

**PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DI  
PENGADILAN NEGERI KLAS 1 AMEDAN  
(Studi Kasus Putusan No.39/G/2011/PHI Mdn)**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Tugas Akhir Perkuliahan  
Untuk Mendapatkan Gelar  
Sarjana Hukum**

OLEH

**OVIE VELLYCIA HARAHAP**

**NPM : 08 840 081**

**BIDANG HUKUM PERDATA**



**FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

**M E D A N**

**2 0 1 2**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 12/7/24

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

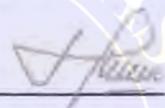
**LEMBAR PENGESAHAN**  
**FAKULTAS HUKUM**  
**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

**I. PESERTA**

NAMA : OVIE VELLYCIA HARAHAP  
NPM : 08.840 0081  
BIDANG : HUKUM KEPERDATAAN  
JUDUL SKIRPSI : PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN  
INDUSTRIAL DI PENGADILAN NEGERI KLAS 1 A  
MEDAN

**II. DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI**

1. NAMA : H. GHULAM MUHAMMAD, SH, M.Hum  
JABATAN : PEMBIMBING I  
TANGGAL PERSETUJUAN :

TANDA TANGAN : 

2. NAMA : SRI HIDAYANI, SH, M.Hum  
JABATAN : PEMBIMBING II  
TANGGAL PERSETUJUAN :

TANDA TANGAN : 

**III. PANITIA UJIAN MEJA HIJAU**

KETUA : H. ABDUL MUIS, SH, M.H  
SEKRETARIS : ZAINI MUNAWIR, SH, M.Hum  
PENGUJI I : H. GHULAM MUHAMMAD, SH, M.Hum  
PENGUJI II : SRI HIDAYANI, SH, M.Hum

**DIKETAHUI OLEH :**

DEKAN FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS MEDAN AREA

KETUA BIDANG  
HUKUM KEPERDATAAN UMA

  
(Prof. H. SYAMSUL ARIFIN, SH, MH)

  
(ZAINI MUNAWIR, SH, M.Hum)

UNIVERSITAS MEDAN AREA

**FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

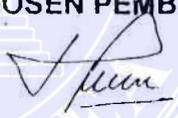
**LEMBARAN BIMBINGAN SKRIPSI**

**I. PENYAJI :**

**NAMA** : OVIE VELLYCIA HARAHAP  
**NPM** : 08 840 081  
**JURUSAN** : HUKUM KEPERDATAAN  
**JUDUL SKRIPSI** : PENYELESAIAN PERSELISIHAN  
HUBUNGAN INDUSTRIAL DI  
PENGADILAN NEGERI KLAS 1 A  
MEDAN

**II. DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI :**

**1. N A M A** : H. Ghulam Muhammad, SH., M.Hum  
**J A B A T A N** : DOSEN PEMBIMBING I  
**TANGGAL PERSETUJUAN** :

**TANDA TANGAN** :  20/07/12  
.....

**2. N A M A** : Sri Hidayani, SH., M.Hum  
**J A B A T A N** : DOSEN PEMBIMBING II  
**TANGGAL PERSETUJUAN** :

**TANDA TANGAN** :  ACC 10/09 2012  
.....

**ACC DIPERBANYAK UNTUK DIUJI  
KETUA BIDANG HUKUM KEPEDATAAN**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

**( ZAINI MUNAWIR, SH, M.HUM)**

Document Accepted 12/7/24

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)12/7/24

## ABSTRAK

### **PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DI PENGADILAN NEGERI KLAS 1 A MEDAN (Studi Kasus Putusan No.39/G/2011/PHI Mdn)**

**O L E H**

**OVIE VELLYCIA HARAHAP**

**NPM : 08 840 081**

**BIDANG HUKUM KEPERDATAAN**

Pembahasan yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah perihal keberadaan Pengadilan Hubungan Industrial dalam kaitannya dengan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan mengadakan penelitian pada Pengadilan Hubungan Industrial Medan. Permasalahan yang diajukan adalah bagaimana cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri Kelas I A Medan dan bagaimana hambatan-hambatan dalam pelaksanaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Pengadilan Negeri Kelas I A Medan.

Untuk membahas permasalahan tersebut maka dilakukan penelitian secara kepustakaan dan penelitian lapangan yang dilakukan di Pengadilan Negeri Medan khususnya pada Pengadilan Hubungan Industrial Medan.

Kesimpulan dalam skripsi ini adalah 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. 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.

Penelitian ini menyarankan 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. Kepada para hakim yang memutus perkara perselisihan hubungan industrial hendaknya dapat melakukan tugasnya secara lebih manusiawi dengan mengedepankan semangat keadilan.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 12/7/24

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)12/7/24

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, yang telah melimpahkan rahmat, taufik dan hidayah-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menempuh ujian tingkat Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Medan Area. Adapun skripsi ini berjudul “Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Pengadilan Negeri Klas 1 A Medan(Studi Kasus Putusan No.39/G/2011/PHI Mdn) “.

Terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Ayahanda Novelly Harahap dan Ibunda Drg. Nur Amaniah Ririmase M. Kes yang selama ini memberikan doa dan dukungan serta motivasi kepada penulis hingga selesainya skripsi ini.

Pada kesempatan ini penulis juga tak lupa mengucapkan terima kasih yang tulus kepada yang terhormat :

- Bapak Prof. H. Syamsul Arifin, SH, M.Hum, selaku Dekan pada Fakultas Hukum Universitas Medan Area.
- Bapak Suhatrizal, SH, MH, selaku Pembantu Dekan I Fakultas Hukum Universitas Medan Area.
- Bapak Zaini Munawir, SH. M.Hum, selaku Ketua Jurusan Hukum Keperdataan Fakultas Hukum Universitas Medan Area.

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 12/7/24

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)12/7/24

- Bapak Ghulam Muhammad, SH, M.Hum, selaku Dosen Pembimbing I Penulis yang juga telah bersedia mengorbankan waktu untuk menuntut penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
- Ibu Sri Hidayani, SH, M.Hum, selaku Dosen pembimbing II Penulis yang juga telah banyak memberikan masukan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
- Bapak Taufik Siregar, SH, M.Hum, selaku Dosen penasehat Akademik penulis.
- Bapak dan Ibu Dosen serta Staf Pengajar di Fakultas Hukum Universitas Medan Area yang telah mendidik dan mengajar penulis selama dalam perkuliahan.
- Seluruh karyawan dan Staf Biro Fakultas Hukum Universitas Medan Area yang telah banyak membantu penulis selama perkuliahan.
- Rasa sayang dan terima kasih yang tulus dan ikhlas kepada abang saya Habib Octanial Harahap, adik saya Sheyna Audrie Harahap dan M. Hafiz Harahap yang telah berkorban dan turut membantu serta memberikan dorongan semangat kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
- Kepada kekasihku Sanusi Zulfirman Lubis yang telah memberikan dorongan dan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
- Kepada seluruh rekan-rekan Fakultas Hukum Universitas Medan Area yang telah membantu penulis khususnya Sisilia Hartanty Hasibuan, Mira Ningtyas Siregar SH, Ferry Spadiawan, Rey Bagus Hidayat Lubis SH, Esron Tito Napitupulu SH,

Putri Nilam Sari SH dan yang tidak dapat penulis sebutkan namanya satu persatu.

UNIVERSITAS MEDAN AREA  
AKHIR, Kata penulis berdo'a agar kiranya Allah SWT membalas budi baik

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

Document Accepted 12/7/24

mereka, sehingga skripsi ini bermanfaat bagi ilmu pengetahuan khususnya pada bidang Hukum terlebih pada penulis sendiri.

Medan, September 2012

Penulis



**OVIE VELLYCIA HARAHAP**  
**NPM : 08 840 081**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 12/7/24

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

### ABSTRAK

KATA PENGANTAR .....	i
DAFTAR ISI .....	iv
<b>BAB I : PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Penegasan dan Pengertian Judul.....	3
B. Alasan Pemilihan Judul .....	5
C. Permasalahan.....	5
D. Hipotesis.....	5
E. Tujuan Penulisan.....	6
F. Metode Pengumpulan Data .....	7
G. Sistematika Penulisan.....	7
<b>BAB II : TINJAUAN UMUM TENTANG HUBUNGAN KERJA .....</b>	<b>10</b>
A. Sejarah Hukum Perburuhan.....	10
B. Pengertian Majikan.....	13
C. Pengertian Hubungan Industrial .....	17
D. Perjanjian Kerja.....	21
<b>BAB III : TINJAUAN TENTANG PENGADILAN HUBUNGAN</b>	
<b>INDUSTRIAL.....</b>	<b>26</b>
A. Perselisihan Hubungan Industrial.....	26

C. Kedudukan dan Fungsi Pengadilan Hubungan Industrial	39
.....	
D. Upaya Hukum.....	41
<b>BAB IV : PROSES PENYELESAIAN PERSELISIHAN</b>	
<b>HUBUNGAN INDUSTRIAL .....</b>	<b>44</b>
A. Cara Penyelesaian Perselisihan Lembaga Industrial Melalui Pengadilan Hubungan Industrial Di Pengadilan Negeri Medan.....	44
B. Hambatan Pelaksanaan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Hubungan Industrial Di Pengadilan Negeri Medan .....	55
<b>BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>63</b>
A. Kesimpulan.....	63
B. Saran.....	63

## DAFTAR PUSTAKA

## DAFTAR LAMPIRAN

### 1. PUTUSAN PENGADILAN NEGERI NO.39/G/2011/PHI Mdn

## 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 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.

Keberadaan Undang-undang No. 2 Tahun 2004 merupakan amanat dari

UNIVERSITAS MEDAN AREA Ketenagakerjaan yaitu Undang-undang No. 13 Tahun 2003

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 12/7/24

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

tentang Ketenagakerjaan.

