PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

PADA PENGADILAN NEGERI KELAS I-A PADANG

Tesis

Sebagai salah satu syarat untuk
memperoleh gelar Magister Hukum
pada Program Pascasarjana Universitas Andalas

Oleh :

Neni Vesna Madjid
0921211053

PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS ANDALAS
2011

Judul Penelitian	:	PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL PADA PENGADILAN NEGERI KELAS I-A PADANG
Nama Mahasiswa	:	NENI VESNA MADJID
Nomor Pokok	:	0921211053
Program Studi	:	ILMU HUKUM

Tesis ini telah diuji dan dipertahankan didepan Sidang Panitia Ujian Akhir Magister Hukum pada Program Pasca Sarjana Universitas Andalas dan dinyatakan lulus pada tanggal 8 Agustus 2011.

Menyetujui :

1. Komisi Pembimbing

Prof. Dr. Saldi Isra, S.H., M.PA Ketua	Dr. Kurnia Warman, S.H., M.Hum Anggota
_____	_____

2. Ketua Program Studi Ilmu Hukum	3. Direktur Program Pasca Sarjana
Prof. Dr. Teguh Sulistia, S.H., M.Hum	Prof. Dr. Ir. H. Novirman Jamarun, M.Sc

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Dengan ini saya menyatakan bahwa isi Tesis yang saya tulis dengan judul : "**"PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL PADA PENGADILAN NEGERI KELAS I-A PADANG"** adalah hasil kerja/karya sendiri dan bukan merupakan hasil kerja/karya orang lain, kecuali kutipan yang sumbernya saya cantumkan. Jika kemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka status kelulusan dan gelar yang saya peroleh batal dengan sendirinya.

Padang, 8 Agustus 2011

Yang membuat pernyataan

Neni Vesna Madjid
0921211053

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmaanirrohim…

Alhamdulillahirobbil'alamiin. Puji syukur penulis ucapkan atas kehadirat Allah S.W.T yang senantiasa melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyusun tesis dengan judul **"Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas I-A Padang".** Syalawat dan salam senantiasa tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad S.A.W beserta pengikutnya semoga kita senantiasa mendapat safa'atnya diakhir zaman nanti.

Tesis ini ditulis sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Hukum pada Program Studi Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Andalas Padang. Dalam penulisan Tesis ini penulis banyak memperoleh bantuan baik secara moril maupun materil, dukungan dari keluarga maupun keluarga besar yang tidak bosan-bosannya memberikan motivasi kepada penulis.

Pada kesempatan ini penulis juga menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Direktur Program Pascasarjana Universitas Andalas, Ketua Program Studi Ilmu Hukum, sekretaris, anggota dan segenap dosen program studi ilmu hukum program pascasarjana Universitas Andalas
2. Bapak Prof. Dr. Saldi Isra, S.H., M.PA selaku ketua komisi pembimbing dan Bapak Dr. Kurnia Warman, S.H., M.Hum selaku anggota komisi pembimbing

yang telah memberikan pengarahan sejak penyusunan proposal, penelitian dan penulisan tesis;

3. Bapak Prof. Dr. Teguh Sulistia, S.H., M.H., Bapak Dr. Zainul Daulay, S.H., M.H., Bapak Dr. Suharizal, S.H., M.H. dan Bapak Frenadin Adegustara S.H., M.Si. selaku penguji yang telah memberikan masukan dan saran-sarannya untuk kesempurnaan tesis ini;
4. Bapak Ketua Pengadilan Negeri Kelas I-A Padang yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian di PN. Kelas I-A Padang, Pjh. Panitera Muda PHI pada PN. Kelas I-A Padang, Ibu Sri Hartini, S.Sos, Bapak Zulkarnain dan Bapak Rahmat yang telah memfasilitasi dalam memberikan data-data;
5. Seluruh Narasumber yang telah penulis wawancarai, Bapak Yoserizal, S.H., Bapak Adri, S.H, Bapak Ir. Amjelvis Agoes, Bapak Masri, S.H., Bapak Syahrial Yakub, S.H., Bapak Basrul Efendi, S.H., Bapak Amirudin, S.H., M.H., Bapak Desmon Ramadhan, S.H., Bapak Djuanda Rasul, S.H., Bapak Rusdi Zen, S.H., Bapak Kautsar, S.H., Ibu Firsta, S.H., M.M, Ibu Dwi Gusnayati, S.H., Bapak Alfian, S.H., Bapak Hendri Marizal, Bapak Bambang Irawan yang telah meluangkan waktu dan tenaganya untuk wawancara;
6. Direktur LBH Padang, Vino Oktavia, S.H. beserta staf, Friska Yulia Sari, S.H., Dasmi Delda S.H., Taufik Fajrin S.H., Rina Noverina, S.H., yang telah memberikan data-data, diskusi hangat dalam penulisan tesis ini;
7. Surya Tjandra, S.H., M.H. atas bahan-bahan dan diskusinya dan Endang Suparta, S.H., M.H., atas literatur-literaturnya;

8. Seluruh rekan-rekan Program Studi Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Andalas Angkatan 2009, khususnya lokal A.

