

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pengadilan Hubungan Industrial adalah bagian dari upaya reformasi hukum di Indonesia, khususnya di bidang hukum ketenagakerjaan. Hadirnya Pengadilan Hubungan Industrial ini diharapkan membawa perubahan bagi perjuangan kaum buruh dalam rangka memperjuangkan hak-haknya yang selama ini dirasakan tidak mendapatkan suatu kepastian hukum karena diakibatkan perangkat hukumnya yang kurang mendukung.

Sebelum lahir Pengadilan Hubungan Industrial, yang menyelesaikan sengketa perburuhan adalah lembaga P4D (Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah) dan P4P (Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat) sebagai institusi yang merupakan implementasi dari Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, akan tetapi sudah dianggap tidak lagi layak dan karena sudah tidak mengakomodir perselisihan pekerja/buruh karena pesatnya perkembangan perburuhan di Indonesia maupun internasional saat ini.

Putusan P4D dan P4P, bukanlah merupakan putusan lembaga pengadilan tetapi putusan yang bersifat administratif. Oleh karena itu putusan tersebut merupakan objek yang dapat digugat di Pengadilan Tata Usaha Negara dan dapat

pula dimohonkan kasasi ke Mahkamah Agung,¹ sehingga mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial menjadi tidak efektif dan memerlukan waktu yang lama, yang dimulai dari sejak penyelesaian secara Bipartit.² Panjangnya waktu yang harus dilalui dalam proses berperkara maupun putusan P4P yang hanya memiliki sanksi administratif dan tidak memiliki kekuatan eksekutorial terhadap putusnya sendiri, bertolak belakang dengan masalah ketenagakerjaan yang harus diselesaikan secara cepat.

Waktu yang sangat lama ditunggu oleh buruh/pekerja untuk mendapat hasil tuntutan, sebab pekerja/buruh didesak oleh keadaan ekonomi untuk memenuhi kebutuhan kebutuhan hidup keluarga. Selain itu setelah dikeluarkan putusan oleh P4P, Perusahaan dapat memohon kepada Menteri untuk bermohon Hak Veto maupun upaya permohonan pembatalan putusan kepada PTUN, yang jelas memperpanjang proses penyelesaian perkara pemutusan hubungan kerja yang dialami oleh pekerja/buruh.

Diberlakukan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 sebagai hukum formal menggantikan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957, maka penyelesaian sengketa perburuhan saat ini dikenal dengan sebutan penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada Pengadilan Hubungan Industrial. Sedangkan lembaga Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan (P4) Daerah dan Pusat tidak

¹ Ida Hanafiah Lubis, S.H., M.H, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Ratu Jaya 2009. hal. 22, 23.

² *Ibid*, hal.23

berfungsi lagi akan tetapi diselesaikan lewat jalur litigasi atau Pengadilan yang tentunya setelah melewati proses non litigasi yakni perundingan Bipartit dan Tripartit (Mediasi dan Konsiliasi).

Pengadilan yang menyelesaikan perselisihan hubungan industrial ini dinamakan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), merupakan Pengadilan Khusus yang berada pada lingkungan Peradilan Umum, dan untuk pertama sekali dibentuk pada setiap Pengadilan Negeri Kabupaten/Kota yang berada di setiap ibukota provinsi dan daerah hukumnya meliputi provinsi yang bersangkutan.³ Pembentukan Pengadilan khusus seperti ini memang dibenarkan menurut Pasal 14 Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 Tentang Kekuasaan Kehakiman.

Tugas dan wewenang Pengadilan Hubungan Industrial hanya pada lingkup penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang meliputi perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Hukum acara yang digunakan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah hukum acara perdata umum yang berlaku dalam persidangan perkara perdata yakni HIR dan RBg., kecuali terhadap sesuatu hal yang diatur khusus di dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004⁴, maka yang berlaku adalah ketentuan khusus tersebut sesuai azas "*lex specialis derogate lex generalis*".

³ Lihat Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004.