Undang-undang No. 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.

Sebagai suatu 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 No. 2 Tahun 2005 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang No. 1 Tahun 2005 tentang Penangguhan Mulai Berlakunya Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menjadi Undang-undang.

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 menunggak sebelum

UNIVERSITAS MEDAN AREA

.....  
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang .....  
.....  
dibentukn Pengadiln Hubungan Industrial Docu pada Accepted Paratia

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

Perselisihan Perburuhan Pusat atau daerah, tentunya memiliki potensi besar dalam awal-awal berdirinya Pengadilan Hubungan Industrial.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis merasa tertarik untuk menengahkan pembahasan dalam bentuk skripsi dengan judul “Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Pengadilan Negeri Klas 1 A Medan”.

### A. Pengertian dan Penegasan Judul

Adapun judul yang diberikan dalam penelitian ini adalah “Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Di Pengadilan Negeri Klas 1 A Medan (Studi Kasus Putusan No.39/G/2011/PHI Mdn)”.

Agar tidak menimbulkan penafsiran yang berbeda atas judul yang diajukan, maka berikut ini akan diuraikan pengertian atas judul tersebut:

- Penyelesaian adalah ikhwal tentang sesuatu hal atau pekerjaan yang telah diselesaikan.<sup>1</sup>
- Perselisihan Hubungan 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 antara Serikat

Pekerja/Serikat Buruh dalam suatu perusahaan.<sup>2</sup>

Jenis PHI meliputi :

1. Perselisihan Hak.
  2. Perselisihan kepentingan.
  3. Perselisihan pemutusan hubungan kerja.
  4. Perselisihan antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh hanya dalam satu perusahaan.<sup>3</sup>
- Pada adalah kata sambung untuk menjelaskan kata berikutnya.<sup>4</sup>
  - Pengadilan Hubungan Industrial adalah Pengadilan khusus yang berada pada Pengadilan Negeri yang memiliki kompetensi penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
  - Studi Kasus di Pengadilan Negeri Medan adalah lokasi penelitian.

Berdasarkan pengertian di atas maka penegasan yang dapat diberikan atas judul yang diajukan adalah perihal keberadaan Pengadilan Hubungan Industrial dalam kaitannya dengan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan mengadakan penelitian pada Pengadilan Hubungan Industrial Medan.

<sup>2</sup>Saiful Anwar, *Sendi-Sendi Hubungan Pekerja dengan pengusaha, pelengkap Sistem Hubungan Industrial Syariah*, Penerbit Kelompok Studi Hukum dan Masyarakat fak. Hukum USU, Medan, 2007, hal. 89.

<sup>3</sup>*Ibid.*, hal. 89-90.

<sup>4</sup>Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang Pendidikan Nasional, *Op.Cit.*, hal. 772.

## B. Alasan Pemilihan Judul

Adapun alasan pemilihan judul ini adalah:

1. Untuk mengetahui cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri Kelas I A Medan.
2. Untuk mengetahui hambatan pelaksanaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri Kelas I A Medan.

## C. Permasalahan

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

1. Bagaimana cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri Kelas I A Medan?
2. Bagaimana hambatan-hambatan dalam pelaksanaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Pengadilan Negeri Kelas I A Medan?

## D. Hipotesis

Hipotesa adalah anggapan dasar atau dugaan sementara yang kebenarannya masih belum tentu dipastikan secara tepat dan perlu dibuktikan melalui suatu penelitian.

1. Cara penyelesaian perselisihan lembaga industrial melalui Pengadilan

UNIVERSITAS MEDAN AREA  
Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri Kelas I A Medan adalah dengan

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 12/7/24

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)12/7/24

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, bipartit dan tripartit 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 berpekarra mengajukan pembuktian apabila mengajukan sengketa ke Pengadilan Industrial di luar sengketa pemutusan hubungan kerja.

### **E. Tujuan Penulisan**

Adapun tujuan penulisan adalah :

1. Sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Medan Area.
2. Untuk mengetahui akan proses pemeriksaan perselisihan hubungan industrial di Pengadilan Hubungan Industrial.
3. Dengan adanya tulisan ini diharapkan akan menambah wawasan penulis

UNIVERSITAS MEDAN AREA

Khususnya yang berkaitan dengan perselisihan hubungan industrial

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 12/7/24

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)12/7/24

## F. Metode Pengambilan Data

Untuk memperoleh data yang dipergunakan dalam penulisan ini, maka penulis mempergunakan 2 (dua) metode :

1. *Library Research* (Penelitian Kepustakaan), yaitu dengan melakukan penelitian terhadap berbagai sumber bacaan, yaitu buku-buku, majalah hukum, pendapat para sarjana dan juga bahan-bahan kuliah.
2. *Field Research* (Penelitian Lapangan), yaitu dengan melakukan ke lapangan, dalam hal ini penulis langsung mengadakan penelitian ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan dalam mengambil data sesuai dengan judul penelitian yang diajukan.