Penulis menyadari tesis ini belumlah sempurna, masih banyak kekurangan dan kekeliruannya, karena kesempurnaan hanyalah milik Allah S.W.T. semata. Untuk itu penulis sangat berharap saran dan kritikan yang bersifat membangun demi kesempurnaan tesis ini dan semoga saja berguna bagi kita semua. Amin.

Padang, Agustus 2011

Neni Vesna Madjid

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL

LEMBARAN PENGESAHAN

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

KATA PENGANTAR ……..…….. i

DAFTAR ISI ……... iv

DAFTAR TABEL ……..... viii

ABSTRAK …… ix

ABSTRACT ……..….... x

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang ……... 1

B. Rumusan Masalah …….. 15

C. Tujuan Penelitian ……..……...……. 16

D. Manfaat Penelitian ……. 16

E. Kerangka Teorietis dan Konseptual ……...…. 17

F. Metode Penelitian …….. 28

BAB II PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

A. Hubungan Industrial dan perselisihannya

1. Hubungan Industrial

a. Pengertian Hubungan Industrial ……..… 31

b. Landasan Hubungan Industrial …….. 32

c. Tujuan Hubungan Industrial ……. 33

d. Ciri-ciri khusus Hubungan Industrial Pancasila …… 33

e. Pengaturan Hak dan Kewajiban …… 34

f. Sarana Kelembagaan Hubungan Industrial ……... 35

2. Perselisihan Hubungan Industrial …….. 38

B. Proses Penyelesaian Hubungan Industrial

1. Bipartit ……... 39

2. Mediasi ……... 42

3. Konsoliasi …….. 43

4. Arbitrase …… 46

5. Penyelesaian Melalui Pengadilan

a. Pengadilan Hubungan Industrial …… 50

b. Mahkamah Agung

1. Kasasi ……. 57

2. Peninjauan Kembali …… 59

3. Pembatalan Putusan Arbitrase …… 59

C. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Berdasarkan

UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

a. PHK melalui Penetapan Lembaga Penyelesaian

Perselisihan Hubungan Industrial ……... 62

b. PHK tanpa penetapan Lembaga Penyelesaian

Perselisihan Hubungan Industrial ……... 66

c. Prosedur PHK oleh Pengusaha ……... 71

BAB III PRAKTIK PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA OLEH PENGUSAHA YANG DISELESAIKAN DI PHI PADA PN. KELAS I-A PADANG

A. Gambaran umum PHI pada PN. Kelas I-A Padang …….. 73

B. Perkara PHK PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Barat melawan Ikhwan

1. Gambaran ringkas perselisihan …… 77

2. Analisa hukum …… 82

C. Perkara PHK Yayasan Lembaga Pembangunan Nasional (YLPN) melawa Firsta Cs

1. Gambaran ringkas perselisihan …… 84

2. Analisa hukum …… 91

BAB IV EFEKTIVITAS PHI PADA PN. KELAS I-A PADANG DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

A. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial di PHI pada PN. Kelas I-A Padang dalam praktik …….. 93

B. Efektivitas PHI pada PN. Kelas I-A Padang dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial dihubungkan dengan asas sederhana, cepat dan biaya ringan ……. 112

BAB V PENUTUP

Kesimpulan ……... 122

Saran ……. 122

DAFTAR LAMPIRAN

1. **Lampiran 1** Rekapitulasi Perkara Tahun 2006 Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Kelas I-A Padang…….. 124
2. **Lampiran 2** Rekapitulasi Perkara Tahun 2007 Pengadilan Hubungan

Industrial Pada Pengadilan Negeri Kelas I-A Padang……. 127

3. Lampiran 3 Rekapitulasi Perkara Tahun 2008 Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Kelas I-A Padang……. 130

4. Lampiran 4 Rekapitulasi Perkara Tahun 2009 Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Kelas I-A Padang……. 135

5. Lampiran 5 Rekapitulasi Perkara Tahun 2010 Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Kelas I-A Padang……. 137

6. Lampiran 6 Surat Keterangan Nomor W3.UI/29/PHI.06.10/VIII/2011.. 140

DAFTAR PUSTAKA …….. 141

DAFTAR RIWAYAT HIDUP …….. 143

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Gambaran Umum Perkara Perselisihan Hubungan Industrial tahun 2006-2010 di PHI pada PN. Kelas I-A Padang 94

Tabel 2 Jumlah Perkara Perselisihan Hubungan Industrial yang sudah/belum selesai Tahun 2006-2010 di PHI pada PN. Kelas I-A Padang 94

Abstrak

Hubungan perburuhan tidak akan lepas daripada konflik. Di Indonesia, mekanisme penyelesaian konflik tersebut diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang membawa spirit menjamin penyelesaian perselisihan industrial menjadi adil, cepat dan murah. Untuk tahap awal, maka dibentuklah Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang berkedudukan di ibukota Propinsi

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas I-A Padang (PHI pada PN. Kelas I-A Padang) telah menangani 105 perselisihan dalam kurun waktu 2006-2010, dimana perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) merupakan perkara mayoritas yang paling banyak ditangani. Mengingat maraknya perselisihan pemutusan hubungan kerja yang ditangani oleh PHI pada PN. Kelas I-A Padang, makan perlu kiranya untuk meneliti bagaimana praktek PHK oleh Pengusaha yang diselesaikan di PHI pada PN. Kelas I-A Padang dan bagaimana pula efektivitas PHI pada PN. Kelas I-A Padang dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.

