

## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1. Pengertian Hukum Perburuhan / Ketenagakerjaan

Pengertian Hukum Perburuhan/Ketenagakerjaan telah diberikan beberapa sarjana hukum dari luar negeri maupun dari dalam negeri, antara lain berpendapat sebagai berikut :

Menurut *Molenaar*, Hukum Ketenagakerjaan (*arbeidrecht*) adalah bagian dari hukum yang berlaku yang pada pokoknya mengatur hubungan antara tenaga kerja dan pengusaha, antara tenaga kerja dengan penguasa.<sup>18</sup>

Menurut *MG. Levencach*, Hukum Perburuhan adalah hukum yang berkenaan dengan hubungan kerja, yaitu pekerjaan dilakukan dibawah suatu pimpinan dan dengan keadaan kehidupan yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja itu sendiri.<sup>19</sup>

Menurut *S. Mook*, Hukum Perburuhan adalah hukum yang berkenaan dengan pekerjaan yang dilakukan, dibawah pimpinan orang lain dengan segala keadaan penghidupan yang langsung berhubungan dengan pekerjaan itu.<sup>20</sup>

Menurut *N.E.H van Esveld*, Hukum Perburuhan adalah hukum yang mengatur, baik di dalam hubungan kerja yaitu hubungan kerja itu dilakukan di

---

<sup>18</sup> Senjun Manullang, SH, 1990, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta, hal.1.

<sup>19</sup> *Ibid.*

<sup>20</sup> *Ibid.*

bawah pimpinan orang lain, maupun di luar hubungan kerja yang pekerjaannya dilakukan atas tanggung jawab sendiri .<sup>21</sup>

Menurut **Iman Soepomo**, Hukum Perburuhan adalah himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkenaan dengan suatu kejadian yaitu seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.<sup>22</sup>

Menurut **Mr. Soetikno**, Hukum Perburuhan adalah keseluruhan peraturan hukum mengenai hubungan kerja yang mengakibatkan seseorang secara pribadi ditempatkan di bawah perintah/pimpinan orang lain dan mengenai keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja tersebut.<sup>23</sup>

Dari batasan pengertian Hukum Perburuhan oleh beberapa sarjana hukum di atas, ternyata masih belum dapat menggambarkan Hukum Perburuhan secara komprehensif.

Teori **Gebiedsleer** yang dikemukakan oleh **JHA. Logemann** dapat dijadikan dasar untuk memberikan batasan ruang lingkup berlakunya Hukum Perburuhan adalah suatu hukum suatu keadaan/bidang dimana kaedah hukum itu berlaku. Menurut teori ini ada 4 (empat ) ruang lingkup berlakunya hukum yaitu :<sup>24</sup>

- 1). Ruang Lingkup Pribadi (*Personengebied*).

---

<sup>21</sup> Drs. Iman Sjahputra Tunggal, SH.,C.N., LLM , 2013, *Hukum Ketenagakerjaan*, Harvarindo, Jakarta, hal. 5.

<sup>22</sup> *Ibid.*

<sup>23</sup> *Ibid.*

<sup>24</sup> *Ibid.*

Ruang lingkup pribadi mempunyai kaitan erat dengan siapa (pribadi kodrati) atau apa (peran pribadi hukum) yang oleh karena hukum dibatasi. Siapa-siapa atau apa yang dibatasi oleh kaedah hukum Perburuhan adalah :

- a. Buruh, b. Pengusaha, c. Penguasa (Pemerintah).

Buruh tampil sebagai subyek hukum dalam kedudukannya sebagai pribadi kodrati, sedangkan pengusaha sampai sebagai subyek hukum perburuhan dalam kedudukannya sebagai pribadi hukum, dan terakhir penguasa (pemerintah) tempat sebagai subyek hukum perburuhan karena atau dalam arti jabatan.

2). Ruang Lingkup Menurut Waktu (*Tijdsgebied*).

Ruang lingkup menurut waktu menunjukkan waktu kapan suatu peristiwa tertentu diatur oleh kaedah hukum, dalam Hukum Perburuhan ada peristiwa-peristiwa tertentu yang timbul pada waktu yang berbeda yakni :

- a. Sebelum hubungan kerja terjadi, disini mencakup peristiwa - peristiwa tertentu, misalnya. Kegiatan pengerahan tenaga kerja dalam rangka akan, akad, dan akal.
- b. Pada saat hubungan kerja terjadi, disini mencakup peristiwa - peristiwa tertentu, misalnya : pembayaran upah, pembayaran ganti rugi kecelakaan kerja, pemutusan hubungan kerja, dan sebagainya.
- c. Sesudah hubungan kerja terjadi, disini mencakup peristiwa - peristiwa yang terjadi setelah hubungan kerja, misalnya : pembayaran uang pensiun, pembayaran uang pesangon, santunan kematian, dan sebagainya.

3). Ruang Lingkup menurut wilayah (*Ruimtegebied*).

Ruang lingkup menurut wilayah berkaitan dengan terjadinya suatu peristiwa hukum yang diberi batas - batas / dibatasi oleh kaedah hukum. Pembatas wilayah berlakunya kaedah hukum Perburuhan mencakup hal - hal sebagai berikut :

a. Regional.

Dalam hal ini dapat dibedakan dua wilayah yaitu :

1. Non - Sektoral Regional.

Dalam hal ini Hukum Perburuhan dibatasi berlakunya pada suatu daerah tertentu, misalnya : Ketentuan Upah Minimum di wilayah DKI Jakarta, atau ketentuan upah minimum di wilayah Jawa Timur dan sebagainya.