## G. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan memberikan gambaran isi dalam menyusun skripsi ini, Penulis membaginya dalam lima bab, yang mana setiap babnya terbagi dalam sub-sub bab, yang antara lain :

### BAB I : PENDAHULUAN

Merupakan bab pendahuluan sebagai pengantar daripada pembahasan ini yang berisikan Penegasan dan Pengertian Judul, Alasan Pemilihan Judul, Permasalahan, Hipotesis, Maksud dan Tujuan Penulisan, Metode Pengumpulan Data dan Sistematika

## **BAB II : TINJAUAN UMUM TENTANG HUBUNGAN KERJA**

Dalam bab ini akan diuraikan tentang : Sejarah Hukum Perburuhan, Pengertian Majikan, Pengertian Hubungan Industrial serta Perjanjian Kerja.

## **BAB III : TINJAUAN TENTANG PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL.**

Dalam bab ini akan diuraikan tentang : Perselisihan Hubungan Industrial, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Kedudukan dan Fungsi Pengadilan Hubungan Industrial serta Upaya Hukum.

## **BAB IV : PROSES PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL**

Dalam bab ini diuraikan tentang : Cara Penyelesaian Perselisihan Lembaga Industrial Melalui Pengadilan Hubungan Industrial Di Pengadilan Negeri Medan, Hambatan Pelaksanaan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Hubungan Industrial Di Pengadilan Negeri Medan, Kasus dan Tanggapan Kasus.

## **BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 12/7/24

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)12/7/24

Berisikan tentang Kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian dan juga memuat mengenai saran yang berguna bagi Penulis dan Pembaca.



## BAB II

### TINJAUAN UMUM TENTANG HUBUNGAN KERJA

#### A. Sejarah Hukum Perburuhan

Sejarah Perburuhan di Indonesia secara garis besar dibedakan menjadi dua periode yaitu:

##### 1. Periode sebelum Proklamasi Kemerdekaan

Periode sebelum kemerdekaan diwarnai dengan masa-masa yang suram bagi riwayat Hukum Perburuhan yakni zaman perbudakan, rodi dan poenale sanksi. Perbudakan ialah suatu peristiwa dimana seseorang yang disebut budak melakukan pekerjaan di bawah pimpinan orang lain. Para budak tidak mempunyai hak apapun termasuk hak atas kehidupannya, ia hanya memiliki kewajiban untuk melakukan pekerjaan yang diperintahkan oleh tuannya.

Terjadinya perbudakan pada waktu itu disebabkan karena para raja, pengusaha yang mempunyai ekonomi kuat membutuhkan orang yang dapat mengabdikan kepadanya, sementara penduduk miskin yang tidak berkemampuan secara ekonomis saat itu cukup banyak yang disebabkan rendahnya kualitas sumber daya manusia, dan inilah yang mendorong perbudakan tumbuh subur. Selain perbudakan dikenal juga istilah perhambaan dan peruluran. Perhambaan terjadi bila seseorang penerima gadai menyerahkan dirinya sendiri atau orang lain

gadai. Pemberi gadai mendapatkan hak untuk meminta dari orang yang digadaikan agar melakukan pekerjaan untuk dirinya sampai uang pinjamannya lunas. Pekerjaan yang dilakukan bukan untuk mencicil utang pokok tapi untuk kepentingan pembayaran bunga.

Pelurusan adalah keterikatan seseorang untuk menanam tanaman tertentu pada kebun/ladang dan harus dijual hasilnya kepada Kompeni. Selama mengerjakan kebun/ladang tersebut ia dianggap sebagai pemiliknya, sedangkan bila meninggalkannya maka ia kehilangan hak atas kebun tersebut.

Rodi merupakan kerja paksa yang dilakukan oleh rakyat untuk kepentingan pihak penguasa atau pihak lain dengan tanpa pemberian upah, dilakukan diluar batas perikemanusiaan. Pada kerajaan-kerajaan di Jawa rodi dilakukan untuk kepentingan raja dan anggota keluarganya, para pembesar, serta kepentingan umum seperti pembuatan dan pemeliharaan jalan, jembatan dan sebagainya.

Gambaran di atas menunjukkan bahwa riwayat timbulnya hubungan perburuhan itu dimulai dari peristiwa pahit yakni penindasan dan perlakuan di luar batas kemanusiaan yang dilakukan oleh orang maupun penguasa pada saat itu. Para buak/pekerja tidak diberikan hak apapun yang ia miliki hanyalah kewajiban untuk mentaati perintah dari majikan atau tuannya. Nasib para budak/pekerja hanya dijadikan barang atau obyek yang kehilangan hak kodratnya sebagai manusia.