Penelitian yang dilakukan menggunakan metode yuridis sosiologis (Socio-Legal Research), yaitu merupakan penelitian pelaksanaan norma hukum sehubungan dengan keberadaan penyelesaiaan perselisihan hubungan industrial pada PHI pada PN. Kelas I-A Padang. Disamping itu penelitian ini bersifat deskriptif guna memaparkan semua gejala dan fakta yang dapat disimpulkan sehubungan dengan penyelesaian perselisihan hubungan Industrial di PHI pada PN. Kelas I-A Padang dengan menggunakan data primer dan sekunder serta wawancara sebagai alat teknik pengumpul data.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa dari 101 perkara PHK sepihak oleh pengusaha, tidak satupun didahului oleh sebuah penetapan dari Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sebagaimana diamanatkan oleh Pasal 151 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, sehingga Pemutusan Hubungan Kerja yang demikian batal demi hukum (Pasal 155 ayat 1 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan). Dalam praktiknya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial di PHI pada PN. Kelas I-A Padang oleh sebagian pihak yang berperkara masih dianggap rumit, terutama dalam pembuatan gugatan, jawaban, replik, duplik, dan kesimpulan sehingga hal ini juga menyulitkan bagi hakim untuk memberikan pertimbangan dalam putusannya. Adanya biaya bagi nilai gugatan yang nilainya diatas Rp. 150 juta maupun biaya-biaya lain dan kecendrungan memecah gugatan menjadi 2 (dua) atau lebih, mengindikasikan biaya yang harus dikeluarkan dalam proses ini bagi pekerja maupun pengusaha tidaklah murah. Jika perkara bisa diselesaikan secara damai di PHI pada PN. Kelas I-A Padang, maka sebuah perkara bisa selesai dalam jangka waktu 1 minggu, jika tidak, sebuah perkara bisa selesai dalam jangka waktu bertahun-tahun, karena pekerja ataupun perusahaan melakukan upaya hukum sampai dengan Peninjauan Kembali.

Abstract

Industrial Relation betwen the man worker and the Bussnisman not escape rather than conflict. In Indonesia, conflict resolution mechanisms are regulated in Law No. 2 of 2004 concerning Industrial Relations Disputes Settlement that brings the spirit of ensuring settlement of industrial disputes that is fair, fast and cheap. For the initial stage, will be established Industrial Relations Court in the District Court based in the provincial capital

Industrial Relations Court in the District Court of Class IA Padang (PHI on PN. Padang Class IA) has dealt with 105 disputes in the period 2006-2010, in Which disputes termination of employment (FLE) is the most the majority of cases handled. Increasingly termination of employment disputes are handled by PHI on PN. Class IA Padang, that is necessary to examine how the practice of termination of employment by the Bussnisman who settled in the PHI on the PN. Class IA Padang and how well the effectiveness of PHI on PN. Class IA Padang in resolving industrial relations disputes.

Research conducted using the method of sociological juridical (Socio-Legal Research), which is a research implementation of legal norms with respect to the existence industrial dispute Settlement at PHI on PN. Class I-A Padang. Besides, this research is descriptive in order to expose all the symptoms and facts that can be summed up regarding with the settlement of disputes Industrial relations in the PHI in PN. Class IA Padang using primary and secondary data and interviews as a means of data collection techniques.

Based on the research results can be seen that 101 cases of unilateral termination by the Bussnisman, none of them preceded by a determination from the Institute of Industrial Relations Disputes Settlement as mandated by Article 151 paragraph (3) of Act No. 13 of 2003 on Employment, Termination of employment so that thus null and void (Article 155 paragraph 1 of Act No. 13 of 2003 on Employment). In practice the process of settlement of industrial disputes in the PHI in PN. Class IA Padang by some of the litigants is still considered to be complicated, especially at undertake of a lawsuit, answers, replik, closing argument, and conclusion so that it also makes it difficult for judges to give consideration in its decision. The cost for the lawsuit worth over Rp. 150 million and kontinyensi cost as well as a tendency to break lawsuit into 2 (two) or more, indicates the cost to be incurred in this process for workers and employers is not cheap. If the matter can be settled peacefull means at PHI on PN. Class IA Padang, then a case can be solved within a week, if not, a case could be solved within a period of many years, because the man worker or the company to bring a legal process to extraordinary remedy (Peninjaun Kembali).

A. LATAR BELAKANG

Dalam kehidupan ini manusia mempunyai kebutuhan yang beraneka ragam, untuk dapat memenuhi semua kebutuhan tersebut manusia bekerja, baik pekerjaan yang diusahakan maupun bekerja pada orang lain. Bekerja pada orang lain maksudnya adalah bekerja dengan bergantung pada orang lain, yang memberi perintah dan mengutusnya, karena ia harus tunduk dan patuh pada orang lain yang memberikan pekerjaan tersebut.[1] Hal ini melahirkan hubungan perburuhan.