⁴ Lihat Pasal 57 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004.

Kekhususan yang terpenting dari Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 dapat dilihat antara lain :

1. Tidak dikenakan biaya perkara termasuk biaya eksekusi yang nilai gugatannya di bawah Rp 150.000.000,- (seratus limapuluh juta rupiah), sesuai Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004.
2. Jangka waktu penyelesaian perselisihan hubungan industrial tingkat pertama harus selesai selambat - lambatnya 50 (lima puluh) hari kerja.
3. Penyelesaian perselisihan hak dan perselisihan PHK di tingkat kasasi selambat – lambatnya 30 (tiga puluh) hari sudah diputus.

Dari penjelasan di atas, maka harapan akan singkatnya waktu penyelesaian sengketa / perselisihan hubungan industrial lewat jalur litigasi ini akan dapat diwujudkan, dan apabila dihitung, hanya perlu waktu paling lama 3 (tiga) bulan. Hal ini tentunya sejalan dengan azas peradilan Indonesia yakni sederhana, cepat dan berbiaya ringan sebagaimana digariskan di dalam Pasal 5 ayat (2) Undang-Undang Nomor 48 tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman.

Pengadilan Hubungan Industrial yang memakai hukum acara khusus yaitu Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, adalah Pengadilan Hubungan Industrial pada setiap Pengadilan Negeri Kabupaten/Kota yang berada di setiap ibukota provinsi yang daerah hukumnya meliputi propinsi yang bersangkutan.⁵

⁵ Lihat Pasal 59 Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004.

Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur secara normatif akan diselesaikan melalui mekanisme hukum formil oleh Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, Undang-Undang ini lahir adalah menggantikan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957, karena pemerintah dan DPR menganggap Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tidak lagi sanggup menciptakan dan tidak dapat mengakomodir persoalan-persoalan yang timbul pada Pekerja/Buruh dan Perusahaan di saat sekarang ini dan bagaimana penyelesaian Hubungan Industrial secara sederhana, cepat dan biaya ringan.

Sebelumnya, Undang-Undang Nomor 22 Tahun 57 mengatur penyelesaian perselisihan buruh / pekerja dan perusahaan dilakukan di tingkat pemerintah yaitu pegawai perantara, (mediator), dan dilanjutkan ke Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D), P4P, Veto Menteri/Banding Administratif ke PT TUN dan Kasasi ke Mahkamah Agung (MA).

Pada tingkat pegawai perantara (Mediator) hasilnya adalah merupakan anjuran. Anjuran tersebut dapat diterima dan tidak diterima oleh para pihak, dan apabila tidak diterima oleh salah satu pihak, maka dapat dilanjutkan ke tingkat P4P (Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan tingkat Pusat), dan apabila belum mendapat keputusan hukum tetap (*incrakht*) pokok perkara belum dalam dilaksanakan atau dieksekusi.

Pekerja/Buruh menganggap penyelesaian di tingkat P4D maupun P4P kurang bermanfaat dan melalui jangka waktu yang sangat panjang dan tidak

memiliki kekuatan eksekutorial terhadap anjuran yang dikeluarkan oleh lembaga tersebut, sehingga Pekerja/Buruh menghendaki reformasi hukum tersebut maka lahirlah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan lahir dan diundangkan pada tanggal 25 Maret 2003, dapat disebutkan sebagai Hukum Perburuhan Materil mengatur tentang perbuatan apa yang harus dilakukan dan sanksi apa yang dikenakan. Sedangkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 dapat disebut Hukum Perburuhan Formil yang mengatur tentang bagaimana cara penerapan hukum terhadap pihak-pihak yang melakukan pelanggaran hukum materil.

Hukum formil atau hukum acara perburuhan adalah seperangkat aturan yang memuat tentang tata cara melakukan penyelesaian perselisihan pekerja / buruh dan majikan.

Penyelesaian perselisihan perburuhan dianggap terlalu panjang, dan sangat lama sehingga pemerintah dan DPR membuat Undang-Undang yang khusus mengatur tata pelaksanaan Pengadilan Hubungan Industrial yakni Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004.