Dalam hukum perburuhan dikenal adanya Pancakrida Hukum Perburuhan yang merupakan perjuangan yang harus dicapai yakni:

- a. Membebaskan manusia Indonesia dari perbudakan, perhambaan.
- b. Pembebasan manusia Indonesia dari rodi atau kerja paksa.
- c. Pembebasan buruh/pekerja Indonesia dari poenale sanksi.
- d. Pembebasan buruh/pekerja Indonesia dari ketakutan kehilangan pekerjaan.
- e. Memberikan posisi yang seimbang antara buruh/pekerja dan pengusaha.<sup>5</sup>

Krida kesatu sampai dengan krida ketiga secara yuridis sudah lenyap bersamaan dengan dicetuskannya proklamasi kemerdekaan pada tanggal 17 Agustus 1945.

## 2. Periode sesudah Proklamasi Kemerdekaan

Untuk mencapai krida keempat yaitu membebaskan buruh/pekerja dari takut kehilangan pekerjaan, maupun krida kelima memberi posisi yang seimbang antara buruh/pekerja dan pengusaha ada beberapa hal yang perlu mendapatkan perhatian, yaitu:

- a. Pemberdayaan serikat buruh/pekerja khususnya ditingkat unit/perusahaan khususnya dengan memberikan pemahaman terhadap aturan perburuhan/ketenagakerjaan yang ada karena organisasi pekerja ini terletak

<sup>5</sup> Lalu Husni, "Sejarah Hukum Perburuhan", <https://www.stip.unma.ac.id/2018/12/sejarah-hukum-perburuhan.html>, Diakses tanggal 23 Agustus 2017.

digaris depan yang membuat Kesepakatan Kerja Bersama dengan pihak perusahaan.

b. Pemberdayaan pekerja dan pengusaha

Pekerja perlu diberdayakan sehingga mengetahui hak dan kewajibannya sesuai dengan ketentuan hukum termasuk penyadaran pekerja sebagai sarana memperjuangkan hak dan kepentingannya, karena itu tidak ada pilihan lain untuk meningkatkan “bergaining positionnya” kecuali dengan memperkuat organisasi buruh/pekerja.

c. Penegakan hukum (*law enforcement*)

Penegakan hukum sangat penting dalam rangka menjamin tercapainya kemanfaatan (*doelmatigheid*) dari aturan itu, tanpa penegakan hukum yang tegas maka aturan normatif tersebut tidak akan berarti, lebih-lebih dalam bidang perburuhan/ketenagakerjaan yang didalamnya terdiri dari dua subyek hukum yang berbeda secara sosial ekonomi, karena itu pihak majikan/pengusaha cenderung tidak konsekuen melaksanakan ketentuan perburuhan karena dirinya berada pada pihak yang memberi pekerjaan/bermodal.

## B. Pengertian Majikan

UNIVERSITAS MEDAN AREA 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.<sup>6</sup>

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

- 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.<sup>7</sup>

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

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. Di antara pembantu-pembantu dalam perusahaan ini ada yang disebut pimpinan perusahaan (manajer), yaitu pemegang kuasa pertama dari pengusaha perusahaan”.<sup>9</sup>

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

<sup>7</sup>Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rajagrafindo Persada, Jakarta,

2000, hal. 24.  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
Departemen Pendidikan Nasional, *Op.Cit.*, hal. 191.

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang  
*Op.Cit.*, hal. 30.

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)12/7/24

sebagai berikut:<sup>10</sup>

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

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. Pengertian Hubungan Industrial

Hubungan industrial adalah hubungan antara semua pihak yang tersangkut atau berkepentingan atas proses produksi atau pelayanan jasa di suatu perusahaan. Pihak yang paling berkepentingan atas keberhasilan perusahaan dan berhubungan langsung sehari-hari adalah pengusaha atau manajemen dan pekerja. Disamping itu masyarakat juga mempunyai kepentingan, baik sebagai pemasok faktor produksi yaitu barang dan jasa kebutuhan perusahaan, maupun sebagai masyarakat konsumen atau pengguna hasil-hasil perusahaan tersebut. Pemerintah juga mempunyai kepentingan langsung dan tidak langsung atas pertumbuhan perusahaan, antara lain sebagai sumber penerimaan pajak. Jadi hubungan industrial adalah hubungan antara semua pihak yang berkepentingan tersebut. Dalam pengertian sempit, hubungan industrial diartikan sebagai hubungan antara manajemen dan pekerja atau Management-Employees Relationship.