Dalam bidang perburuhan timbulnya perselisihan antara pengusaha dengan buruh biasanya berpokok pangkal karena adanya perasaan kurang puas. Pengusaha memberikan kebijaksanaan-kebijaksanaan yang menurut pertimbangannya sudah baik dan bakal diterima oleh buruh namun karena buruh-buruh yang bersangkutan mempunyai pertimbangan dan pandangan yang berbeda-beda, maka akibatnya kebijaksanaan yang diberikan oleh pengusaha itu menjadi tidak sama, buruh yang merasa puas akan tetap bekerja dengan semakin bergairah sedangkan bagi buruh yang bersangkutan atau yang tidak puas akan menunjukkan semangat kerja yang menurun hingga terjadi perselisihan-perselisihan. Gunawi Kartasapoetra menyatakan bahwa yang menjadi pokok pangkal kekurangpuasan itu, umumnya berkisar pada masalah-masalah : a. Pengupahan, b. Jaminan Sosial, c. Perilaku penugasan yang kadang-kadang dirasakan kurang sesuai kepribadian, d. Daya kerja dan kemampuan kerja yang dirasakan kurang sesuai dengan pekerjaan yang harus diemban, e. Adanya masalah pribadi.[2]

---

[1] H. Zainal Asikin, *Pengertian, Sifat dan Hakikat Hukum Perburuhan dalam Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grasindo Persada, 1993, hal. 1.

[2] Zaeni Asyhadie, *Perselisihan Perburuhan dalam Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada, Mataram, 1993, hal. 201-202.

Menurut Charles D. Drake dalam Aloysius Uwiyono perselisihan antara pekerja/buruh karena didahului oleh pelanggaran hukum juga dan dapat terjadi karena bukan pelanggaran hukum. Perselisihan perburuhan yang terjadi akibat pelanggaran hukum pada umumnya disebabkan oleh karena :

1.) Terjadi perbedaan paham dalam pelaksanaaan hukum perburuhan. Hal ini tercermin dari tindakan pekerja/buruh atau pengusaha yang melanggar suatu ketentuan hukum.
2.) Tindakan pengusaha yang diskriminatif, misalnya jabatan, jenis pekerjaan, pendidikan, masa kerja yang sama tapi karena perbedaan jenis kelamin lalu diperlakukan berbeda. Sedangkan perselisihan perburuhan yang terjadi tanpa didahului oleh suatu pelanggaran, umumnya disebabkan oleh:
    1. Perbedaan dalam menafsirkan hukum perburuhan
    2. Terjadi karena ketidaksepemahaman dalam bentuk perubahan syarat-syarat kerja.[3]

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

[3] Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan & Diluar Pengadilan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004, hal. 41-42.

oleh majikan dengan upah yang relatif kecil. Oleh sebab itulah pemerintah mengeluarkan beberapa peraturan perundang-undangan untuk melindungi pihak yang lemah (buruh) dari kekuasaan majikan guna menempatkan pada kedudukan yang layak sesuai dengan harkat dan martabat manusia.[4]

Peraturan perundangan yang berkaitan dengan proses penyelesaian perburuhan yang pernah diberlakukan di Indonesia adalah melalui UU Darurat Nomor 16 Tahun 1951 yakni melalui perantaraan, memberi putusan yang berupa anjuran kepada pihak-pihak yang berselisih. Jika usaha Menteri Perburuhan itu tidak berhasil, perselisihan diserahkan kembali kepada panitia pusat. Cara penyelesaian perselisihan perburuhan menurut UU No. 22 Tahun 1957 yang berpegang pada suatu asas musyawarah untuk mufakat dengan berpijak pada tahap pertama bila terjadi perselisihan penyelesaiannya diserahkan kepada para pihak yang berselisih. Dalam hal tidak dicapainya perdamaian antara pihak yang berselisih setelah dicari upaya penyelesaian para pihak maka baru diusahakan penyelesaiannya oleh Badan Penyelesaian Perburuhan.[5]

Sistem hukum perburuhan yang berkembang dari industrialisasi di Eropa abad ke-19, yang kemudian diadopsi oleh negara-negara lain di dunia, pada dasarnya adalah sebuah upaya untuk menertibkan konflik antara majikan dan buruh kedalam suatu sistem rasionalitas legal. Teori-teori hukum positivis menekankan peran yang netral dari aturan-aturan dalam memelihara kepentingan-kepentingan dari semua kelompok kedalam apa yang didefenisikan sebagai “aturan-aturan

[4] Zainal Asikin, *op.cit*, hal. 5.
[5] Zaeni Asyhadie , *op.cit*, hal. 201.

permainan" (*rules of the game*). Sementara institusi pengadilan dan para hakimnya dipandang sebagai wasit atau pengawas dari aturan-aturan permainan ini.[6]

Lembaga peradilan tetap menjadi pilihan utama penyelesaian konflik dan penemuan kebenaran. Dapat dikatakan lembaga peradilan sampai saat ini adalah keniscayaan bagi masyarakat modren.[7] Kehadiran lembaga peradilan dalam kehidupan masyarakat tidak hanya sekedar menerima dan menyelesaikan sengketa, akan tetapi mengandung makna filosofis yang lebih dalam dari itu yakni pengadilan bertindak sebagai wali bagi masyarakat.[8]

Lempert mengemukakan manfaat penyelesaian sengketa melalui pengadilan, antara lain:

1. Lembaga peradilan merumuskan norma-norma yang mempengaruhi atau mengawasi penyelesaian sengketa-sengketa secara damai oleh pihak bersangkutan.
2. Lembaga-lembaga peradilan mengesahkan keputusan yang tercapai oleh pihak yang bersangkutan untuk menjamin pelaksanaannya, dan tanpa itu kemungkinan salah satu pihak atau kedua-duanya tidak akan bersedia memberi persetujuannya.

