk beracara di luar yang ditetapkan oleh Undang-undang khususnya dalam Pengadilan Khusus Peradilan Hubungan Industrial.
2. Kepada para hakim yang memutus perkara perselisihan hubungan industrial hendaknya dapat melakukan tugasnya secara lebih manusiawi dengan mengedepankan semangat keadilan.
3. Diharapkan kepada mahasiswa yang melaksanakan praktek belajar di lapangan (PBL) untuk menyadari pentingnya persiapan dalam pengumpulan data.
4. Diharapkan kepada mahasiswa yang melaksanakan PBL lebih mempersiapkan penyuluhan dengan baik dengan cara mencengah timbulnya praktik- praktik para penegak hukum yang tidak adil serta yang tidak sehat bagi masyarakat.
5. Diharapkan kepada pendidikan agar dapat memberikan dan menambah waktu dalam melakukan praktek belajar lapangan (PBL) agar hasil yang didapat lebih baik
6. Diharapkan kepada pendidikan agar lebih melangkapi buku- buku pendidikan khususnya di bidang ilmu Hukum demi meningkatkan pendidikan yang lebih baik.

7. Diharapkan kepada instansi pengadilan dalam penyelesaian sengketa ketenagakerjaan agar tetap mempertahankan pelayanan yang baik.
8. Diharapkan kepada instansi pengadilan haruslah berpedoman pada undang-undang nomor 13 tahun 2003 untuk memberikan jaminan kepastian hukum dan perlindungan yang sama kepada setiap tenaga kerja dalam berusaha. Dengan cara mencegah timbulnya praktik- praktik hukum yang tidak adil serta tindakan-tindakan hukum yang tidak sehat.



DAFTAR PUSTAKA

A. Buku/Literatur

- Abdul Muis, *Pedoman Penulisan Skripsi dan Metode Penelitian Hukum*, Diterbitkan Oleh Fak. Hukum USU, Medan, 1990.
- Binsar Gultom, *Pandangan Seorang Hakim, Penegakan Hukum di Indonesia*, Pustaka Bangsa Press, Medan, 2006.
- Dinas Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, PN. Balai Pustaka, Jakarta, 2003.
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2000.
- M. Yahya Harahap, *Hukum Acara Perdata*, Sinar Grafika, Jakarta, 2005.
- R. Soeroso, *Praktik Hukum acara Perdata, Tata Cara dan Proses Persidangan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2003.
- R. Soeroso, *Tata Cara dan Proses Persidangan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2003.
- Saiful Anwar, *Sendi-Sendi Hubungan Pekerja Dengan Pengusaha*, Kelompok Studi Hukum dan Masyarakat Fakultas Hukum Universitas Sumatera Utara, Medan, 2007.
- Sudikno Mertokusumo, *Hukum Acara Perdata Indonesia*, Liberty, Yogyakarta, 2002.
- Thoga M. Sitorus, *Masalah Ketenagakerjaan di Indonesia dan Daerah (Pasca Reformasi)*, Bina Media Perintis, Medan, 2007.
- Zaeni Asyhadi, *Hukum Kerja, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007.
- Zainal Asikin, dan kawan-kawan, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003.

Zulaini Wahab, *Dana Pensiun dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2001.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 8/7/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area
Access From (repository.uma.ac.id)8/7/24

B. PerUndang-undangan:

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Nomor 2 Tahun 2004.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2005 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Penangguhan Mulai Berlakunya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Menjadi Undang-undang