Prinsip hubungan industrial didasarkan pada persamaan kepentingan semua unsur atas keberhasilan dan kelangsungan perusahaan. Dengan demikian, hubungan industrial mengandung prinsip-prinsip berikut ini:

1. Pengusaha dan pekerja, demikian Pemerintah dan masyarakat pada umumnya, sama-sama mempunyai kepentingan atas keberhasilan dan kelangsungan perusahaan.
2. Perusahaan merupakan sumber penghasilan bagi banyak orang.

3. Pengusaha dan pekerja mempunyai hubungan fungsional dan masing-masing mempunyai fungsi yang berbeda dalam pembagian kerja atau pembagian tugas.
4. Pengusaha dan pekerja merupakan anggota keluarga perusahaan.
5. Tujuan pembinaan hubungan industrial adalah menciptakan ketenangan berusahan dan ketentraman bekerja supaya dengan demikian dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.
6. Peningkatan produktivitas perusahaan harus dapat meningkatkan kesejahteraan bersama, yaitu kesejahteraan pengusaha dan kesejahteraan pekerja.<sup>11</sup>

Perjanjian Kerja Bersama atau disingkat PKB merupakan pijakan karyawan dalam menorehkan prestasi yang pada gilirannya akan berujung kepada kinerja korporat dan kesejahteraan karyawan. Jadi, PKB memang penting bagi perusahaan manapun. Hubungan kerja senantiasa terjadi di masyarakat, baik secara formal maupun informal, dan semakin intensif didalam masyarakat modern. Di dalam hubungan kerja memiliki potensi timbulnya perbedaan pendapat atau bahkan konflik. Untuk mencegah timbulnya akibat yang lebih buruk, maka perlu adanya pengaturan di dalam hubungan kerja ini dalam bentuk PKB. Dalam prakteknya, persyaratan kerja diatur dalam bentuk perjanjian kerja yang sifatnya perorangan.



Perjanjian kerja Bersama ini dibuat atas persetujuan pemberi kerja dan Karyawan yang bersifat individual. Pengaturan persyaratan kerja yang bersifat kolektif dapat dalam bentuk Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Perjanjian Kerja Bersama atau PKB sebelumnya dikenal juga dengan istilah KKB (Kesepakatan Kerja Bersama)/CLA (*Collective Labour Agreement*) adalah merupakan perjanjian yang berisikan sekumpulan syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak yang merupakan hasil perundingan antara Pengusaha, dalam hal ini diwakili oleh Manajemen Perusahaan dan Karyawan yang dalam hal ini diwakili oleh Serikat Karyawan, serta tereatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan. Hal ini juga tertuang dalam Pasal 1 UU No.13 tahun 2003 Point 21. PKB dibuat dengan melalui perundingan antara manajemen dan serikat karyawan.

Kesemua itu untuk menjamin adanya kepastian dan perlindungan di dalam hubungan kerja, sehingga dapat tercipta ketenangan kerja dan berusaha.

Lebih dari itu, dengan partisipasi ini juga merupakan cara untuk bersama-sama memperkirakan dan menetapkan nasib perusahaan untuk masa depan. Masa berlakunya PKB paling lama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang masa berlakunya paling lama 1 (satu) tahun. PKB juga merupakan suatu instrumen yang digunakan untuk untuk menjalankan hubungan industrial, dimana sarana yang lain adalah serikat karyawan, organisasi pengusaha, lembaga kerjasama bipartit.

UNIVERSITAS MEDAN AREA, peraturan perusahaan, peraturan perundang-undangan

ketenagakerjaan, lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Menurut ketentuan, Perundingan pembuatan PKB berikutnya dapat dimulai paling cepat 3 (tiga) bulan sebelum berakhirnya PKB yang sedang berlaku. Dalam hal perundingan tidak mencapai kesepakatan, maka PKB yang sedang berlaku tetap berlaku untuk paling lama 1 (satu) tahun. Sehingga dengan demikian proses pembuatan PKB tidak memakan waktu lama dan berlarut-larut sampai terjadi kebuntuan (*dead lock*) yang mengakibatkan tidak adanya kepastian hukum.

Perundingan Kolektif adalah suatu proses dimana para wakil dua kelompok (pihak karyawan yang diwakili oleh serikat pekerja dan pihak manajemen) bertemu dan merundingkan perjanjian yang mengatur hubungan kedua pihak di waktu yang akan datang.

Tujuan perundingan kolektif adalah untuk menyusun suatu perjanjian kerja. Perjanjian kerja (labour agreement) menguraikan berbagai hak, kewajiban, dan tanggung jawab manajemen, karyawan secara individu, dan serikat pekerja.