---

[6] Surya Tjandra, Makalah tentang Pengadilan Hubungan Industrial di Indonesia, Quo Vadis? Beberapa Catatan dari Awal Ruang Sidang, disampaikan pada *Current Issues on Indonesian Laws Conference, School of Law, The University of Washington, Seattle,* Amerika Serikat, 28 Februari 2007, hal. 1.

[7] Ichsan Malik dkk, *Menyeimbangkan Kekuatan Pilihan Strategi Menyelesaiakan Konflik atas Sumber Daya Ala*m, Yayasan Kemala, Jakarta,2003, hal. 417.

[8] M. Yahya Harahap, *Hukum Acara Perdata tentang Gugatan, Persidangan, Penyitaan, Pembuktian, dan Putusan Pengadilan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2005, hal. 855.

3. Lembaga peradilan memberikan peluang bagi pihak-pihak yang bersengketa untuk meningkatkan biaya persengketaan, sehingga kemungkinan penyelesaian damai semakin diminati.
4. Lembaga pengadilan menyediakan sarana yang memungkinkan pihak-pihak yang bersengketa untuk lebih memahami kasusnya sehingga memperkecil ketidakpastian diantara mereka. Dengan demikian mereka lebih cenderung berdamai.
5. Para pegawai lembaga peradilan bertindak sebagai perantara didalam penyelesaian persengketaan yang mendorong penyelesaian perdamaian.
6. Lembaga peradilan menyelesaikan beberapa butir sengketa. Maka, pihak-pihak yang bersangkutan terdorong untuk menyelesaikan butir-butir lainnya.
7. Lembaga peradilan secara otoritatif memutuskan perkara, dalam hal pihak-pihak lain tidak dapat mencapai penyelesaiannya.[9]

Di Indonesia, keberadaan pengadilan perburuhan yang dikenal dengan UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PHI) telah disetujui dalam rapat paripurna DPR RI pada tanggal 16 Desember 2003. Tepat sebulan kemudian, tanggal 14 Januari 2004, UU PHI diundangkan oleh Presiden menjadi UU No. 2 Tahun 2004, dan akan berlaku secara efektif setahun kemudian.[10]

Spirit UU PHI No. 2 Tahun 2004 ini adalah menjamin penyelesaian perselisihan industrial menjadi adil, cepat dan murah. Itulah ungkapan yang keluar

---

[9] H. Salim, *Perkembangan Teori dalam Ilmu Hukum*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2009, hal. 98-99.

[10] Surya Tjandra dan Jafar Suryomenggolo, Makalah tentang Sekedar Bekerja? Analisis UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Indusrtial: Perspektif Buruh, Jakarta, 19 Maret 2004, hal. 3.

dari Menakertrans Erman Suparno dalam peresmian gedung PHI di Padang Sumatera Barat.[11]

Namun apakah harapan tersebut menjadi kenyataan, ini perlu dibuktikan lagi mengingat segala aspek yang berkaitan dengan sistem peradilan ketenagakerjaan ini masih bermasalah. Masalah-masalah tersebut antara lain ; perlindungan hukum pekerja selama proses peradilan berlangsung, tingkat profesionalitas hakim-hakim (karena ada hakim adhoc yang bukan berasal dari hakim karier pengadilan negeri), sarana dan prasana selama proses sidang berlangsung baik pada tingkat mediasi, konsiliasi, arbitrase, jangka waktu penyelesaian setiap perkara, masalah sita jaminan, sanksi-sanksi administratif maupun pidana yang ditujukan tidak hanya ditujukan kepada mediator, panitera muda, konsiliator, arbiter, pihak yang berkepentingan, saksi, saksi ahli, tetapi juga kepada pengusaha dan pekerja.[12]

Penangguhan ini didasarkan pada Peraturan Pengganti Undang-undang (Perpu) No. 1 Tahun 2005, pertimbangan pemerintah dalam melakukan penundaan adalah bahwa institusi hukum yang bertugas menangani penyelesaian masalah perselisihan hubungan industrial masih belum siap. Sehingga jika dipaksakan untuk berlaku maka dikhawatirkan akan mempengaruhi suasana hubungan industrial.[13]

Dengan disahkannnya UU PHI, maka sempurnalah "Program Reformasi Perburuhan" yang dilaksanakan Pemerintah RI atas dukungan ILO *(International*

---

[11] Majalah Nakertrans Edisi 01-Februari 2006 dalam Agung Hermawan, Masih Adakah Keadilan Bagi Buruh, LBH Bandung, Fikri Print Production, April 2008, hal. 38.