2. Sektoral Regional.

Dalam hal ini berlakunya Hukum Perburuhan dibatasi baik wilayah berlakunya maupun sektornya, misalnya : Ketentuan Upah Minimum di sektor tekstil yang berlaku di wilayah Jawa Barat.

b. Nasional.

Dalam hal ini juga mencakup dua wilayah berlakunya hukum perburuhan yaitu :

1. Non- Sektoral Nasional.

Disini wilayah berlakunya Hukum Perburuhan dibatasi oleh wilayah Negara, dengan kata lain wilayah berlakunya hukum perburuhan adalah seluruh wilayah Indonesia, tanpa memperhatikan sektornya, misalnya:

Ketentuan tentang kecelakaan kerja, ketentuan tentang pemutusan hubungan kerja, ketentuan tentang serikat buruh, perjanjian perburuhan, dan sebagainya.

## 2. Sektoral Nasional.

Disini wilayah berlakunya Hukum Perburuhan dibatasi baik oleh sektor tertentu yang berlaku di seluruh wilayah Indonesia, misalnya : Ketentuan yang mengatur masalah pelaut, ketentuan - ketentuan yang berlaku di sektor perkebunan dan sebagainya.

### 4) Ruang lingkup menurut Hal Ikhwal.<sup>25</sup>

Ruang lingkup menurut Hal Ikhwal di sini berkaitan dengan hal-hal apa saja yang menjadi obyek pengaturan dari suatu kaedah, dilihat dari materi muatan hukum perburuhan, maka dapat digolongkan sebagai berikut :

- a. Hal-hal yang berkaitan dengan Hubungan Kerja atau Hubungan Perburuhan.
- b. Hal-hal yang berkaitan dengan Perlindungan Jaminan Sosial dan Asuransi Tenaga Kerja,
- c. Hal-hal yang berkaitan dengan Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja.
- d. Hal-hal yang berkaitan dengan masalah penyelesaian perselisihan perburuhan dan pemutusan hubungan kerja.
- e. Hal-hal yang berkaitan dengan masalah pengerahan tenaga kerja dan rekrutmen.

---

<sup>25</sup> *Ibib. hal. 11*

Dari berbagai rumusan dan ruang lingkup berlakunya Hukum Perburuhan di atas, ternyata definisi Hukum Perburuhan tidak mudah membuatnya dalam suatu rumusan yang lengkap, akan tetapi dalam konteks penelitian ini Hukum Perburuhan yang digunakan adalah hukum positif yakni Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial beserta seluruh aturan pelaksanaannya.

## **2.2. Hukum Acara Perdata**

Hukum acara mengatur bagaimana cara dan siapa yang berwenang menegakkan hukum materiil dalam hal apabila terjadi pelanggaran terhadap hukum materiil.

Hukum acara perdata juga disebut hukum perdata formil yaitu semua kaidah hukum yang menentukan dan mengatur cara bagaimana melaksanakan hak hak dan kewajiban-kewajiban perdata sebagaimana diatur dalam hukum perdata materiil.<sup>26</sup>

Menurut Prof. Dr. Sudikno Mertokusumo, S.H., “Hukum acara perdata adalah peraturan hukum yang mengatur bagaimana caranya menjamin ditaatinya hukum perdata materiil dengan perantara hakim. Lebih konkrit lagi dapatlah

---

<sup>26</sup> Ny. Retno Wulan S dan Iskandar O, *Hukum Acara Perdata Dalam Teori dan Praktek*, hal. 1, 2.

dikatakan, bahwa hukum acara perdata mengatur bagaimana caranya mengajukan tuntutan hak, memeriksa serta memutusnya dan pelaksanaan dari putusannya”.<sup>27</sup>

Sifat hukum acara perdata bahwa orang yang merasa haknya dilanggar disebut penggugat sedangkan bagi orang yang ditarik ke muka pengadilan karena dia dianggap melanggar hak seseorang atau beberapa orang itu disebut dengan tergugat.

### 2.3. Sumber Hukum Acara Perdata

Secara sederhana, sumber hukum dapat diartikan tempat kita menemukan hukum. Namun menurut Algra sumber hukum dibagi 2 (dua) antara lain :<sup>28</sup>

- a. Sumber hukum dalam arti materil, adalah sumber hukum sebagai penyebab adanya hukum atau sumber yang menentukan isi hukum.
- b. Sumber hukum dalam arti formil, adalah sumber hukum yang dikenal dari bentuknya yang menyebabkan ia berlaku umum, ditaati, mengikat.

Dari pengertian di atas, maka secara umum sumber Hukum Acara Perdata Indonesia adalah :

- a. Undang-Undang Dasar 1945
- b. *Reglement Op de Burgelijke Rechtsvordering (Rv)*
- c. *Hierzeine Indinesische Reglement (HIR)*
- d. *Reglement Voor de Buitendewesten (R.Bg)*

---

<sup>27</sup> Sudikno Mertokusumo, *Hukum Acara Perdata Indonesia*, Edisi III, Liberty, Yogyakarta, 1988, hal. 2.

<sup>28</sup> Algra, 1995, *Pengantar Ilmu Hukum*, hal. 5.

- e. Undang-Undang
- f. BW (KUHPerdato).
- g. Yurisprudensi.

Rv adalah hukum perdata Eropa yang dibawa oleh Belanda ke Indonesia. Tetapi ternyata tidak cocok dengan Indonesia, oleh karena itu kemudian diadakan penyesuaian - penyesuaian dan dibentuk HIR. Kemudian setelah beberapa lama terjadi ketidak sesuaian dengan daerah luar Jawa dan Madura, maka dibentuklah RBg.