Proses perundingan kolektif:

1. Tahap persiapan:
  - a. Memonitor lingkungan kerja
  - b. Menyusun rencana perundingan
  - c. Membentuk tim perunding

2. Tahap perundingan:
  - a. Melakukan negosiasi dengan serikat pekerja
  - b. Mencapai persetujuan (disetujui oleh ke-2 pihak)
3. Tahap administrasi
  - a. Mengadministrasikan hasil perjanjian kerja
  - b. Memberi penerangan melalui pelatihan
  - c. Melakukan penyesuaian sesuai hasil perundingan (misalnya tentang tingkat upah)
  - d. Mengawasi pelaksanaan perjanjian (oleh manajemen dan serikat kerja)<sup>12</sup>

#### **D. Perjanjian Kerja**

Hubungan kerja adalah hubungan antara seorang buruh dengan seorang majikan. Hubungan kerja menunjukkan kedudukan kedua belah pihak itu yang pada dasarnya menggambarkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban buruh terhadap majikan serta hak-hak dan kewajiban majikan terhadap buruh.

Hubungan kerja terjadi karena ada perjanjian kerja antara buruh dan majikan yaitu suatu perjanjian dimana pihak yang satu yaitu buruh mengikatkan diri untuk bekerja menerima upah pada pihak lainnya yaitu majikan dan pihak

buruh mengikatkan diri untuk melakukan pekerjaan di bawah pimpinan majikan. Di dalam Hukum Perburuhan di Indonesia ada beberapa peraturan yang mengatur perjanjian kerja antara lain dikemukakan seperti di bawah ini:

1. Pasal 1601 a dan Pasal 1601 b Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu, buruh mengikatkan diri untuk bekerja pada pihak yang lain majikan selama suatu waktu tertentu dengan menerima upah (Pasal 1601 a KUH Perdata).

2. Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Undang-Undang ini adalah undang-undang baru di bidang ketenagakerjaan yang mencabut semua peraturan tentang ketenagakerjaan. Undang-undang ini disahkan di Jakarta pada tanggal 25 Maret 2003 dan dimuat dalam lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 No. 39.

Dalam Pasal 1 (14) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 disebutkan perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

Bagi perjanjian kerja tidak dimintakan bentuk yang tertentu. Jadi dapat dilakukan secara lisan, dengan surat pengangkatan oleh pihak majikan atau secara tertulis, yaitu surat perjanjian yang ditanda tangani oleh kedua belah pihak.<sup>13</sup>

Undang-undang hanya menetapkan jika ada biaya surat dan biaya tambahan lainnya di dalam perjanjian kerja maka harus dipikul oleh majikan. Perjanjian kerja adalah penting dibuat secara tertulis, agar masing-masing pihak tahu tentang apa-apa yang menjadi kewajiban maupun haknya. Di dalam prakteknya banyak kenyataan bahwa perjanjian kerja itu terkadang dibuat secara sepihak oleh majikan, sehingga isinya menguntungkan pihak-pihak majikan, dan buruh karena hanya berkeinginan bekerja maka perjanjian yang sedemikian itu biasanya disetujui. Jika timbul perselisihan antara dua pihak, maka majikan dapat berada di atas angin, sementara buruh karena kurang hati-hatiannya maka akan tetap pada pihak yang kalah.

Oleh karenanya maka peraturan pemerintah di dalam membuat kebijakan dasar tentang pembuatan perjanjian kerja ini adalah sangat diperlukan. Untuk menentukan serta membuat kepastian hukum di dalam masalah perburuhan ini.

Selain memuat pengertian perjanjian kerja sebagaimana dimuat dalam Pasal 1 angka 14, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga ada mengatur tentang perjanjian kerja untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu, yang merupakan dasar hukum perjanjian kerja secara outsourcing. Hal ini ditemukan dalam Pasal 56 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang berbunyi:

#### UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 12/7/24

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

(2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1)

didasarkan atas:

- a. Jangka waktu; atau
- b. Selesaiannya suatu pekerjaan tertentu.

Dari isi Pasal 56 di atas dapat dimengerti bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu dikenal dalam prakteknya sebagai perjanjian kerja secara *outsourcing*, dimana dalam isi perjanjian tersebut pekerjaan yang diperjanjikan kepada tenaga kerja waktunya terbatas sesuai dengan kesepakatan yang dibuat.

Selanjutnya dalam Pasal 57 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang berbunyi:

- (1) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu dibuat secara tertulis serta harus menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin.
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang dibuat tidak tertulis bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dinyatakan sebagai perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.
- (3) Dalam hal perjanjian kerja dibuat dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing, apabila kemudian terdapat perbedaan penafsiran antara keduanya, maka yang berlaku perjanjian kerja yang dibuat dalam bahasa Indonesia.

Sebagaimana layaknya suatu perjanjian kerja, maka perjanjian kerja secara *outsourcing* juga dimuat secara tertulis dengan tulisan dan isi tulisan yang dapat dimengertian oleh pekerja dan pengusaha yaitu dalam Bahasa Indonesia.

UNIVERSITAS MEDAN AREA

Sedangkan apabila perjanjian tersebut dibuat tidak berdasarkan bahasa Indonesia

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

maka dikhawatirkan adanya kesalahan dalam pemahaman isi perjanjian kerja secara *outsourcing* tersebut.