[12] Abdul R. Saliman, *Hukum Bisnis untuk Perusahaan*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2005, hal. 270.

[13] Pemberlakuan UU No. 2/2004 ditangguhkan, Solo Pos, 15 Januari 2005 dalam Dilema Pemberlakuan UU No. 2 Tahun 2004 tentang PPHI, Hendro Agung Wibowo, KRITIS, edisi 36/November 2005, LBH Semarang, hal. 4.

Labour Organization) sejak tahun 1998. UU PHI menjadi UU terakhir yang diundangkan dalam program tersebut. UU lainnya adalah UU No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh (diundangkan 4 Agustus 2000), dan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (diundangkan 25 Maret 2003). Ketiga UU tersebut merupakan satu "paket" 3 UU bidang Perburuhan yang diajukan pemerintah kepada DPR pada pertengahan tahun 2000. Sebagai satu paket ketiganya saling terkait dan saling melengkapi satu sama lain, sehingga tidak bisa dibaca terpisah.[14]

Melalui UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pemerintah mengundang para investor untuk membuka lapangan kerja dengan mengurangi "perlindungan" terhadap buruh, tingkat upah yang tinggi di Indonesia sering dipandang membebani kaum pengusaha sehingga mereka menuntut agar biaya tersebut ditekan. Beban produksi dalam dunia usaha Indonesia, sebenarnya tidak hanya disebabkan oleh tingginya biaya tenaga kerja. Pengusaha sering dikeluhkan juga oleh adanya pungutan liar dan biaya siluman yang harus ditanggung. Mengenai hal ini justru pemerintah tidak pernah melakukan upaya serius untuk mengatasinya misalnya melalui operasi pungutan liar dan biaya siluman secara berkelanjutan.[15]

Dengan berlakunya UU No. 2 Tahun 2004, maka UU No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, dan UU No. 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja pada Perusahaaan Swasta dinyatakan tidak

---

[14] Surya Tjandra dan Jafar Suryomenggolo, *op.cit*

[15] Tri Hermintasdi, Efektivitas Pelaksanaan Hukum Dibidang Hukum Perburuhan Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Varia Peradilan, Majalah Hukum Tahun XXIV No.281 April 2009, hlm.61.

berlaku lagi. Ini berarti UU No. 2 Tahun 2004 menghapus sistem penyelesaian perselisihan melalui P4P/D (Panitia Perselisihan Perselisihan Perburuhan Pusat/Daerah). Dalam hal ini sistem P4P/D dinilai sudah tidak lagi sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan mekanisme penyelesaian perselisihan yang cepat, tepat, adil dan murah.[16]

Selain itu pemberlakuan Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 dirasakan tidak lagi dapat menampung perkembangan masyarakat dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, yang disebabkan oleh hal-hal sebagai berikut[17] :

1. Penyelesaian perselisihan di lingkungan Badan Usaha Milik Negara/Badan Usaha Milik Daerah belum diatur dalam ketentuan tersebut.
2. Hak-hak pekerja/buruh secara perorangan ditempatkan sedemikian rupa sehingga tidak dapat diakomodir untuk menjadi pihak dalam perselisihan hubungan industrial.
3. Tidak mengatur perselisihan antara Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam satu perusahaan.
4. Tidak menjamin rasa keadilan bagi pekerja/buruh dan pengusaha karena penyelesaian perselisihan yang ditawarkan hanya melalui jalur non litigasi.
5. Terkesan kuatnya campur tangan Pemerintah, dalam hal :
   a. Veto Menteri

[16] Della Feby dkk, *Praktik Pengadilan Hubungan Industrial: Panduan Bagi Serikat Buruh*, TURC, Jakarta, 2007, hlm.2.

[17] MSM Simanihuruk, *Tanggungjawab Pemerintah dalam Menegakkan Peraturan dan Menjalankan Pengawasan atas Putusan Lembaga Penyelesaian dalam Perspektif Pengawasan*, disampaikan pada *Foccus Group Discussion* Yayasan Lembaga Bantuan Hukum Indonesia, Jakarta, Hotel Cemara, tanggal 23-24 November 2005.

Adanya kewenangan Menteri untuk menunda atau membatalkan putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P) melalui Hak Veto berdampak pada terbentuknya paradigma masyarakat tentang besarnya campur tangan pemerintah yang seharusnya dikurangi.

b. Hanya ada Pegawai Perantara di bagian Hubungan Industrial dan Syarat-Syarat Kerja yang berasal dari Pegawai Negeri Sipil (tidak memberikan alternatif pilihan penyelesaian melalui konsiliasi dan arbitrase)

6. Keanggotaan P4P dan P4D diangkat tanpa seleksi yang menimbulkan asumsi bahwa lembaga P4D dan P4P tidak independen.

Ide dasar pembuatan untuk menciptakan mekanisme penyelesaian perselisihan perburuhan yang lebih tepat adil cepat dan murah, diragukan akan bisa efektif, karena rumusan PHI justru dinilai tidak diarahkan kepada ide untuk membuat mekanisme peradilan yang tepat, adil, cepat/murah tersebut tidak tergambar dalam pasal-pasal dalam UU PHI.[18]