HIR berlaku untuk orang-orang di Jawa dan Madura sedangkan untuk orang-orang di luar Jawa dan Madura berlaku RBg. Pasal 188 sampai Pasal 194 HIR mengenai banding diganti dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 1947, sedangkan dalam RBg. tidak ada penghapusan atau penggantian peraturan mengenai banding. Dengan kata lain, mengenai banding terdapat dualisme hukum yaitu orang-orang diluar Jawa dan Madura menggunakan RBg, dan untuk orang-orang di Jawa dan Madura menggunakan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 1947.

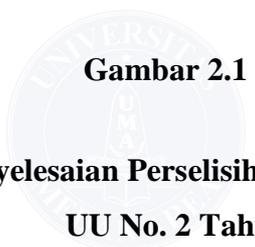
#### **2.4. Hukum Acara Khusus dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial**

Hukum acara khusus yang diterapkan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Dalam Undang-Undang ini, penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah merupakan kekhususan dari penyelesaian perkara perdata umum, kekhususan

dimaksud adalah harus dilaluinya penyelesaian tahap non litigasi barulah perselisihan dapat dilanjutkan ke tahap litigasi/pengadilan.

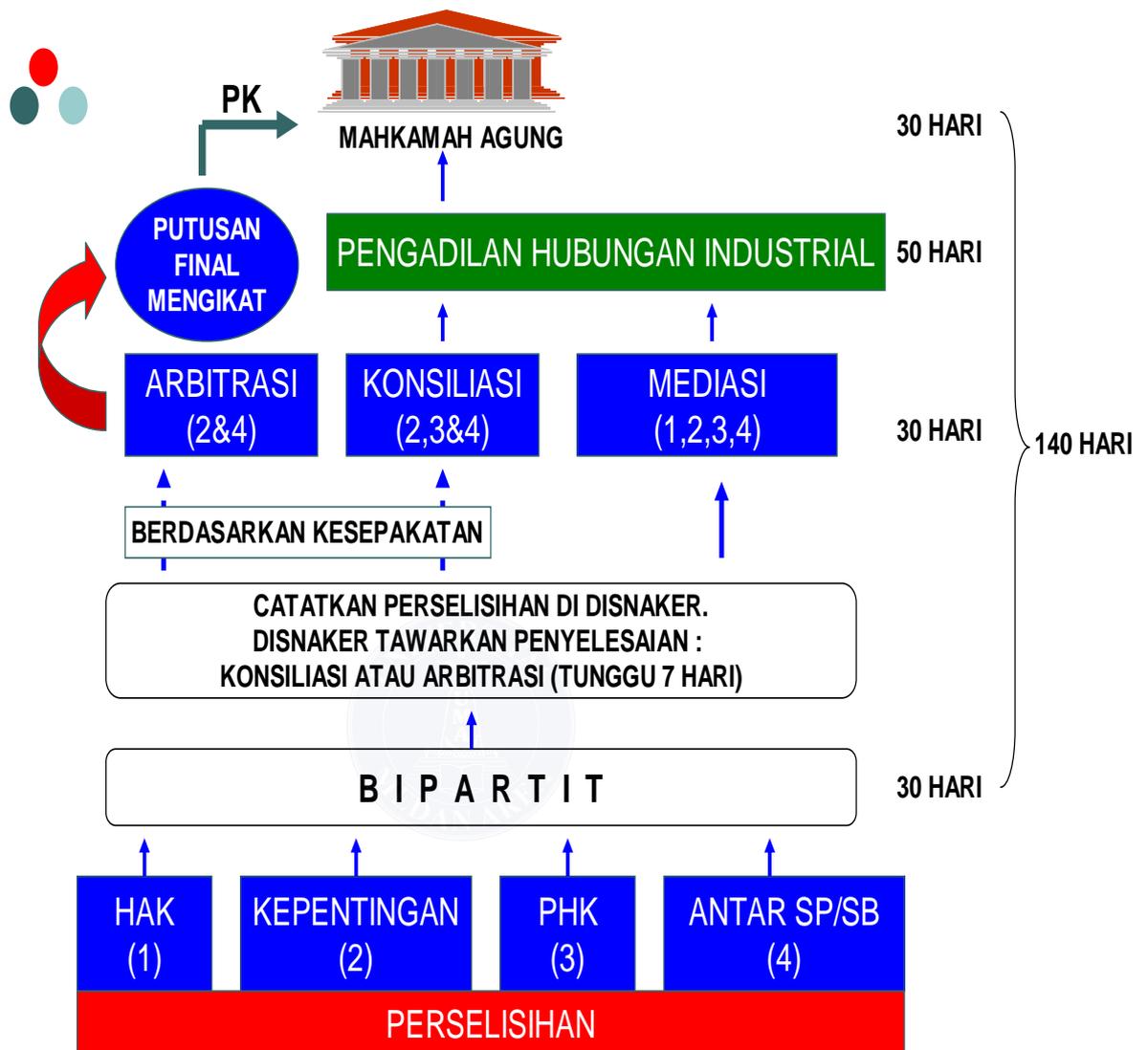
Kekhususan ini pada hakekatnya adalah bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial mengutamakan melalui perundingan atau musyawarah untuk mufakat antara pekerja, pengusaha dibantu oleh pemerintah, apabila tidak tercapai barulah melalui gugatan ke pengadilan hubungan industrial.

Berikut adalah uraian hukum acara penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui tahapan non litigasi dan litigasi dapat dilihat dalam gambar berikut ini.