### BAB III

## TINJAUAN 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.<sup>14</sup>

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.<sup>15</sup>

Mengenai perselisihan hubungan industrial ini biasanya dibedakan antara perselisihan hak (*rechtsgeschillen*) dan perselisihan-perselisihan kepentingan (*beangen geschillen*).<sup>16</sup>

<sup>14</sup> Saiful Anwar, *Op.Cit*, hal. 89.

<sup>15</sup> Thoga M. Sitorus, *Masalah Ketenagakerjaan di Indonesia dan Daerah (Pasca Reformasi)*, Bina Media Perintis, Medan, 2007, hal. 79.

<sup>16</sup> Haidit, Loha dan Hari Pramono, *Hubungan Kerja Antara Majikan dan Buruh*, Bina Aksara, Jakarta, 1990, hal. 5.

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 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.<sup>17</sup>

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 pe-

rundingan 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.

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.<sup>18</sup>

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-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 amusyawah 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

UNIVERSITAS MEDAN AREA

tidak mengajukan permohonan penetapan eksekusi kepada Pengadilan di

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Pengadilan Negeri setempat tidak diatur secara khusus dalam Undang-undang.<sup>19</sup>

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

<sup>19</sup> Lela Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Diluar Pengadilan*, Penerbit P.L. Raja Grafindo Parsada, Jakarta 2004, hal. 71.

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 muswarah 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  
**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

Pemerintah setempat kemudian secara tertulis mengajukan permintaan untuk

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

membantu menyelesaikan perselisihan mereka.<sup>20</sup>

Dalam 7 hari setelah menerima permintaan penyelesaian perselisihan, mediator sudah harus mempelajari dan menghimpun informasi yang diperlukan, 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.<sup>21</sup>

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

<sup>21</sup> Lalu Husni, *Hubungan Kerja, Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2002, hal. 51.

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.<sup>22</sup>

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

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

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 sidang-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 penunjukkan arbiter. Atas persetujuan kedua belah pihak yang berselisih, arbiter hanya dapat memperpanjang waktu penyelesaian paling lama 14 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.

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

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.

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Penyelesaian Hubungan Industrial ini dijelaskan juga oleh Pasal 59 Undang-Undang No.

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

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

3. Dilarang memperjualbelikan atau menyebarkan secara komersial dalam bentuk apapun atau di media elektronik (jurnal, website, blog, dll) tanpa izin dari Universitas Medan Area

Document Accepted 12/7/24

Access From [repository.uma.ac.id] 12/7/24

- 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 ~~menjabat~~

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

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.

Document Accepted 12/7/24

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 IV

### 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 berpekarra 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.



## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku/Literatur

Abdul Khakim, *Aspek Hukum Pengupahan, Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2006.

Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, 2003.

Eggi Sudjana, *Bayarlah Upah Sebelum Keringatnya Meringing*, PPMI, Jakarta, 2005.

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

Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, 1987.

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

\_\_\_\_\_, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Diluar Pengadilan*, Penerbit PT. Raja Grafindo Parsada, Jakarta 2004.

\_\_\_\_\_, *Hubungan Kerja, Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2002.

M. Nur Rasaid, *Hukum Acara Perdata*, Sinar Grafika, Jakarta, 2003.

Saiful Anwar, *Sendi-Sendi Hubungan Pekerja dengan pengusaha, pelengkap Sistem Hubungan Industrial Syariah*, Penerbit Kelompok Studi Hukum dan Masyarakat fak. Hukum USU, Medan, 2007.

Sanusi Bintang dan Dahlan, *Pokok-Pokok Hukum Ekonomi dan Bisnis*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000.

Sudikno Mertokusumo, *Hukum Acara Perdata Indonesia*, Liberty, Yogyakarta, 2003.

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

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

## B. PerUndang-undangan:

Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Undang-undang No. 2 Tahun 2005 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang No. 14 Tahun 2005 tentang Penangguhan Mulai Berlakunya Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Menjadi Undang-undang

## C. Internet:

Chariy Silaban, "Jelang Dua Tahun PHI (Pengadilan Hubungan Industrial) Kelemahan Hukum Disoroti", <http://www.google.phi>.

Dyah Pitaloka, "Menyongsong Lahirnya Pengadilan Hubungan Industrial", [www.pemantauperadilan.com](http://www.pemantauperadilan.com).

Lalu Husni, "Sejarah Hukum Perburuhan", <http://perburuhan.blogspot.com/2008/12/sejarah-hukum-perburuhan.html>.

Shvoong.com, "Kosep Dasar Hubungan Industrial", <http://id.shvoong.com/social-sciences/2005328-kosep-dasar-hubungan-industrial/>.

Tempo Interaktif, "Kasus PHK Dominasi Peradilan Hubungan Industrial", <http://www.Google.PPHI>.