Dalam UU yang baru, hubungan industri merupakan hubungan antara pengusaha dan buruh serta masuk dalam wilayah hukum perorangan *(private)*. Pengusaha dan buruh dianggap sebagai perorangan, ini adalah pandangan yang keliru. Buruh yang tidak berserikat tapi perorangan. Namun perusahaan merupakan organisasi yang rapi dengan manajemen yang solid bukan merupakan perorangan yang dibekap dengan modal yang besar, meskipun dalam hukum perdata perusahaan termasuk subyek hukum. Pengurangan campur tangan negara dalam penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dengan menempatkan

[18] Parto, Perangkap dalam UU PHI Bagian II, Bintang Buruh, Edisi November 2005, hal. 9

penyelesaian perselisihan perburuhan kewilayah hukum perdata merupakan suatu bukti bahwa pemerintah yang dalam hal ini diwakili oleh Depnakertrans tidak mampu melindungi buruh dari kesewenang-wenangan pengusaha dan lari dari tanggung jawab.[19]

PHI merupakan Pengadilan khusus yang berada pada lingkup peradilan umum atau biasa disebut Pengadilan Negeri.[20] Sebagaimana disampaikan oleh Ketua MA Bagir Manan, pengertian Pengadilan khusus disini bukan hanya dari obyek perkara yang adalah sengketa perburuhan dalam hubungan perburuhan, tetapi juga dari segi susunan majelis hakim yang terdiri hakim biasa (karir) dan hakim adhoc (ahli), cara-cara beracara khusus seperti tidak adanya upaya hukum banding dan penjadwalan waktu penyelesaian perkara yang terbatas.[21]

UU No. 2 Tahun 2004 merombak total sistem penyelesaian perburuhan yang telah ada sebelumnya. UU ini membagi "perselisihan industrial menjadi empat macam, yaitu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan antar serikat buruh dalam satu perusahaan. Meski pada tahap awal penyelesaian perselisihan diisyaratkan harus menempuh mekanisme bipartit, namun pembagian keempat macam perselisihan ini membawa konsekuensi yang berbeda satu sama lain dalam tahap penyelesaian berikutnya.[22]

---

[19] Position Paper, Focus Group Discussion (FGD) "Kritisasi Sosio-Yuridis mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial,YLBHI, Hotel Cemara, Jakarta 23-24 November 2005

[20] Pasal 55 UU No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6 dan Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356.

[21] Website Tempo Interaktif, http://www.tempointeractive.com, terakhir dikunjungi 7 April 2011 Pk. 13.15 WIB.

[22] Dela Feby dkk, *op.cit*, hal.3.

Apabila upaya penyelesaian perselisihan secara bipartit gagal, maka perselisihan hak harus diselesaikan melalui mediasi (dimana yang menjadi mediator merupakan pegawai dari instansi pemerintah), dan mengenai perselisihan PHK dapat diselesaikan baik melalui mediasi ataupun konsiliasi (Konsiliator dari pihak swasta). Sedangkan mengenai perselisihan kepentingan maupun perselisihan antar SB dapat diselesaikan baik melalui mediasi, konsialiasi ataupun arbitrase (arbiter dari pihak swasta dimana putusan arbitrase bersifat final dan mengikat). Dan setiap penyelesaian perselisihan melalui perundingan mediasi atau konsialiasi, haruslah dibuat risalahnya dan ditandatangani para pihak.[23]

Dalam hal mediasi atau konsiliasi tidak mencapai kesepakatan yang dituangkan dalam perjanjian bersama, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial berada pada lingkungan peradilan umum dan dibentuk pada pengadilan negeri secara bertahap dan pada Mahkamah Agung.[24]

Peresmian 33 Pengadilan Hubungan Industrial dilakukan secara simbolis serentak se-Indonesia di Kota Padang oleh Ketua Mahkamah Agung Bagir Manan pada tanggal 14 Januari 2005. Sebagai daerah yang terpilih sebagai tempat peresmian 33 PHI se-Indonesia, PHI pada PN. Kelas I-A Padang dalam 5 tahun terakhir telah menerima limpahan perkara dari P4D maupun perkara yang langsung diajukan oleh para pihak.

Pada tahun 2007 PN. Kelas I-A Padang dijadikan sebagai salah satu pengadilan negeri percontohan yang mewakili wilayah Sumatera. Program ini

---

[23] *Ibid*, hal.4.

[24] Abdussalam, *Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan) yang telah Direvisi,* Restu Agung, Jakarta, 2008, hal. 175-176.

merupakan hasil kerjasama antara Mahkamah Agung dengan GGIJ *(Good Governance In The Indonesian Judiciary)* yang mana tujuannya adalah untuk menunjang tata kepemerintahan yang baik dan demokratisasi dengan memperkuat kapasitas institusi peradilan Indonesia.[25]

Setelah 5 tahun lebih berjalan, maka keberadaan PHI pada PN. Kelas I-A Padang perlu untuk diteliti sejauhmana efektivitasnya dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang terjadi di Sumatera Barat sesuai dengan wilayah hukumnya.