Pada bagian konsiderans menimbang Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial terdapat azas cepat, tepat, adil dan murah, hal ini juga secara eksplisit dinyatakan dalam Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman sebagaimana diatur dalam Pasal 2 ayat (4) menyatakan bahwa peradilan dilakukan dengan

sederhana, cepat dan biaya ringan, namun asas-asas tersebut tidak dapat terlaksana pada gugatan perkara yang dimohonkan oleh para pekerja/buruh walaupun secara nyata telah diatur sesuai dengan penjelasan diatas.

Gugatan atau perkara yang diajukan ke pengadilan mulai dari tingkat pertama sampai dengan tingkat kasasi telah dibuat secara lengkap, tetapi untuk menunggu putusan yang berkekuatan hukum tetap (*inkracht*) sangat menunggu waktu lama, hal ini salah satu penyebab bahwa pekerja/buruh merasa tidak pernah mendapat keadilan.

Padahal harapan pekerja/buruh, keberadaan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan sengketa-sengketa perselisihan dapat diselesaikan dengan tepat waktu, harapan bahwa pengadilan adalah lembaga penyelesaian sengketa semakin pudar bagi pencari keadilan.

Ada beberapa faktor yang menyebabkan lamanya menunggu satu putusan yang sudah berkekuatan hukum tetap, dapat saja disebabkan penumpukan perkara yang masuk ke pengadilan tidak didukung oleh sarana maupun prasarana, sehingga menimbulkan asumsi publik yang negatif terhadap putusan-putusan yang diputus oleh pengadilan.

Lambatnya badan peradilan dalam menyelesaikan perkara dan seringnya terjadi penumpukan perkara menimbulkan rasa tidak percaya yang tinggi dari masyarakat pencari keadilan, karena peradilan dianggap tidak lagi memenuhi harapan ideal mereka akan hukum. Pada hal peradilan sebagai pelaksanaan kekuasaan yang resmi dalam negara memiliki peran penting.

Dalam bukunya M. Yahya Harahap menyebutkan ada 2 (dua) peran penting badan peradilan dalam negara hukum dan masyarakat demokrasi yaitu :⁶

1. Peradilan berperan sebagai katup penekan (*pressure valve*) atas segala pelanggaran hukum, ketertiban masyarakat, dan pelanggaran ketertiban umum.
2. Peradilan sebagai tempat terakhir mencari kebenaran dan keadilan (*to enforce the truth and enforce justice*).---- perkara diputus ditingkat pertama, dan tingkat kasasi, serta murah dalam biaya perkara, hal ini membuat pekerja / buruh dapat terbantu baik kecepatan waktu perkara dan biaya perkara.

Perbandingan pelaksanaan putusan pada saat Lembaga P4D penyelesaian sengketa pekerja/buruh dan pengusaha/perusahaan, pada hal substansi yang menjadi harapan pekerja/buruh dan perusahaan, dan selama ini menjadi persoalan krusial bagi kaum pekerja/buruh dan perusahaan disamping lamanya proses berperkara adalah juga mandulnya proses pelaksanaan putusan (eksekusi).

Meskipun perselisihan itu telah diputus oleh P4D atau P4P dan telah berkekuatan hukum tetap (*inkracht*), namun tetap saja terkendala pada proses pelaksanaan eksekusinya. Hal ini disebabkan karena P4P sendiri tidak berwenang melakukan eksekusi. Proses eksekusi diserahkan kepada Dinas Tenaga Kerja setempat yang dalam prakteknya sangat jarang dapat terlaksana.

Pada Pengadilan Hubungan Industrial pelaksanaan putusan yang telah berkekuatan hukum tetap (*inkracht*), maka yang tatacara berlaku adalah sama dengan pelaksanaan putusan pengadilan dalam perkara yang dalam hal ini

⁶ M. Yahya Harahap, SH , 2005, *Hukum Acara Perdata*, Sinar Grafika Offset, cetakan II, Jakarta. hal. 853.

dilakukan oleh Panitera dan Juru Sita dipimpin oleh Ketua Pengadilan (Pasal 36 ayat (3) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004).

Hal ini setidaknya dapat menepis keraguan para aktivis buruh jikalau putusan *inkracht* tersebut akan bersifat hampa (*illusoir*) karena perangkat hukum untuk itu memang sudah sangat jelas. Terutama adanya kewenangan Majelis Hakim Pengadilan Industrial atas dasar permohonan para pihak untuk menjatuhkan “Putusan Sela” maupun “Sita Jaminan” (*conservatoir beslag*) bahkan penerapan putusan serta merta (*uitvoerbaar bij voorraad*) yang tentunya akan lebih memuluskan jalan proses eksekusi.

Berdasarkan kedudukan dan keberadaannya sebagai katup penekan dan sebagai tempat terakhir mencari keadilan, maka peradilan memiliki fungsi dan peran sebagai penjaga kemerdekaan masyarakat, dan wali masyarakat dan sebagai pelaksanaan penegakan hukum (*judiciary as the upholder of the the law*).

Menjaga agar peradilan dapat tepat berjalan efektif dan efisien bagi para pihak yang berperkara serta mengurangi terjadinya penumpukan perkara dalam peradilan, maka perlu adanya proses penyelesaian perkara dalam peradilan dengan memperhatikan sarana dan prasarana yang berhubungan langsung dengan para hakim.

Hukum acara yang digunakan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah hukum acara perdata umum yang berlaku dalam sidang perkara perdata kecuali terhadap sesuatu hal yang diatur khusus di dalam Undang Undang

Nomor 2 Tahun 2004, maka yang berlaku adalah ketentuan khusus tersebut karena kita menganut azas hukum “*Lex specialis derogat lex generalis*”.

Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial telah mengubah penyelesaian perselisihan hubungan industrial oleh panitia menjadi oleh hakim. Kenyataannya Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial masih menghadirkan isu hukum (secara normatif) dan masalah (secara *socio-legal*). Isu hukum itu adalah diberlakukannya HIR (*Het Herziene Indonesisch Reglement*) dan RBg. (*Rechtsreglement Buitengewesten*), dan masalah *socio-legal* berkaitan dengan perilaku individu atas berlakunya hukum. Perilaku pengusaha, pekerja, serikat pekerja, dan hakim pada Pengadilan Hubungan Industrial, berkaitan dengan berlakunya Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah masalah *socio-legal*.

Pengadilan Hubungan Industrial diharapkan dapat membawa perubahan bagi pekerja/buruh dan pengusaha/pengusaha untuk mempermudah penyelesaian perselisihan antara pekerja/buruh dan pengusaha/perusahaan terutama mengenai hak-hak dan kewajibannya agar mendapat suatu kepastian hukum (*Rechtssicherheit*), kemanfaatan (*Zweckmassigkeit*) dan keadilan (*Gerechtheit*).

Harapan itulah menjadi dambaan masyarakat khususnya pekerja/buruh dan pengusaha/perusahaan yakni dengan penegakan hukum yang berfungsi sebagai perlindungan kepentingan pekerja/buruh dan pengusaha/perusahaan, agar kepentingan para pihak dapat terwujud, hukum harus dilaksanakan, dapat berlangsung secara normal, damai, dan bermanfaat, namun seringkali terjadi

pelanggaran hukum, dalam hal inilah hukum yang telah dilanggar harus ditegakkan kembali karena melalui penegakan hukum dapat menjadi kenyataan.

Kepastian hukum merupakan perlindungan yustisiabel terhadap tindakan sewenang-wenang, yang berarti bahwa seseorang akan dapat memperoleh sesuatu yang diharapkan dalam keadaan tertentu. Masyarakat mengharapkan adanya kepastian hukum, karena dengan adanya kepastian hukum masyarakat akan lebih tertib. Hukum bertugas menciptakan kepastian hukum karena bertujuan ketertiban masyarakat.⁷

Kemanfaatan, masyarakat mengharapkan manfaat dalam pelaksanaan atau penegakan hukum. Hukum adalah untuk manusia, maka pelaksanaan hukum atau penegakan hukum harus memberi manfaat atau kegunaan bagi masyarakat. Jangan sampai justru karena hukumnya dilaksanakan atau ditegakkan timbul keresahan di dalam masyarakat.

Keadilan, masyarakat sangat berkepentingan bahwa dalam pelaksanaan atau penegakan hukum keadilan diperhatikan. Dalam pelaksanaan atau penegakan hukum harus adil, karena hukum tidak identik dengan keadilan. Hukum itu bersifat umum mengikat setiap orang, bersifat menyamaratakan. Barang siapa mencuri harus dihukum, setiap orang yang mencuri harus dihukum, tanpa membeda-bedakan siapa yang melakukan pencurian. Sebaliknya keadilan bersifat

⁷ Sudikno Mertokusumo, SH, Dr. Prof., *Suatu Pengantar Mengenal Hukum*, Yogyakarta, Liberty 1985. hal. 160 - 161.

subyektif, individualis dan tidak menyamaratakan, adil bagi si A belum tentu dirasakan adil bagi si B.

Berbicara tentang konsep keadilan adalah didasari suatu pemikiran ilmu yang mendalam. John Rawls menganalisa kembali permasalahan mendasar dari kajian filsafat politik dengan merekonsiliasi antara prinsip kebebasan dan prinsip persamaan. Dalam hal ini kaum Utilitaris mengusung konsep keadilan sebagai suatu keadaan dimana masyarakat dapat memperoleh kebaikan dan kebahagiaan secara sama rata.

John Rawls berpendapat bahwa keadilan adalah kebajikan utama dari hadirnya institusi-institusi (*social institusi*), akan tetapi menurutnya, keadilan bagi seluruh masyarakat tidak dapat mengenyampingkan atau mengganggu rasa keadilan dari setiap orang yang telah memperoleh rasa keadilan, khususnya masyarakat lemah.⁸

Sehubungan dengan pendapat John Rawls di atas, maka kebajikan utama kehadiran Pengadilan Hubungan Industrial sebagai *social institution* adalah dapat memberi keadilan bagi seluruh masyarakat, khususnya bagi masyarakat buruh yang posisinya adalah lemah. Akan tetapi, seiring dengan perjalanannya keberadaan Pengadilan Hubungan Industrial sebagai institusi banyak dikritik dan diprotes bahkan didemo oleh kalangan pekerja/buruh karena dirasakan tidak ada manfaat bagi mereka. Sehubungan dengan itu penulis tertarik untuk meneliti

⁸ Ipenhi.blogspot.com/2013/01/teori-keadilan-john-rawls-dan-relevansi.html, dicetak tanggal 27 April 2013.

faktor-faktor apa saja yang menja di masalah dalam penerapan hukum acara khusus untuk penyelesaian sengketa antara pekerja/buruh dengan pengusaha/perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, maka adalah hal yang aktual dan menarik untuk diteliti, bagaimana pelaksanaan putusan atau eksekusi serta pelaksanaan penerapan waktu dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian mengenai implementasi hukum acara khusus di Pengadilan Negeri Medan, dengan judul : “PENERAPAN HUKUM ACARA KHUSUS PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL PADA PENGADILAN NEGERI MEDAN”.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka yang menjadi permasalahan dan yang akan dibahas oleh peneliti, yaitu :

1. Bagaimana penerapan hukum acara khusus Pasal 58 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 pada Pengadilan Hubungan Industrial Pengadilan Negeri Medan?
2. Bagaimana proses hukum acara khusus Pasal 3 ayat (2) jo. Pasal 15 jo. Pasal 103 jo. Pasal 115 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 diterapkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan?

3. Faktor-faktor apa saja yang menghambat pelaksanaan hukum acara khusus dan eksekusi putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian pada hakekatnya adalah apa yang hendak dicapai oleh peneliti. Tujuannya secara umum adalah : menggambarkan bagaimana penerapan Hukum Acara Khusus Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan, apakah sudah berjalan efektif dan bermanfaat bagi pekerja / buruh dan pengusaha sesuai semangat reformasi hukum ketenagakerjaan.

Adapun tujuan penelitian secara khusus dalam pembahasan mengenai masalah di atas adalah :

1. Untuk mengetahui dan menggambarkan penerapan hukum acara khusus dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan, khususnya ketentuan Pasal 3 ayat (2) jo. Pasal 15 jo Pasal 103 jo. Pasal 115 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis faktor yang menghambat penerapan hukum acara khusus di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan sesuai azas peradilan cepat, tepat, adil dan biaya ringan.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis faktor-faktor penghambat pelaksanaan eksekusi putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan.

1.4. Manfaat Penelitian

Penulisan tesis ini dan penelitian diharapkan dapat berguna atau bermanfaat kepada para pembaca maupun kepada pemerhati kaum pekerja/buruh dan pengusaha, sehingga ke depan dapat mengurangi permasalahan pekerja/buruh dan pengusaha. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan masukan kepada pemerintah dan lembaga pembuat undang-undang supaya dapat memberikan yang terbaik kepada pekerja/buruh dan pengusaha.

Adapun yang menjadi manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

Secara teoritis :

1. Memberikan pengetahuan di bidang hukum acara khusus pada Pengadilan Hubungan Industrial yang merupakan kekhasan dari peradilan perdata umum.
2. Memberikan pengetahuan tentang hal-hal yang dapat menghambat penerapan hukum acara khusus pada penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada tingkat non litigasi dan litigasi, sehingga tidak dapat mewujudkan peradilan yang cepat, tepat, adil dan murah.
3. Menggambarkan dan menganalisis faktor-faktor penghambat pelaksanaan eksekusi putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang telah berkekuatan hukum tetap (*inkracht*).

Secara praktis :

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan untuk peningkatan penyelesaian putusan perkara Pengadilan Hubungan Industrial di tingkat Pengadilan Negeri dan tingkat Kasasi.
2. Menambah khazanah pengetahuan kepada peneliti tentang hukum acara khusus dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Pengadilan Hubungan Industrial.
3. Memberikan informasi dan pengetahuan kepada para pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, pengusaha/perusahaan, instansi terkait di bidang ketenagakerjaan, para hakim dan para panitera pengganti serta jurusita agar lebih memahami penerapan hukum acara khusus dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
4. Memberikan informasi dan pengetahuan kepada pembaca mengenai pentingnya penegakan hukum di bidang ketenagakerjaan.

1.5. Kerangka Teori dan Konsepsi

1.5.1. Kerangka Teori

Prof. Imam Soepomo mendefinisikan hukum perburuhan (*arbeidsrecht*) sebagai : himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang berkenaan dengan kejadian dimana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.⁹

⁹ Imam Soepomo, 1992, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Cetakan kesepuluh, hal.3,

Pengertian “seseorang yang bekerja pada orang lain dengan menerima upah” hampir sama dengan pekerja/buruh yang disebutkan dalam Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Selanjutnya Hukum Perburuhan/Ketenagakerjaan bisa digolongkan dalam dua bagian, yaitu hukum materil dan hukum formil. Hukum materil adalah seperangkat aturan yang memuat hak-hak atau kewajiban buruh dan majikan dalam hubungan kerja serta sanksi-sanksi yang dikenakan apabila ada pihak yang melakukan pelanggaran. Contoh : Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam Pasal 165 diatur bahwa pengusaha dapat melakukan PHK terhadap pekerja/buruh apabila pailit, dengan ketentuan pekerja/buruh berhak atas uang pesangon sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penghargaan masa kerja sebesar 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai dengan Pasal 156 ayat (4).¹⁰

Sedangkan hukum formil atau Hukum Acara Perburuhan adalah seperangkat aturan yang memuat tentang tata cara melakukan penyelesaian perselisihan buruh dan majikan, yakni Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.¹¹ Berkaitan dengan Pasal 165 dan 156 di atas, dalam hal terjadi perselisihan antara buruh dan pengusaha,

¹⁰ Sehat Damanik, 2005, *Hukum Acara Perburuhan, Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial Menurut UU No.2 Tahun 2004*, Dss Publishing, Cetakan I, hal. 3-4.

¹¹ *Ibid.* hal. 4.

maka perselisihan tersebut dapat diselesaikan melalui Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang terdiri dari : Lembaga Bipartit, Mediasi/Konsiliasi, Arbitrase dan Pengadilan Hubungan Industrial, yang cara kerjanya diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004.¹²

Secara singkat dapat disebutkan, Hukum Perburuhan Materil mengatur tentang perbuatan apa yang harus dilakukan dan yang tidak boleh dilakukan dan sanksi apa yang dikenakan. Sedangkan Hukum Perburuhan Formil mengatur tentang bagaimana cara penerapan hukum terhadap pihak-pihak yang melakukan pelanggaran terhadap hukum materil.

Proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial dilakukan dalam 2 (dua) tahap, yakni : non litigasi dan litigasi. Non litigasi terdiri dari : Bipartit, Mediasi/Konsiliasi dan Arbitrase sebagaimana ketentuan Pasal 3 sampai dengan Pasal 54 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Sedangkan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui litigasi/pengadilan adalah sesuai ketentuan Pasal 55 sampai dengan Pasal 115 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004.

Hukum acara khusus dalam penelitian ini digunakan pada penyelesaian perselisihan hubungan industrial, oleh karena itu terbatas hanya pada jenis-jenis perselisihan hubungan industrial yang menjadi kompetensi Pengadilan Hubungan Industrial yakni perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan

¹² *Ibid*, 4.

pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.¹³

Adapun keberadaan hukum acara khusus adalah dalam hubungannya dengan ruang lingkup penerapannya. Dengan kata lain, sejauh mana hukum acara khusus itu dapat digunakan memenuhi mekanisme peradilan yang cepat, tepat, adil dan murah. Hal ini dapat dilihat dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, akan tetapi ketentuan hukum acara khusus dibatasi hanya dalam beberapa hal saja sebagaimana telah diuraikan sebelumnya.

Pemikiran untuk penelitian tesis ini adalah berdasarkan hukum yaitu merupakan serangkaian norma-norma yang menunjukkan apa yang harus dilakukan dan apa yang harus terjadi, dengan demikian bila dilihat dari prosesnya maka akan terjadi regenerasi norma-norma hukum.

Masyarakat merupakan pasangan yang mutlak harus ada dalam kajian hukum, karena tanpa masyarakat hukum tidak akan pernah ada. Masyarakat merupakan tempat dimana hukum tumbuh dan berkembang.

Secara teori dapat dibedakan 3 (tiga) jenis hal berlakunya hukum, yaitu :

- a. Kaidah hukum berlaku secara yuridis, apabila penentuan didasarkan pada kaidah yang lebih tinggi tingkatnya, atau apabila berbentuk menurut cara yang telah ditetapkan atau apabila menunjukkan hubungan keharusan antar suatu kondisi dan akibatnya.
- b. Kaidah hukum berlaku secara sosiologis, apabila kaidah tersebut efektif, artinya kaidah tersebut dapat dipaksakan berlakunya oleh

¹³ Lihat Pasal 1 angka (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, Fokus Media, 2004, Bandung,

penguasa walaupun tidak dapat diterima oleh warga masyarakat atau kaidah tadi berlaku karena diterima dan diakui oleh masyarakat.

- c. Kaidah hukum tersebut berlaku secara filosofis, artinya sesuai dengan cita - cita hukum sebagai nilai positif yang tertinggi.¹⁴

Roscoe Pound dalam teori hukum *Sociological jurisprudence*nya mengatakan bahwa hukum yang baik adalah hukum yang sesuai dengan hukum yang hidup dalam masyarakat. Hukum yang menunjukkan kompromi antara hukum yang tertulis sebagai kebutuhan masyarakat hukum demi adanya kepastian hukum dengan *living law* sebagai wujud penghargaan terhadap pentingnya peranan masyarakat dalam pembentukan hukum.

Aktualisasi dari *living law* menurut Roscou Pound bahwa hukum tidak dilihat dari wujud sebagai kaidah melainkan terdapat dalam masyarakat itu sendiri. Roscou Pound menyimpulkan bahwa hukum adalah kemauan publik dan tidak sekedar *law in books*.

Roscou Pound menyatakan bahwa fungsi lain dari hukum adalah sebagai sarana untuk melakukan rekayasa sosial (*social engineering*). Keadilan bukanlah hubungan sosial yang ideal atau beberapa bentuk kebijakan. Keadilan merupakan suatu hal dari penyesuaian hubungan dan penataan perilaku sehingga tercipta kebaikan.¹⁵ Alat yang memuaskan keinginan manusia untuk memiliki dan

¹⁴ Roscou Pound, 1992. *Pengantar Filsafat Hukum*, Terjemahan Mohammad Radjab, Jakarta Bharata. hal 272.

¹⁵ *Ibid*.

mengerjakan sesuatu, melampaui berbagai kemungkinan terjadinya ketegangan, inti teorinya terletak pada konsep “kepentingan”,

Pound mengatakan bahwa sistem hukum mencapai tujuan ketertiban hukum dengan mengakui kepentingan itu sendiri, dengan menentukan batasan-batasan pengakuan atas kepentingan tersebut dan aturan hukum yang dikembangkan serta diterapkan oleh proses peradilan memiliki dampak positif serta dilaksanakan melalui prosedur yang berwibawa, juga berusaha menghormati berbagai kepentingan sesuai dengan batas - batas yang diakui dan diterapkan. Hukum dengan kata lain sebagai sarana kontrol sosial.¹⁶

1.5.2. Kerangka Konsepsi

Berdasarkan uraian di atas, dapat diketahui bahwa pengertian analisis hukum adalah merupakan hasil kajian secara teoritis normatif berdasarkan aturan hukum yang berlaku. Analisis hukum menurut Ronald Dwokin dikenal dengan istilah penelitian doktrinal (*doctrinal research*) yaitu penelitian yang menganalisis hukum baik yang tertulis di dalam buku (*law as its written in the book*), maupun hukum yang diputuskan oleh hakim melalui proses pengadilan (*law as it decided by the judge through judicial process*).¹⁷

Sedangkan pengertian perselisihan hubungan industrial adalah merupakan sengketa khusus yang berada di luar ketentuan perdata umum yang diatur secara

¹⁶ *Ibid.* hal. 7

¹⁷ Bismar Nasution, *Metode Penelitian Hukum Normatif dan Perbandingan Hukum*, Medan, hal. 1

khusus dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013, sehingga merupakan sub sistem dari hukum acara perdata umum. Selain daripada itu, jenis perselisihan hubungan industrial telah ditentukan secara tegas sebagaimana diuraikan dalam kerangka teori. Akan tetapi dalam penerapannya diperkenankan berpaling dari hukum acara khusus kepada hukum acara perdata umum apabila tidak ada diatur dalam Undang-Undang dimaksud. Dengan demikian, baik dari pendekatan doktrin maupun berdasar Pasal 57 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 berlaku asas "*lex specialis derogat lex generalis*".

Apabila ditinjau dari defenisi operasional secara menyeluruh, maka berarti hasil kajian secara yuridis normatif berdasarkan aturan hukum acara yang berlaku khusus yang berada di luar ketentuan hukum acara perdata umum sebagaimana diatur dalam HIR dan RBg., akan tetapi bukan merupakan sub sistem yang melekat secara utuh dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.