### **Gambar 2.1**

### **Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Perburuhan berdasarkan UU No. 2 Tahun 2004**



Sumber : Christina NM Tobing, SH.MHum, *slide* makalah disampaikan pada acara “Sosialisasi UU No. 2 Tahun 2004 kepada Mediator Hubungan Industrial” di Hotel Tiara Medan, Juni 2007.

#### 2.4.1. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui tahap non litigasi.

### **a. Bipartit**

Salah satu kekuatan yang dipertahankan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dari Undang-Undang yang berlaku sebelumnya adalah penyelesaian perselisihan melalui upaya Bipartit. Penyelesaian melalui Bipartit merupakan upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial (perselisihan hak, kepentingan, dan pemutusan hubungan kerja (PHK), serta antar serikat pekerja/buruh dalam satu perusahaan) yang dilakukan secara dua pihak, yakni antara pihak pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh.

Ketentuan mengenai upaya Bipartit diatur dengan tegas di dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 yaitu pada Pasal 136 ayat (1). Menurut pasal tersebut “Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/buruh secara musyawarah dan mufakat”.

Lebih jelasnya diatur dalam hukum acara formil yakni Pasal 3 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 menyatakan “Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan Bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat”. Bipartit diberikan dalam tempo 30 (tiga puluh) hari, apabila tercapai kesepakatan maka dituangkan dalam Perjanjian Bersama. Perjanjian Bersama ini didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial untuk mendapat akta bukti pendaftaran, kegunaannya adalah untuk dapat melakukan eksekusi oleh Pengadilan bilamana satu pihak mengingkari Persetujuan Bersama tersebut.

Apabila tidak tercapai kesepakatan, maka para pihak atau salah satu pihak dapat melanjutkan penyelesaian ke tahap perundingan Mediasi.<sup>29</sup>

#### **b. Mediasi**

Mediasi merupakan upaya penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan hak, perselisihan PHK dan perselisihan antar serikat pekerja/buruh melalui seorang mediator (perantara dari dinas tenaga kerja). Dalam Undang - Undang Nomor 2 Tahun 2004 Pasal 8 disebutkan : “Penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten / kota”.

Tugas mediator adalah untuk melakukan mediasi dan memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berperkara guna menyelesaikan perselisihan. apabila tidak tercapai kesepakatan. Sebaliknya apabila tercapai kesepakatan, Mediator wajib mengeluarkan Anjuran.

Waktu yang diatur dalam undang - undang sampai dengan keluar anjuran adalah 30 hari, bila tercapai kesepakatan akan dilanjutkan membuat Persetujuan Bersama, dan Persetujuan Bersama ini didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial untuk mendapat akta bukti pendaftaran, kegunaannya adalah untuk dapat melakukan eksekusi oleh Pengadilan bilamana satu pihak mengingkari Persetujuan Bersama tersebut.

---

<sup>29</sup> Sehat Damanik, 2006, *Hukum Acara Perburuhan*, Cetakan ke III, Dss Publishing , Jakarta, hal. 24.

Apabila salah satu pihak tidak menerima anjuran yang dikeluarkan oleh mediator diberikan waktu 10 (sepuluh hari) untuk memberikan jawaban kepada Mediator.<sup>30</sup>

Risalah Perundingan Bipartit dan Mediasi ini adalah salah satu syarat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial sebagaimana ditetapkan dalam ketentuan Pasal 83 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004.

### **c. Konsiliasi**

Lembaga konsiliasi merupakan lembaga pilihan. Sebagai lembaga pilihan hanya dapat ditempuh apabila kedua belah pihak yang berselisih sepakat untuk mencari penyelesaian melalui lembaga Konsiliasi. Apabila upaya Bipartit gagal, maka para pihak diberi kesempatan untuk memilih upaya penyelesaian yang mereka inginkan. Apabila para pihak tidak memilih salah satu dari upaya tersebut, maka penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilakukan melalui mediasi.

Konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) dan perselisihan antar serikat/pekerja dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral. Dasar hukumnya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Pasal 17 sampai dengan Pasal 28.

### **d. Lembaga Arbitrase.**

---

<sup>30</sup> *Ibid.*

Lembaga Arbitrase juga merupakan lembaga yang hanya dapat menyelesaikan suatu perselisihan hubungan industrial (perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh), apabila pihak-pihak yang bersengketa bersepakat untuk menyelesaikan perselisihan tersebut melalui arbitrase dan kesepakatan penyelesaian tersebut biasanya dilakukan dalam bentuk perjanjian secara tertulis.

Pendapat yang dikeluarkan Arbiter merupakan putusan final dan mengikat, akan tetapi terhadap putusan Arbitrasi dapat diajukan peninjauan kembali ke Mahkamah Agung.

**e. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui tahap litigasi atau Pengadilan Hubungan Industrial.**

Dalam Pasal 55 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ditetapkan bahwa : Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum, jadi pengadilan hubungan industrial merupakan bagian khusus dari peradilan umum.

Mengenai wewenang dan tugas memeriksa dan memutus dari pengadilan hubungan industrial ini ditetapkan dalam Pasal 56 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 yaitu :

- a. di tingkat pertama mengenai perselisihan hak;
- b. di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan;
- c. di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja;

- d. di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Sedangkan hukum acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah Hukum Acara Perdata yang berlaku pada Pengadilan dalam lingkungan Peradilan Umum, kecuali yang diatur secara khusus dalam undang-undang ini vide Pasal 57 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004.

Dengan demikian Dasar hukum Hukum Acara di Pengadilan Hubungan Industrial adalah sebagai berikut :<sup>31</sup>

- a. HIR (*Het Herziene Indonesisch Reglemen*) Staatblad 1941 No. 44 yo. Stb 1941 No.32 yo. 98 yo. Stb 1926 No.496, yaitu Hukum Acara Perdata bagi Bangsa Indonesia dan Timur Asing di Jawa dan Madura (sering juga disebut RIB - Reglemen Indonesia Yang Diperbarui);
- b. RBg. (*Reglement Tot Regeling Van Het Rechtswezen in De Gewesten Buiten Java en Madura*) Stb. 1927 No. 227, yaitu Reglemen Acara Perdata untuk daerah luar Jawa dan Madura (HIR dan RBg berlaku berdasarkan Psl. 57 UU No. 2 tahun 2004).
- c. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Psl 55 s/d 115;

---

<sup>31</sup> Suparno, SH (Direktur Hukum dan Peradilan Mahkamah Agung R.I), Makalah : *Hukum Acara Perdata*, disampaikan Ceramah disampaikan pada Pendidikan dan Latihan Calon Hakim ad Hoc Pengadilan Hubungan Industrial, Oktober 2006, Jakarta.

d. Yurisprudensi.

Hukum acara khusus di Pengadilan Hubungan Industrial telah mengatur pelaksanaan persidangan dan putusan perkara yang akan dilaksanakan oleh para pihak atau tidak dilaksanakan ataupun upaya hukum yang ditempuh oleh para pihak. Hal ini sejalan dengan pelaksanaan putusan perkara dan merupakan indikator tingkat keberhasilan pengadilan dalam menerapkan hukum terhadap masyarakat dalam hal ini khusus pekerja / buruh dan pengusaha.

Baik buruknya kinerja Pengadilan tidak hanya dilihat dari tingkat kuantitas perkara yang dapat diselesaikan dengan baik, tetapi dapat diukur dari segi manfaatnya dan kualitas terhadap pencari keadilan secara khusus kepada pekerja/ buruh dan perusahaan, secara umum dapat dikatakan bahwa putusan pengadilan dapat memberikan kepastian hukum, kemanfaatan, keadilan kepada pekerja/ buruh dan perusahaan.

Hukum acara perdata umum yang menjadi hukum formil dalam melaksanakan Pasal 3 ayat (3), Pasal 15, Pasal 58, Pasal 103, Pasal 115, dan pelaksanaan Eksekusi yang menjadi fokus perhatian dalam penelitian tesis ini.

## **2.5. Pengertian dan Jenis Perselisihan Hubungan Industrial**

Pengertian perselisihan hubungan industrial sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah 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, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Jenis perselisihan hubungan industrial berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka (2), (3), (4) dan (5) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 adalah sebagai berikut:

- a. Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- b. Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
- c. Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.
- d. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh adalah perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikat-pekerjaan.

Perselisihan hubungan industrial (untuk selanjutnya disingkat PHI) adalah perselisihan khas. Khas karena subjek hukumnya maupun objek hukumnya. Kekhasan ini melahirkan sesuatu yang menarik dari sisi *socio-legal*, karena tujuan perilaku pengusaha dan tujuan perilaku pekerja kadang-kadang sulit diharmonikan persoalan keadilan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial bukan persoalan “hakim ad hoc” atau “hakim karir”, melainkan bersumber pada kekhasan Perselisihan Hubungan Industrial.<sup>32</sup>

Dari rumusan Undang-Undang tersebut di atas, maka subjek hukum perselisihan hubungan industrial adalah pengusaha/gabungan pengusaha, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh.

Perilaku pengusaha adalah perilaku ekonomi. Proposisi ini bisa dilanjutkan bahwa pengusaha mencari keuntungan secara ekonomi. Secara tekstual hukum perburuhan sering membatasi kebebasan pengusaha dalam memperoleh keuntungan sebesar-besarnya, misalnya (1) hukum perburuhan menentukan minimum upah, (2) hukum perburuhan membatasi waktu kerja, (3) hukum perburuhan mewajibkan jaminan sosial untuk pekerja, (4) hukum perburuhan mewajibkan waktu istirahat, (5) hukum perburuhan amat mempersulit

---

<sup>32</sup> Dr. Abdul Rachmad Budiono, S.H., M.H, 2013, Makalah : *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Perspektif Socio-Legal*, disampaikan pada “Silaturrohim Nasional Hakim Ad Hoc Pengadilan Hubungan Industrial” di Hotel Garden Palace, Surabaya, tanggal 6 April 2013.

pemutusan hubungan kerja, (6) *outsourcing* amat dibatasi dan cenderung dilarang, dan lain-lain.<sup>33</sup>

Jika pengusaha terhambat atau terhalang mencapai tujuan ekonominya, maka hambatan atau halangan tersebut tampak sebagai ketidakadilan bagi pengusaha. Prosedur yang tidak mudah dengan kemungkinan tidak bisa ditetapkan pemutusan hubungan kerjanya sebagaimana diatur dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tampak merupakan ketidakadilan bagi pengusaha.

Perilaku pekerja adalah perilaku memperoleh upah sebesar-besarnya dengan tenaga sekecil-kecilnya. Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2012 tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa “pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Hambatan atau halangan pengoptimalan upah tampak merupakan ketidakadilan bagi pekerja. Karakteristik perilaku pengusaha dan perilaku pekerja sering menyulitkan hakim dalam mengadilkan putusannya.

Perilaku serikat pekerja/serikat buruh tersirat dalam Pasal 1 angka 17 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela, serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

---

<sup>33</sup> *Ibid.*

Serikat pekerja adalah organisasi pekerja untuk memperjuangkan, membela, dan melindungi hak pekerja. Dalam fungsi ini serikat pekerja sering berpandangan bahwa “benar” adalah milik buruh, sehingga serikat pekerja sering berperilaku melampaui kewenangannya.

Kebenaran adalah kecocokan antara perbuatan dengan norma hukum. Kebenaran bukan milik buruh saja atau pengusaha saja, akan tetapi bagaimana menerapkan hukum normatif ke dalam suatu perbuatan secara yuridis normatif telah tepat.

Masalah *socio-legal* berkaitan dengan perilaku individu atas berlakunya hukum. Perilaku pengusaha, pekerja, serikat pekerja, panitera, jurusita dan hakim pada Pengadilan Hubungan Industrial, berkaitan dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah masalah *socio-legal*.

## **2.6. Asas Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial**

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial lebih merupakan penyempurnaan dari peraturan perundangan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 dan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964. Penyempurnaan ini dianggap penting dikarenakan materi yang tertuang dalam undang-undang sebelumnya bertolak dari konsepsi mengenai penyelesaian sengketa perburuhan yang mengadopsi ketentuan yang berlaku ketika penjajahan Belanda. Sudah barang tentu perkembangan keadaan dan kebutuhan yang tumbuh

karena perubahan dan semakin majunya norma dan hubungan industrial, menjadikan konsepsi dan pengaturan yang ada tertinggal jauh.

Hal ini semakin terasa pada saat komunikasi semakin maju dan konsepsi perlindungan terhadap pekerja/buruh sebagai pihak dalam hubungan kerja tidak lagi cukup dibatasi oleh pagar negara. Saling keterbukaan antar bangsa baik dalam kebutuhan dan kemampuan, kemajuan teknologi dan lain-lain dalam kebutuhan dan kemampuan telah mendorong tumbuhnya dunia kerja dengan berbagai bentuk hubungan kerja atau perjanjian kerja yang beragam.

Selanjutnya dalam era industrialisasi, masalah perselisihan hubungan industrial akan ini juga menjadi semakin kompleks, sehingga diperlukan institusi dan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang cepat, tepat, adil dan murah.<sup>34</sup>

Perkembangan dalam norma dan hubungan kerja itu sendiri melahirkan persoalan baru yang memerlukan antisipasi yang cukup untuk terciptanya perlindungan hukum bagi pelaku dunia usaha dan dunia kerja, yakni pekerja/buruh dan pengusaha/perusahaan. Apabila dibandingkan dengan Undang-Undang terdahulu, maka Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 menunjukkan perbedaan yang sangat mendasar, yang dapat dilihat pada gambar berikut :

---

<sup>34</sup> Lihat konsideran menimbang huruf (b) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004.

Gambar 2.2

**Matrik Perbandingan Penyelesaian Perselisihan Perburuhan berdasarkan UUPPHI dengan UU No. 22 Tahun 1957 dan UU No. 12 Tahun 1964**

<b>MATRIK PERBANDINGAN PENYELESAIAN PERSELISIHAN BERDASARKAN PPHI DENGAN UU NO. 22/57 DAN UU NO. 12/1964</b>				
NO	POKOK MATERI	UU NO. 22/1957	UU NO. 12/1964	UU PPHI
1	Kelembagaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pemerantaraan</li> <li>• Arbitrase</li> <li>• P4 Daerah</li> <li>• P4 Pusat</li> <li>• P.T.U.N</li> <li>• Mahkamah Agung</li> </ul>	Mengikuti kelembagaan menurut UU No. 22/1957	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mediasi</li> <li>• Konsiliasi</li> <li>• Arbitrase</li> <li>• Pengadilan PHI (masuk dalam kompetensi lingkup Badan Peradilan Umum)</li> <li>• Mahkamah Agung</li> </ul>
2	Jenis Perselisihan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hak</li> <li>• Kepentingan</li> </ul>	• PHK	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hak</li> <li>• Kepentingan</li> <li>• PHK</li> <li>• Antar SP/SB</li> </ul>
3	Pihak-pihak yang berselisih	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Majikan atau perkumpulan majikan</li> <li>• SP/SB atau Gabungan SP/SB</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pekerja (perorangan)</li> <li>• SP/SB</li> <li>• Pengusaha</li> <li>• Gabungan Pengusaha</li> </ul>
4	Waktu Penyelesaian	Relatif cukup lama <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tidak diatur batas waktu di P4D atau P4P</li> </ul>		Singkat <ul style="list-style-type: none"> <li>• Paling lama 140 hari kerja</li> </ul>

Sumber : Direktur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Departemen Tenaga Kerja & Transmigrasi RI, Makalah : disampaikan pada Pelatihan Calon Hakim Adhoc PHI, Jakarta, 2006.

Dengan adanya perubahan-perubahan ini diharapkan dapat lebih menumbuhkan minat investor baik dalam negeri maupun asing untuk

menanamkan modalnya di Indonesia karena adanya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tersebut kepastian hukum dalam perlindungan pelaku usaha dapat lebih terjamin.

Namun meskipun spirit dasar dari Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah sebagai sistem penyelesaian perburuhan secara cepat, tepat, adil dan murah, tetapi dalam realitasnya penyelesaian perkara perburuhan ini justru berjalan sangat lambat, terutama penyelesaian kasasi di Mahkamah Agung yang mencapai waktu berkisar 2 hingga 3 (tiga) tahun lebih. Tak hanya itu, masalah yang paling krusial justru eksekusi terhadap putusan perkara yang telah berkekuatan hukum tetap tidak dapat berjalan secara efektif, hingga akhirnya melahirkan persoalan baru menggejalanya penyelesaian putusan perkara secara "*negotiable justice*" (negosiasi keadilan).

Beranjak dari kajian analisis terhadap kontens dan substansi Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, bahwa masalah paling fundamental mengapa Pengadilan Hubungan Industrial tidak dapat mewujudkan sistem penyelesaian perburuhan secara cepat, tepat, adil dan murah, adalah berkaitan dengan hukum acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

## **2.7. Pelaksanaan Putusan / Eksekusi**

Dalam perkara perdata yang diajukan oleh pihak yang bersangkutan, dimaksudkan untuk mendapatkan penyelesaian/pemecahan sengketa kedua pihak.

Pemeriksaan diakhiri dengan putusan, akan tetapi dengan dijatuhkannya putusan saja belumlah selesai persoalannya. Putusan tersebut harus dapat dilaksanakan atau dijalankan. Oleh karena itu suatu putusan Pengadilan tidak ada manfaatnya apabila tidak dapat dilaksanakan.

Demikian juga untuk perkara perdata khusus, suatu perselisihan hubungan industrial yang diajukan oleh pihak yang bersangkutan ke Pengadilan Hubungan Industrial adalah untuk memperoleh putusan dari Majelis Hakim. Akan tetapi dengan dijatuhkannya putusan belumlah selesai persoalannya. Putusan harus dapat dilaksanakan atau dijalankan. Oleh karena itu putusan hakim mempunyai kekuatan eksekutorial, yaitu kekuatan untuk dilaksanakan apa yang ditetapkan dalam putusan itu secara paksa oleh alat-alat negara. Yang memberi kekuatan eksekutorial pada putusan hakim adalah kepala putusan yang berbunyi “Demi Keadilan berdasarkan KeTuhanan Yang Maha Esa”.<sup>35</sup>

Pelaksanaan putusan hakim (eksekusi) pada hakekatnya, tidak lain merupakan realisasi dari kewajiban yang kalah untuk memenuhi prestasi yg tercantum didalam amar putusan tersebut. Khusus dalam pelaksanaan putusan Pengadilan Hubungan Industrial, eksekusi inilah yang dinantikan oleh pencari keadilan terutama pekerja yang menuntut hak-haknya, dimana sebelumnya putusan P4D dan P4P tidak dapat dilaksanakan karena tidak mempunyai kekuatan eksekutorial.

---

<sup>35</sup> Prof.Dr. Sudikno Mertokusumo, SH, 1982, *Hukum Acara Perdata Indonesia*, Liberty, Yogyakarta, hal. 205.

Suatu putusan hakim yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap dapat dilaksanakan secara sukarela oleh yang bersangkutan, yaitu oleh pihak yang dikalahkan.

Apabila suatu perkara telah diputus dan telah memperoleh kekuatan hukum tetap (*inkracht*) dan pihak yang dikalahkan secara sukarela telah melaksanakannya, maka dengan demikian selesailah perkaranya tanpa bantuan dari pengadilan untuk melaksanakan putusan tersebut.

Dalam kenyataannya sering sekali pihak yang dikalahkan tidak melaksanakannya dengan sukarela sehingga diperlukan bantuan dari pengadilan untuk melaksanakan putusan tersebut secara paksa. Pihak yang dimenangkan dapat mohon pelaksanaan putusan (eksekusi) kepada pengadilan yang akan melaksanakannya secara paksa (*execution forcee*). Akan tetapi perlu diingat bahwa tidak semua putusan hakim dapat dilaksanakan secara paksa oleh Pengadilan, hanya putusan yang bersifat kondemnator saja yang dapat dilaksanakan.

Jenis-jenis pelaksanaan putusan : <sup>36</sup>

1. Eksekusi putusan yang menghukum pihak yang dikalahkan untuk membayar sejumlah uang. Prestasi yang diwajibkan adalah membayar sejumlah uang. Eksekusi ini diatur dalam pasal 196 HIR (ps. 208 RBg.)
2. Eksekusi putusan yang menghukum orang untuk melakukan suatu perbuatan. Hal ini diatur dalam pasal 225 HIR (ps. 259 RBg.) Orang tidak dapat dipaksakan untuk memenuhi prestasi yang berupa

---

<sup>36</sup> *Ibid.* hal.206.

perbuatan. Akan tetapi pihak yang dimenangkan dapat minta kepada hakim agar kepentingan yang akan diperolehnya dinilai dengan uang.

3. Eksekusi riil. Eksekusi riil ini tidak diatur dalam HIR tetapi diatur dalam pasal 1033 Rv. Yang dimaksudkan dengan eksekusi riil oleh pasal 1033 Rv ialah pelaksanaan putusan hakim yang memerintahkan pengosongan benda tetap. Apabila orang yang dihukum untuk mengosongkan benda tetap tidak mau memenuhi surat perintah hakim, maka hakim akan memerintahkan dengan surat jurusita supaya dengan bantuan panitera pengadilan dan kalau perlu dengan bantuan alat kekuasaan negara, agar barang tetap itu dikosongkan oleh orang yang dihukum beserta keluarganya. Eksekusi jenis ini walaupun diatur dalam Rv, namun oleh karena dibutuhkan oleh praktek peradilan maka lazim dijalankan. HIR hanya mengenal eksekusi riil dalam penjualan lelang.

Di dalam putusan Pengadilan Hubungan Industrial, jenis eksekusi putusan yang terbanyak adalah membayar sejumlah uang, yakni pembayaran sejumlah uang akibat pemutusan hubungan kerja antara lain pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak adalah yang paling sering diputus. Yang tidak kalah pentingnya adalah eksekusi terhadap putusan yang menghukum pengusaha untuk mempekerjakan kembali pekerja pada posisi semula, dan hal ini sulit dipaksakan kepada pengusaha untuk menerima pekerja kembali bekerja. Untuk eksekusi riil dalam praktek Pengadilan Hubungan Industrial hampir tidak ada.

Sedangkan putusan yang bersifat deklaratoir berupa penetapan pemutusan hubungan kerja sesuai ketentuan Pasal 151 ayat (3) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial juga dikenal di dalam putusan Pengadilan Hubungan Industrial. Hal ini tentu tidak perlu dipaksakan eksekusinya, sebab hanya menetapkan status hubungan kerja seseorang dengan perusahaan.

Dari uraian di atas, maka azas-azas pelaksanaan putusan adalah :

- a. Menjalankan putusan yang telah berkekuatan hukum tetap.
- b. Putusan tidak dijalankan secara suka rela.
- c. Putusan yang dieksekusi bersifat kondemnator.
- d. Eksekusi atas perintah dan di bawah pimpinan Ketua Pengadilan Negeri.

Pelaksanaan putusan didasarkan atas perintah dan di bawah pimpinan Ketua Pengadilan Negeri in casu Pengadilan Hubungan Industrial yang dulu memeriksa dan mengadili perkara itu dalam tingkat pertama (pasal 195/206 RBg).

Ketua Pengadilan Negeri memerintahkan jalannya eksekusi, dalam bentuk Surat Penetapan (*bescihikking*). Yang diperintah oleh Ketua Pengadilan Negeri adalah : Panitera atau Jurusita Pengadilan Negeri yang berwenang melaksanakan eksekusi.

Azas putusan yang dapat dieksekusi adalah :<sup>37</sup>

- a. Telah berkekuatan hukum tetap;
- b. Dalam putusan yang berkekuatan hukum tetap telah mengandung hubungan hukum yang tetap dan pasti antara pihak yang berperkara;
- c. Karena hubungan hukum sudah tetap dan pasti maka hubungan hukum tersebut mesti ditaati dan dipenuhi oleh pihak yang dihukum;

---

<sup>37</sup> Djoko Sarwoko, bahan ceramah : "Pelaksanaan Putusan Perdata", disampaikan pada : Pelatihan Tehnis Calon Hakim Ad Hoc Pengadilan Hubungan Industrial yang dilaksanakan pada tanggal : 3 sampai dengan tanggal 20 Oktober 2005 di Hotel Bidakara, Jl. Gatot Soebroto Kav.71-73 Pancoran Jakarta Selatan,

- d. Cara menaati ditentukan di dalam amar putusan yang telah berkekuatan hukum tetap.

Sedangkan pengecualian terhadap asas putusan yang berkekuatan tetap adalah :

- a. Pelaksanaan putusan lebih dulu (*uitvoerbaar bij Voorraad*) psl :180 HIR/191 RBg., menentukan bahwa “eksekusi dapat dijalankan oleh Pengadilan terhadap putusan Pengadilan walaupun putusan tersebut belum memperoleh kekuatan hukum yang tetap”.
- b. Hakim dapat menjatuhkan putusan yang memuat amar putusan yang dapat dilaksanakan lebih dulu (putusan serta merta) vide Pasal 96 ayat (4) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004.<sup>38</sup>
- c. Akta perdamaian diatur di dalam pasal 130 HIR/154 RBg “selama persidangan berlangsung kedua belah pihak dapat mengakhiri perdamaian dan jika terjadi perdamaian maka hakim membuat akta perdamaian (*acte van dading*) yang mempunyai kekuatan eksekusi (*executorial kracht*) seperti putusan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap. Putusan perdamaian tersebut harus dilaksanakan oleh pihak-pihak yang membuat perdamaian itu.

Mengenai *Acta van dading ini* , di dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial telah diatur secara

---

<sup>38</sup> *Ibid.*

khusus mengenai hal Perjanjian Bersama, yakni jika terjadi kesepakatan antara pada pihak di tingkat non litigasi maupun di tingkat litigasi. Apabila terjadi perdamaian di tingkat non litigasi (bipartit, mediasi atau konsiliasi), maka Perjanjian Bersama tersebut harus didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial setempat untuk memperoleh Akta Pendaftaran yang mempunyai kekuatan eksekutorial sama dengan putusan *inkracht*, oleh karenanya perkara tersebut tidak dapat diajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Apabila ada pihak tidak melaksanakannya, dapat dilaksanakan dengan upaya paksa oleh pengadilan.

Sedangkan apabila perdamaian terjadi selama pemeriksaan di tingkat litigasi, maka Perjanjian Bersama atau Perdamaian para pihak akan dibuat Penetapan atau *Acta van dading* yang juga merupakan putusan akhir, sehingga tidak dapat lagi diajukan upaya hukum kasasi.

Putusan bersifat kondemnator adalah putusan yang mengandung penghukuman terhadap pihak yg kalah yang pada umumnya merupakan perkara yang bersifat kontentiosa (*contensiosa rechtspraak*), berupa sengketa yang bersifat partai (pihak) ada pihak Penggugat dan Tergugat. Proses pemeriksaannya bersifat berlangsung secara kontradictor, yaitu pihak penggugat dan tergugat mempunyai hak untuk saling menyanggah. Akan tetapi bukan tidak mungkin di dalam perkara kontensiosa, ternyata putusannya tidak bersifat kondemnator.