Rekap data dari Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) pada Pengadilan Negeri (PN) Kelas I-A Padang, perkara yang masuk pada Pengadilan Hubungan Industrial pada tahun 2006 sebanyak 31 perkara, tahun 2007 sebanyak 18 perkara, tahun 2008 sebanyak 30 perkara dan tahun 2009 sebanyak 19 perkara. Dari 98 kasus yang ditangani, 97 kasus adalah perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan 1 kasus Perselisihan Kepentingan.[26] Fakta ini menunjukkan masih banyaknya perselisihan hubungan industrial, antara majikan dan buruh/pekerja yang berujung pada Pengadilan Hubungan Industrial.

Dalam ketentuan Pasal 151 ayat (1) UU No. 13 tahun 2003 Ketenagakerjaan dinyatakan: *"Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja"*. Sementara dalam ayat 2-nya dinyatakan; *"dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat*

---

[25] Website Pengadilan Negeri Kelas I-A Padang, http://www.pn-padang.go.id, terakhir dikunjungi tanggal 2 Agustus 2011 Pk. 00.24 WIB

[26] Hasil Prapenelitian penulis di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas I-A Padang pada bulan Oktober 2010

dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh". Kemudian dalam ayat 3-nya dinyatakan; *"Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial"*.

Selanjutnya Pasal 152 ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan : *"Permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja diajukan secara tertulis kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial disertai alasan yang menjadi dasarnya." Ayat 2 dinyatakan "*Permohonan penetapan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat diterima oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial apabila telah dirundingkan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (2). Ayat 3 dinyatakan "*Penetapan atas permohonan pemutusan hubungan kerja hanya dapat diberikan oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial jika ternyata maksud untuk memutuskan hubungan kerja telah dirundingkan, tetapi perundingan tersebut tidak menghasilkan kesepakatan"*.

Berdasarkan ketentuan Pasal 152 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan maka permohonan penetapan PHK oleh Pengusaha harus diajukan dalam bentuk tertulis dengan syarat sebelumnya telah dilakukan perundingan namun gagal.

Namun ketentuan diatas bisa dikesampingkan, hal ini bisa dilihat dalam ketentuan Pasal 154 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan : *"Penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) tidak diperlukan dalam hal :*

a. pekerja/buruh masih dalam masa percobaan kerja, bilamana telah dipersyaratkan secara tertulis sebelumnya;

b. pekerja/buruh mengajukan permintaan pengunduran diri, secara tertulis atas kemauan sendiri tanpa ada indikasi adanya tekanan/intimidasi dari pengusaha, berakhirnya hubungan kerja sesuai dengan perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali;

c. pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan ketetapan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang-undangan; atau pekerja/buruh meninggal dunia.

Ketentuan Pasal 155 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan :

(1) Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum.

(2) Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya.

(3) Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh

yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh.

Walaupun telah disyaratkan sedemikian rupa untuk mencegah terjadinya PHK, namun fakta yang terjadi justru sebaliknya. Di PHI pada PN. Kelas I-A Padang, dari 4 (empat) jenis sengketa hubungan industrial, sengketa PHK-lah yang mendominasi perkara yang masuk.

Didorongnya perselisihan perburuhan ke ranah formal pada sebuah lembaga penyelesaian perselisihan perburuhan, mau tidak mau memaksa pekerja maupun pengusaha untuk menempuh jalur tersebut, sehingga perlu untuk mengukur keefektifan jalur penyelesaian perselisihan perburuhan di lembaga penyelesaian hubungan industrial dengan mengaitkannya dengan ketentuan Pasal 4 ayat 2 UU No.4 Tahun 2004 tentang Kehakiman yang menyatakan : *"Peradilan dilakukan dengan sederhana, cepat, dan biaya ringan"*.

Berdasarkan uraian dan fakta-fakta diatas maka mendorong penulis untuk mengadakan penelitian yang akan ditulis dalam sebuah tesis dengan judul "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas I-A Padang"

B. Rumusan Masalah

Masalah yang harus dipecahkan atau dijawab melalui penelitian selalu tersedia dan cukup banyak. Peneliti harus mengindentifikasikan, memilih dan merumuskannya.[27]

[27] Beni Ahmad Saebeni, *Metode Penelitian Hukum*, CV. Pustaka Setia, Bandung, 2008, hal.20.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini, antara lain:

1. Bagaimana praktik Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengusaha yang diselesaikan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas I-A Padang ?
2. Bagaimana efektivitas Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas I-A Padang dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial di Sumatera Barat ?

C. **Tujuan Penelitian**

a. Untuk mengetahui praktik Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pengusaha yang diselesaikan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas I-A Padang.
b. Untuk mengetahui efektivitas Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas I A Padang dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat teoritis

   Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya perbendaharaan teori-teori dibidang ilmu hukum khususnya yang berkaitan dengan Penyelesaian Hubungan Industrial.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi pemecahan masalah tentang keberadaan hubungan industrial dalam menyelesaikan sengketa perselisihan hubungan industrial, serta sebagai bahan masukan bagi pihak pihak yang berkepentingan dalam rangka untuk, menyempurnakan keberadaan Pengadilan Hubungan Industrial dalam menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial.