

JURNAL HUKUM ACARA PERDATA

ADHAPER

Vol. 2, No. 1, Januari – Juni 2016

- **Aspek Hukum Acara Perdata dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial**
Aam Suryamah

ISSN. 2442-9090

ADHAPER

DAFTAR ISI

1. Kajian Yuridis : Mediasi sebagai Alternatif Penyelesaian Sengketa Perdata di Pengadilan	
Mardalena Hanifah	1–13
2. Pembaharuan Hukum Acara Perdata Peradilan Tingkat Banding	
Moh. Amir Hamzah	15–36
3. Lembaga Eksaminasi Pertanahan sebagai Alternatif Model Penyelesaian Sengketa di Bidang Pertanahan	
M. Hamidi Masykur	37–58
4. Akses Keadilan bagi Masyarakat Adat dalam Penyelesaian Sengketa Tanah Ulayat yang Diberikan Hak Guna Usaha	
Mahrta Aprilya Lakburlawal	59–75
5. Aspek Hukum Acara Perdata dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	
Aam Suryamah	77–93
6. Tuntutan Hak dalam Penegakan Hak Lingkungan (<i>Environmental Right</i>)	
I Putu Rasmadi Arsha Putra, I Ketut Tjukup, dan Nyoman A. Martana	95–113
7. Penyelesaian Sengketa di Luar Pengadilan dalam Rangka Perlindungan terhadap Nasabah Bank	
Etty Mulyati	115–133
8. Kajian Hukum Acara Perdata Terhadap Pelaksanaan <i>Renvooi Procedure</i> dalam Proses Kepailitan	
Pupung Faisal	135–147
9. Rekonstruksi Mekanisme Hukum Kepailitan di Pengadilan Niaga	
R. Saija	149–167
10. Penyelesaian Sengketa Merek Menurut Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2001	
Agung Sujatmiko	169–191

PENGANTAR REDAKSI

Puji syukur atas Rahmat Tuhan Yang Maha Esa, setelah melalui beberapa tahapan, akhirnya Jurnal Hukum Acara Perdata ADHAPER Volume 2 Nomor 1 Januari-Juni 2016 dapat diterbitkan. Artikel-artikel yang dimuat dalam edisi ini adalah artikel-artikel yang telah dipresentasikan dalam Konferensi Hukum Acara Perdata II yang diselenggarakan di Surabaya dan diikuti oleh para Dosen Hukum Acara Perdata dari berbagai perguruan tinggi negeri di Indonesia. Dalam edisi kali ini sepuluh artikel disajikan di dalam Jurnal ini dengan berbagai topik mengenai penyelesaian sengketa keperdataan yang merupakan pokok kajian Hukum Acara Perdata. Artikel-artikel tersebut merupakan artikel hasil penelitian maupun artikel konseptual yang membahas berbagai model penyelesaian sengketa di bidang keperdataan.

Artikel pertama ditulis oleh Sdri. Mardalena Hanifah dengan judul “Kajian Yuridis: Mediasi sebagai Alternatif Penyelesaian Sengketa Perdata di Pengadilan”, mengulas prosedur dan syarat mediasi sebagaimana diatur di dalam Peraturan Mahkamah Agung Nomor 1 Tahun 2008 tentang Prosedur Mediasi di Pengadilan. Sekalipun Perma tersebut telah diubah dengan Perma 1 Tahun 2016, namun masih relevan untuk dikaji dan memahami mediasi sebagai penyelesaian sengketa yang dianggap lebih adil dan lebih cepat dalam proses penyelesaian sengketa keperdataan.

Artikel kedua dibawakan oleh Sdr. Moh. Amir Hamzah yang berjudul “Pembaharuan Hukum Acara Perdata Peradilan Tingkat Banding”. Artikel ini mengkritisi syarat formil upaya hukum banding sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 1947 tentang Peradilan Ulangan Jawa dan Madura yang dianggap sudah tidak sesuai dengan perkembangan zaman, keadilan dan kepastian hukum yang oleh penulis dianggap perlu untuk segera diubah.

Artikel ketiga, disajikan oleh Sdr. M. Hamidi Masykur yang mengambil judul “Lembaga Eksaminasi Pertanahan Sebagai Aternatif Model Penyelesaian Sengketa di Bidang Pertanahan. Artikel ini membahas permasalahan pertanahan yang sering menimbulkan sengketa berkepanjangan. Usaha pemerintah untuk meminimalkan atau meredam konflik tersebut dilakukan dengan diterbitkannya Peraturan Kepala BPN RI Nomor 12 Tahun 2013 tentang Eksaminasi Pertanahan. Lembaga Eksaminasi Pertanahan mempunyai wewenang untuk menyelesaikan konflik pertanahan melalui peneliti, pemeriksa, pengkaji dan memberikan rekomendasi terhadap keputusan maupun konsep keputusan pemberian, konversi/penegasan/pengakuan, pembatalan hak atas tanah yang diterbitkan BPN RI. Dengan adanya lembaga ini

maka diharapkan proses penyelesaian sengketa pertanahan dapat diselesaikan dengan adil dan lebih cepat.

Artikel keempat ditulis oleh Sdr. Mahrita Aprilya Lakburlawal yang berjudul “Akses Keadilan Bagi Masyarakat Adat dalam Penyelesaian Sengketa Tanah Ulayat yang Diberikan Hak Guna Usaha”. Artikel ini membahas lembaga eksaminasi pertanahan sebagaimana artikel yang ditulis oleh Sdr. M. Hamidi Masykur, namun fokus pada perlindungan hukum masyarakat adat, yang dalam banyak kasus terjadi sengketa pertanahan antara masyarakat adat sebagai pemegang Hak Ulayat dengan perusahaan pemegang hak guna usaha. Keinginan masyarakat adat untuk mendapatkan keadilan yang seadil-adilnya dengan cara yang cepat dan murah dapat melalui lembaga litigasi. Namun sengketa seringkali diselesaikan dalam jangka waktu yang sangat lama dan menghabiskan biaya yang besar sehingga keinginan untuk mendapatkan keadilan dengan cepat dan biaya murah tidak tercapai, oleh karena itu lembaga eksaminasi pertanahan diharapkan dapat mempercepat proses penyelesaian sengketa pertanahan yang melibatkan masyarakat adat.

Artikel kelima disajikan oleh Sdri. Aam Suryamah berjudul “Aspek Hukum Acara Perdata Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial”. Artikel ini membahas mekanisme penyelesaian dan pengimplementasian hukum acara perdata dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Dalam tulisan berkesimpulan bahwa upaya non litigasi harus didahulukan dalam penyelesaian perselisihan industrial. Upaya litigasi melalui Pengadilan Hubungan Industrial dilakukan apabila upaya non litigasi tidak berhasil, dengan demikian proses penyelesaian sengketa hubungan industrial dapat segera diselesaikan.

Artikel keenam ditulis oleh I Putu Rasmadi Arsha Putra, I Ketut Tjukup, dan Nyoman A. Martana berjudul “Tuntutan Hak Dalam Penegakan Hak Lingkungan”, yang mengajukan pemikiran bahwa perlu suatu perluasan akses keadilan dalam penegakan hukum lingkungan mengingat pengajuan tuntutan hak pada hukum acara perdata di Indonesia hanya mengandalkan ketentuan pada *Het Herzeine Indonesich Reglement* (HIR), sedangkan dalam perkembangan telah berkembang mengenai mekanisme pengajuan tuntutan hak di luar HIR tersebut, seperti *class action*, *legal standing* dan *citizen lawsuit*. Tulisan ini membahas mengenai perbedaan karakteristik masing-masing tuntutan hak tersebut dalam hal penegakan hukum lingkungan.

Artikel ketujuh ditulis oleh Sdri. Etty Mulyati berjudul “Penyelesaian Sengketa di Luar Pengadilan Dalam Rangka Perlindungan Terhadap Nasabah Bank”. Artikel ini membahas Lembaga Alternatif Penyelesaian Sengketa (LAPS) sebagai upaya penyelesaian sengketa secara sederhana, cepat dan relatif murah. LAPS dibentuk oleh bank-bank yang dikoordinasi oleh enam asosiasi perbankan, yang berwenang untuk memeriksa sengketa dan menyelesaikannya

melalui mediasi, adjudikasi atau arbitrase. Bank wajib menjadi anggota dan melaksanakan putusan LAPS bila tidak OJK dapat mengenakan sanksi administratif kepada bank

Artikel kedelapan ditulis oleh Sdr. Pupung Faisal berjudul “Kajian Hukum Acara Perdata Terhadap Pelaksanaan *Renvooi Procedure* Dalam Proses Kepailitan”. Penulis menyoroti hambatan-hambatan dalam pelaksanaan *renvooi procedure* di tingkat Pengadilan Niaga, yaitu adanya perbedaan pandangan pada beberapa hakim mengenai penafsiran pemeriksaan secara singkat dalam perkara *renvooi procedure* di Pengadilan Niaga, yang diakibatkan kurang jelasnya pengaturan mengenai mekanisme pelaksanaan *renvooi procedure*, dan terbatasnya waktu pelaksanaan *renvooi procedure* di Pengadilan Niaga, oleh karena itu Mahkamah Agung perlu membuat aturan teknis tentang pelaksanaan *renvooi procedure* di Pengadilan Niaga dalam bentuk Peraturan Mahkamah Agung, agar terdapatnya keseragaman dalam pelaksanaan *renvooi procedure* di Pengadilan Niaga. Selain itu perlu dilakukan revisi terhadap Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2004 tentang Kepailitan dan Penundaan Kewajiban Pembayaran Utang, khususnya mengenai upaya hukum terhadap putusan *renvooi procedure*.

Artikel kesembilan disampaikan oleh Sdr. R. Saija berjudul “Rekonstruksi Mekanisme Hukum Kepailitan di Pengadilan Niaga”. Penulis mengkritisi mekanisme hukum kepailitan di Indonesia yang masih lemah dan dianggap tidak memberikan keadilan bagi para kreditor. Seringkali terjadi perdebatan kepentingan antara para kreditor dan pihak debitor terkait dengan pembagian utang debitor kepada kreditor yang masih didominasi oleh kepentingan debitor pailit. Mekanisme tersebut sangat merugikan para kreditor, yakni proses pembagian utang debitor pailit masih menggunakan penyelesaian sengketa melalui Pengadilan Niaga yang berbelit-belit, yang oleh karena itu perlu segera dilakukan perubahan ketentuan peraturan perundang-undangan mengenai hukum kepailitan di Indonesia.

Jurnal edisi kali ini ditutup oleh tulisan Sdr. Agung Sujatmiko yang berjudul “Penyelesaian Sengketa Merek Menurut Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2001” Artikel mengenai Hak Kekayaan Intelektual ini membahas mengenai Merek, dimana hak atas merek merupakan hak yang bersifat khusus. Hak khusus tersebut terdiri atas hak untuk menggunakan (*to use*) dan hak untuk memberi izin pada orang lain untuk menggunakan hak merek (*to give license*). Apabila ada orang lain menggunakan hak khusus tadi tanpa seizin pemilik merek maka telah terjadi pelanggaran hak merek. Jika terjadi pelanggaran hak merek, maka pemilik merek dapat mengajukan upaya hukum terkait dengan pelanggaran yang terjadi. Upaya hukum tersebut dapat berupa perdata dan/atau pidana. Gugatan pelanggaran merek dalam Undang-undang Nomor 15 Tahun 2001 tentang Merek merupakan salah satu upaya hukum penyelesaian sengketa hak atas merek yang dapat memberikan jalan keluar atas sengketa merek antara pemilik merek terdaftar dan pihak lain. Isi gugatan tersebut pada prinsipnya berupa gugatan

ganti kerugian dan/atau penghentian semua perbuatan yang berkaitan dengan penggunaan merek.

Pemikiran-pemikiran yang tertuang di dalam artikel tersebut semoga dapat memberikan manfaat dan tentunya dorongan bagi berbagai pihak untuk memberikan perhatian pada pembaharuan Hukum Acara Perdata Indonesia yang harus diakui sudah cukup usang serta tersebar dalam berbagai peraturan perundang-undangan. Pembaharuan Hukum Acara Perdata diharapkan memberikan kepastian hukum dalam proses penegakan hukum perdata di Indonesia serta mampu beradaptasi dengan perkembangan jaman. Selamat membaca!

Bandung, 5 Mei 2016

Salam,

Dewan Redaksi

ASPEK HUKUM ACARA PERDATA DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Aam Suryamah*

ABSTRAK

Pengadilan Hubungan Industrial menurut UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial merupakan Pengadilan Khusus yang berada pada lingkungan Peradilan Umum dengan dasar hukum acara perdata. Jurnal ini membahas bagaimanakah mekanisme penyelesaian dan implementasi hukum acara perdata dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Upaya non litigasi harus didahulukan dalam penyelesaian perselisihan industrial. Upaya litigasi melalui Pengadilan Hubungan Industrial dilakukan apabila upaya non litigasi tidak berhasil. Salah satu kelemahan mekanisme ini adalah pelaksanaan asas penyelesaian perkara sederhana, cepat, dan biaya ringan yang pada praktiknya belum terlaksana karena adanya pembatasan penyelesaian perkara 50 hari yang sulit dicapai melalui sistem pemeriksaan dengan acara biasa. Selain itu juga lokasi pengadilan hubungan industrial hanya berada di ibu kota provinsi jauh dari tempat para pihak yang berselisih.

Kata Kunci: aspek hukum, acara perdata, penyelesaian perselisihan hubungan industrial

ABSTRACT

Industrial Relations Court pursuant to Law No. 2 Year 2004 is the Special Court with civil procedure law basis that located in District Court. This journal examines the implementation and resolution mechanisms of civil procedure law in the settlement of industrial disputes. Non-litigation should be preceded in it. Litigation through the Industrial Relations Court conducted when non-litigation is unsuccessful. The drawback of this mechanism is that the simple, fast, and low cost principle in settlement has not been implemented well yet because of the 50-day restriction which is difficult to be reached through general procedure. The location of the Industrial Relations Court can retard the process since it is only can be found in the capital city of province, which is far from the domicile of disputing parties.

Keywords: Aspects of Law, Civil Procedure Law, industrial relation dispute settlement

* Penulis adalah dosen pada Fakultas Hukum Universitas Padjadjaran Bandung, dapat dihubungi melalui e-mail : aam.astria@gmail.com

LATAR BELAKANG

Sebagaimana telah diamanatkan dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 (selanjutnya disebut sebagai “UUD 1945”), tujuan nasional adalah melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, serta ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial. Tujuan nasional ini diwujudkan melalui pelaksanaan penyelenggaraan Negara melalui pembangunan nasional dalam segala aspek kehidupan bangsa. Pembangunan nasional adalah rangkaian upaya pembangunan yang berkesinambungan, yang meliputi seluruh kehidupan bangsa dan negara, untuk melaksanakan tugas mewujudkan tujuan nasional. Pembangunan yang berkesinambungan menghendaki adanya konsepsi hukum yang selalu mampu mendorong dan mengarahkan pembangunan sebagai cerminan dari tujuan hukum modern. Berkaitan dengan fungsi hukum dalam konteks pembangunan, Mochtar Kusumahatmadja merumuskan pokok-pokok pikiran tentang hal tersebut menjadi dua pokok pikiran. Pertama, hukum merupakan sarana pembangunan masyarakat yang didasarkan atas anggapan bahwa adanya keteraturan atau ketertiban dalam usaha pembangunan atau pembaharuan itu merupakan sesuatu yang diinginkan atau bahkan dipandang (mutlak) perlu. Kedua, hukum sebagai sarana pembangunan adalah bahwa hukum dalam arti kaidah atau peraturan hukum memang bisa berfungsi sebagai alat (pengatur) atau sarana pembangunan dalam arti penyalur arah kegiatan manusia ke arah yang dikehendaki oleh pembangunan atau pembaruan.¹

Pembangunan nasional dimaksudkan pula sebagai suatu usaha meningkatkan kualitas hidup masyarakat Indonesia. Pelaksanaan pembangunan nasional dapat diimplementasikan dalam berbagai macam bidang kehidupan, salah satunya adalah di bidang hukum. Dalam kehidupan ini manusia mempunyai beraneka ragam kebutuhan. Untuk dapat memenuhi semua kebutuhan tersebut manusia bekerja. Bekerja di sini dapat berupa pekerjaan yang diusahakan sendiri maupun bekerja pada orang lain. Bekerja pada orang lain maksudnya adalah bekerja dengan bergantung pada orang lain, yang memberi perintah dan mengutusinya, karenanya ia harus tunduk dan patuh pada orang lain yang memberikan pekerjaan tersebut.² Hal ini melahirkan hubungan perburuhan atau hubungan industrial dan lazimnya dalam hubungan perburuhan sering terjadi konflik atau sengketa. Konflik yang terjadi di bidang hubungan industrial sering berakibat pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh mengenai hak, perselisihan kepentingan,

¹ Mochtar Kusumahatmadja, 2009, *Pengantar Ilmu Hukum*, Alumni, Bandung, h. 4.

² H. Zainal Asikin, 1993, *Pengantar, Pengertian, Sifat dan Hakikat Hukum Perburuhan dalam Dasar Dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Depok, h. 1-2.

perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan (Pasal 1 butir 1 UU No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial(selanjutnya disebut sebagai “UUPPHI”).

Perselisihan/konflik kepentingan antara pengusaha dan pekerja/buruh kerap terjadi seiring dengan kemajuan industri sehingga apabila hal tersebut tidak diatur dengan baik, selain akan merugikan jalannya perekonomian, hubungan yang harmonis antara pengusaha dan pekerja dalam hal ini yang tergabung dalam serikat pekerja akan juga terganggu dan kesejahteraan mereka tidak dapat terwujud.

Di Indonesia, keberadaan pengadilan perburuhan yang dikenal dengan UUPPHI telah disetujui dalam rapat paripurna DPR RI pada tanggal 16 Desember 2003. Pada tanggal 14 Januari 2004, UUPPHI diundangkan oleh Presiden menjadi UU No. 2 Tahun 2004, yang berlaku efektif setahun kemudian. Dengan berlakunya UU No. 2 Tahun 2004, maka UU No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan UU No. 12 Tahun 1964 tentang PHK pada Perusahaan Swasta dinyatakan tidak berlaku lagi. Ini berarti UU No. 2 Tahun 2004 menghapus sistem penyelesaian perselisihan melalui Panitia Perselisihan Perselisihan Perburuhan Pusat/Daerah (selanjutnya disebut sebagai “P4P/D”). Dalam hal ini, sistem P4P/D dinilai sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan masyarakat dan mekanisme penyelesaian perselisihan yang cepat, tepat, adil dan murah.³ Undang-undang No. 2 Tahun 2004 memberi peluang para pencari keadilan, yang dalam hal ini adalah pekerja/buruh, untuk bisa menyelesaikan perselisihan atau gugatannya melalui pengadilan.

Selain itu pula UU No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh merupakan upaya pemerintah dalam meningkatkan taraf hidup dan kesejahteraan pekerja serta perlindungan kaum pekerja dalam memperjuangkan hak-hak dan kepentingannya. Selanjutnya dikatakan bahwa sengketa ialah ketidakserasian antara pribadi-pribadi atau kelompok-kelompok yang mengadakan hubungan karena hak salah satu pihak terganggu atau dilanggar.⁴ Dengan demikian diperlukan sarana untuk menyelesaikan sengketa tersebut khususnya yang mengatur persoalan sengketa perburuhan atau perselisihan hubungan industrial. UUPPHI menyatakan bahwa Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan Pengadilan Umum yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.

Persoalan yang muncul saat ini adalah kemungkinan direalisasikannya penyelesaian sengketa hubungan industrial dalam kurun waktu 50 hari seperti yang tertuang dalam UUPPHI

³ Della Feby et al., 2007, *Praktek Pengadilan Hubungan Industrial: Panduan Bagi Serikat Buruh*, TURC, Jakarta, h. 2.

⁴ Soerjono Soekanto, 1979, *Mengenal Antropologi Hukum*, Alumni, Bandung, h. 26.

tersebut. Terkait hal tersebut, akan dikaji bagaimanakah mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan bagaimanakah implementasi hukum acara perdata dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial sehingga dapat diketahui batas waktu yang efektif dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial tersebut.

Pengertian Sengketa

Sengketa adalah sesuatu yang menyebabkan perbedaan pendapat antara dua pihak atau lebih yang berselisih.⁵ Retnowulan Sutantio mengatakan bahwa sengketa adalah timbulnya perbedaan kepentingan berupa perbedaan hak-hak dan kewajiban-kewajiban perdata yang diatur dalam hukum materiil yang selalu beriringan dengan hukum formal (hukum acara perdata).⁶

Sengketa dalam bahasa Inggris disebut *conflict/dispute*. Berikut adalah definisi *conflict/dispute* oleh Henry Campbell Black dalam bukunya *Black's Law Dictionary*.

*Conflict/dispute or controversy; a conflict of claims or right; an assertion of right, claim, or demand on one side, met by contrary claims or allegation on the other. The subject of litigation, etc.*⁷

Perselisihan atau sengketa timbul karena adanya ketidaksesuaian pendapat mengenai apa yang dijanjikan oleh para pihak dalam pelaksanaan dalam suatu perjanjian atau perikatan diantara dua subjek hukum atau lebih. Hal ini tidak dapat dibiarkan karena akan mengganggu hak-hak dan kewajiban-kewajiban serta kepentingan dari para pihak yang telah diatur dalam hukum perdata materiil. Mariam Darus Badruzaman menyatakan bahwa untuk menuju kearah ketertiban guna menghindari pertentangan ataupun sengketa, diperlukan ketentuan atau kaidah hukum yang harus ditaati oleh anggota masyarakat. Hukum antara lain berfungsi sebagai pengabdian masyarakat, penjaga agar gerak masyarakat berjalan dengan lancar, dan kepentingan-kepentingannya dapat terpenuhi.⁸ Penyelesaian sengketa merupakan cara, prosedur ataupun mekanisme yang ditempuh oleh para pihak guna penyelesaian perselisihan atau konflik atas perbedaan kepentingan mereka. Penegakan hukum atas sengketa perdata dapat diselesaikan secara damai diluar pengadilan (non litigasi) dengan cara negosiasi, mediasi, dan arbitrase atau melalui pengadilan (litigasi) dengan cara mengajukan gugatan.⁹

⁵ Sudarsono, 1992, *Kamus Hukum*, Rineka Cipta, Jakarta, h. 433.

⁶ Retnowulan Sutantio dan Iskandar Oeripkartawinata, *Hukum Acara Perdata Dalam Teori dan Praktek*, Mandar Maju, Bandung, 1995, h. 2.

⁷ Henry Campbell Black, 1979, *Black's Law Dictionary*, West Publishing, Edisi ke-2, Minnesota, h. 424.

⁸ Dikutip dari Sufiarina, Efa Laela Fakhriah, *Jurnal Ilmu Hukum*, Unpad, Volume 1 No. 121

⁹ *Ibid.*

Perselisihan Perburuhan

Pada kenyataannya hubungan antara pengusaha dan pekerja tidak selamanya harmonis. Pengusaha secara naluriah pada umumnya selalu ingin menekan biaya pengeluaran untuk mendapatkan keuntungan yang sebesar-besarnya. Dari sekian banyak komponen pembentuk biaya total, salah satu komponen yang kadangkala “dikorbankan” adalah komponen yang terkait dengan pekerja karena bersifat internal, dibandingkan dengan komponen yang bersifat eksternal, seperti misalnya biaya bahan baku atau biaya energi. Upaya yang dilakukan pengusaha misalnya dengan cara tidak menaikkan penghasilan pekerja untuk sekian waktu atau bahkan mengurangi hak-hak tertentu dari pekerja. Sementara di pihak lain, pekerja tentunya mengharapkan kenaikan penghasilan secara berkala untuk mengantisipasi beban biaya hidup yang selalu akan meningkat.

Perbedaan dalam sudut pandang antara pengusaha dan pekerja/buruh tentu tidak hanya dari aspek penghasilan tetapi juga pada aspek-aspek lainnya. Hak-hak dan kewajiban dari pekerja dan pengusaha pada dasarnya telah diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Serikat pekerja merupakan sarana untuk memperjuangkan, melindungi, dan membela kepentingan dan kesejahteraan pekerja beserta keluarganya, serta untuk mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan. Hal ini diatur dalam UU No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang bertujuan untuk meningkatkan taraf hidup dan kesejahteraan pekerja serta perlindungan pekerja dalam memperjuangkan hak-hak dan kepentingannya. Walaupun kehadirannya diakui oleh undang-undang, serikat pekerja kadang dianggap sebagai penghalang dari kebijakan pengusaha terutama dalam kaitannya dengan membangun hubungan industrial yang harmonis antara pengusaha dan pekerja.

Istilah perselisihan perburuhan berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. Kep-15A/MEN/1994 diganti menjadi perselisihan hubungan industrial yang didefinisikan sebagai:

Perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan PHK serta perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.¹⁰

Berbagai aspek dalam penyelesaian perselisihan perburuhan atau perselisihan hubungan industrial selanjutnya diatur dalam UUPPHI.

¹⁰ Pasal 1 angka 22 UU. No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, *juncto* Pasal 1 angka 1 UU. No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Jenis Perselisihan Hubungan Industrial

Pasal 2 UUPPHI menegaskan terdapat empat jenis Perselisihan Hubungan Industrial, yakni: 1) Perselisihan Hak (*Rechtsgeschillen*); 2) Perselisihan Kepentingan (*Belangengeschillen*); 3) Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja; 4) Perselisihan antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam satu perusahaan.

Perselisihan hak (*rechtsgeschillen*) diatur dalam Pasal 1 angka 2 UUPPHI. Pasal ini mendefinisikan perselisihan hak sebagai 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. Contoh perselisihan hak antara lain adalah pengusaha tidak membayar gaji sesuai dengan perjanjian, tidak membayar tunjangan hari raya keagamaan, dan tidak memberikan jaminan sosial tenaga kerja. Pekerja/buruh tidak mau bekerja dengan baik sesuai dengan perjanjian atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

Perselisihan kepentingan (*belangengeschillen*) diatur dalam Pasal 1 angka 3 UUPPHI. Pasal ini mendefinisikan perselisihan kepentingan sebagai perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Contoh perselisihan kepentingan antara lain adalah pekerja meminta fasilitas istirahat yang memadai dan pekerja menuntut kenaikan tunjangan.

Perselisihan PHK (selanjutnya disebut sebagai “PHK”) diatur dalam Pasal 1 angka 4 UUPPHI. Pasal ini mendefinisikan perselisihan PHK sebagai perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak. Menurut UU. No. 13 Tahun 2003 permohonan PHK bisa dilakukan oleh pengusaha dan bisa juga oleh pekerja. Pengusaha bisa melakukan PHK dengan beberapa alasan seperti misalnya pekerja memasuki usia pensiun, pekerja melakukan kesalahan, pekerja meninggal dunia, pekerja tersangkut tindak pidana, dan karena penutupan perusahaan. Pekerja mengajukan PHK terhadap pengusaha apabila pengusaha melakukan kesalahan berat terhadap pekerja, sebagaimana diatur dalam Pasal 169 UU. No. 13 Tahun 2003 seperti misalnya penganiayaan pengusaha terhadap pekerja atau pengusaha tidak membayar upah tepat waktu selama tiga bulan berturut-turut,

Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan diatur dalam Pasal 1 angka 5 UUPPHI. Pasal 1 angka 5 mendefinisikan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan sebagai perselisihan antara 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 keserikatpekerjaan. Definisi tersebut tidak dapat dipisahkan dari Pasal 5 UU. No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang menyatakan bahwa dasar hukum tersebut diatas terjadi karena serikat pekerja/serikat buruh dapat dibentuk sekurang-kurangnya 10 orang pekerja/buruh.

Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dalam UUPPHI

Penyelesaian sengketa perdata dapat dilakukan secara damai di luar pengadilan (non litigasi) dengan cara negosiasi, mediasi, dan arbitrase, atau melalui pengadilan (litigasi) dengan cara mengajukan gugatan. Demikian pula penyelesaian hubungan industrial, dapat dilakukan melalui proses non litigasi maupun litigasi.

Dalam proses non-litigasi, sebelum mengajukan gugatan ke pengadilan dalam Penyelesaian Perselisihan pada Hubungan Industrial harus terlebih dahulu diupayakan/disyaratkan melalui mekanisme/proses yaitu Bipartit dan selanjutnya melalui mediasi, konsiliasi atau arbitrase. Dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dilakukan melalui proses Bipartit, penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan (negosiasi/bipartit) secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Perundingan Bipartit adalah perundingan antara pekerja/serikat pekerja dengan pihak pengusaha dan apabila tidak tercapai kesepakatan, maka kedua belah pihak membuat Risalah Perundingan, yang sekurang-kurangnya memuat sebagaimana diatur dalam Pasal 6 UUPPHI.

Salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan (dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja setempat) dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartit telah dilakukan. Selanjutnya, pegawai pencatat pada Dinas Tenaga Kerja setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase. Jika para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu tujuh hari, maka pegawai pencatat tersebut melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator sesuai dengan ketentuan Pasal 4 ayat (1) dan (2) UUPPHI. Penyelesaian perselisihan melalui bipartit harus diselesaikan paling lama 30 hari sejak tanggal dimulainya perundingan.

Apabila dalam jangka waktu 30 hari salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal. Namun, apabila kesepakatan telah tercapai oleh pihak yang bersengketa, maka akan dibuat Perjanjian Bersama yang nantinya didaftarkan ke Pengadilan Hubungan

Industrial. Ketidaktercapaiannya kesepakatan dalam tahap ini, akan dilanjutkan dengan tahap mediasi atau konsiliasi atau arbitrase

Dalam perselisihan hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha seringkali pihak pengusaha dengan segala cara menghindar untuk melakukan perundingan ini. Apabila hal ini terjadi maka langkah yang harus ditempuh pekerja/serikat pekerja adalah menyampaikan surat permohonan/pemintaan perundingan tentang perselisihan yang terjadi minimal dua kali disampaikan dalam tenggang waktu 14 hari kerja kepada pihak pengusaha/perusahaan dan tembusannya disampaikan kepada Dinas Tenaga Kerja setempat yang merupakan penanggungjawab di bidang ketenagakerjaan.

Langkah selanjutnya apabila pihak perusahaan tidak memiliki itikad baik untuk menyelesaikan perselisihan, maka pekerja/serikat pekerja mencatatkan perselisihan tersebut kepada Dinas Tenaga Kerja setempat dengan melampirkan kedua surat permintaan perundingan yang ditujukan kepada perusahaan, bahwa upaya penyelesaian melalui perundingan Bipartit telah dilakukan dan untuk dilanjutkan penyelesaiannya melalui mediasi. Sesuai Pasal 137 UU No. 13 Tahun 2003 beserta penjelasannya dan Pasal 3 ayat (3) UUPPHI tindakan pengusaha/perusahaan yang tidak mau melakukan perundingan tersebut sudah merupakan gagal perundingan.

Sedangkan Penyelesaian Perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, dilakukan dengan beberapa ketentuan, yakni: 1) Dilakukan oleh mediator yang terdapat di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota; 2) Penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan paling lama 30 hari sesuai dengan Pasal 10 UUPPHI; 3) Apabila tercapai kesepakatan antara para pihak, maka para pihak menandatangani Perjanjian Bersama disaksikan oleh mediator serta didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum para pihak untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran; 4) Apabila kesepakatan tidak tercapai, maka penyelesaian perselisihan dilanjutkan untuk banding melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat. Dalam hal ini, perselisihan harus dapat diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari; 5) Jika dalam perundingan Mediasi tidak juga mencapai kesepakatan, maka Mediator dari Dinas Tenaga Kerja setempat membuat Risalah Perundingan Mediasi yang biasanya disebut dengan Anjuran dalam tenggang waktu 30 hari kerja, sebagaimana diatur dalam Pasal 13 ayat (2) huruf a, b, c, dan d UUPPHI dan Pasal 15 UUPPHI. Ada tertulis dalam Pasal 13 ayat (2) huruf a, b, c, dan d UUPPHI bahwa dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka: a) Mediator mengeluarkan anjuran tertulis; b) Anjuran tertulis selambat-lambatnya 10 hari kerja sejak sidang mediasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak; c) para pihak harus memberikan jawaban secara tertulis

kepada mediator yang isinya menerima atau menolakan juran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 hari kerja setelah menerima anjuran tertulis; d) pihak yang tidak memberikan pendapatnya sebagaimana dimaksud huruf c dianggap menolak anjuran tertulis.

Sementara Pasal 15 UUPPHI menyatakan sebagai berikut.

Mediator menyelesaikan tugasnya dalam waktu selambat-lambatnya 30 hari kerja terhitung sejak menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (4)

Setelah Mediator Dinas Tenaga Kerja menyampaikan anjuran kepada kedua belah pihak, pihak yang merasa dirugikan dapat melakukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat di wilayah masing-masing. Apabila kesepakatan telah tercapai oleh pihak yang bersengketa melalui tahap mediasi, maka akan dibuat Perjanjian Bersama yang nantinya didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Namun, apabila tidak tercapai kesepakatan dalam tahap ini, akan dilanjutkan dengan tahap litigasi di Pengadilan Hubungan Industrial.

Mekanisme penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui konsiliasi dilakukan dengan beberapa ketentuan, yakni: 1) Penyelesaian perselisihan dilakukan oleh konsiliator yang terdaftar pada kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota; 2) Penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi dilakukan paling lama 30 hari; 3) Konsiliator menyelesaikan perselisihan setelah para pihak mengajukan permintaan penyelesaian secara tertulis kepada konsiliator yang ditunjuk dan disepakati oleh para pihak; 4) Apabila tercapai kesepakatan, maka dibuatlah Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh konsiliator dan didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum para pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran; 5) Namun jika kesepakatan tidak tercapai, maka penyelesaian perselisihan dilanjutkan untuk banding melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat. Dalam hal ini, perselisihan harus dapat diselesaikan paling lama 30 hari; 6) Jika penyelesaian perselisihan sebagaimana dimaksud tidak tercapai, maka penyelesaian perselisihan dilanjutkan untuk kasasi melalui Mahkamah Agung. Penyelesaian perselisihan tersebut harus dapat diselesaikan paling lama 30 hari.

Apabila kesepakatan telah tercapai oleh pihak yang bersengketa melalui tahap konsiliasi, maka akan dibuat Perjanjian Bersama yang nantinya didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Apabila tidak tercapai kesepakatan dalam tahap ini, akan dilanjutkan dengan tahap litigasi di Pengadilan Hubungan Industrial.

Penyelesaian Perselisihan hubungan industrial melalui mediasi dan konsiliasi, terdapat pula penyelesaian melalui arbitrase. Apabila arbitrase dipilih sebagai lembaga penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, ketentuannya adalah: 1) Penyelesaian perselisihan dilakukan oleh Arbiter atas dasar kesepakatan para pihak yang berselisih, yang dinyatakan secara tertulis dalam surat perjanjian arbitrase; 2) Penyelesaian perselisihan harus diawali dengan upaya mendamaikan kedua belah pihak yang berselisih; 3) Apabila perdamaian tercapai, maka arbiter wajib membuat Akta Perdamaian yang ditandatangani oleh para pihak yang berselisih dan arbiter; 4) Akta Perdamaian tersebut didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah arbiter mengadakan perdamaian untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari akta perdamaian; 5) Apabila upaya perdamaian gagal, arbiter meneruskan sidang arbitrase untuk diperoleh suatu putusan arbitrase.

Terhadap putusan arbitrase, salah satu pihak dapat mengajukan permohonan pembatalan kepada Mahkamah Agung paling lambat 30 hari sejak ditetapkannya putusan arbiter, jika putusan arbiter diduga mengandung unsur-unsur: 1) Surat atau dokumen yang diajukan dalam pemeriksaan, setelah putusan dijatuhkan, diakui atau dinyatakan palsu; 2) setelah putusan diambil ditemukan dokumen yang bersifat menentukan, yang disembunyikan oleh pihak lawan; 3) putusan diambil dari tipu muslihat yang dilakukan oleh salah satu pihak dalam pemeriksaan perselisihan; 4) putusan melampaui kekuasaan arbiter hubungan industrial; atau 5) putusan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan. Jika permohonan tersebut dikabulkan oleh Mahkamah Agung, maka putusan arbitrase dinyatakan batal. Mahkamah Agung memutuskan perselisihan paling lambat 30 hari terhitung sejak menerima permohonan pembatalan. Jika dalam tahap arbitrase tercapai kesepakatan oleh pihak yang bersengketa, maka akan dibuat putusan arbitrase.

Proses litigasi dilakukan melalui Pengadilan Hubungan Industrial yang diatur dalam UUPPHI. Dalam UUPPHI dijelaskan bahwa Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan Pengadilan Negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial oleh Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Umum dilakukan dengan pengajuan gugatan oleh salah satu pihak baik itu pihak pekerja maupun pihak pengusaha. Pasal 57 UUPPHI menyatakan bahwa 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 UUPPHI. Dengan demikian terhadap hal-hal yang sudah diatur dalam UUPPHI, maka yang

berlaku adalah ketentuan dalam undang-undang yang bersangkutan, sedangkan terhadap hal-hal yang belum diatur berlaku ketentuan dalam hukum acara perdata yaitu HIR dan Rbg.

HIR dan Rbg hanya mengatur mengenai cara mengajukan gugatan. Sedangkan persyaratan mengenai isi dari gugatan tidak ada ketentuannya. Kekurangan ini diatasi oleh adanya Pasal 119 HIR/Pasal 143 Rbg yang memberi wewenang kepada Ketua Pengadilan Negeri untuk memberi nasihat dan bantuan kepada pihak penggugat dalam mengajukan gugatan. Hal ini untuk menghindari gugatan yang kurang jelas atau kurang lengkap. Ketentuan mengenai isi gugatan dalam Pasal 8 nomor 3 Rv yang merupakan salah satu sumber hukum acara perdata, menetapkan gugatan harus memuat, identitas para pihak, *fundamentum petendi*, dan petitum/tuntutan.

Dalam proses beracara di Pengadilan Hubungan Industrial pihak-pihak yang berperkara tidak dikenakan biaya termasuk biaya eksekusi yang nilai gugatannya di bawah Rp. 150.000.000, 00 dan disyaratkan melakukan proses non litigasi (bipartit, mediasi atau konsiliasi atau arbitrase) sebelum dilakukan upaya gugatan dan mendapatkan surat anjuran/risalah dari pihak penengah tersebut.

Dalam hal pengajuan gugatan yang diatur dalam Pasal 81 UUPPHI, gugatan perselisihan hubungan industrial diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja. Dalam pelaksanaannya Pengadilan Hubungan Industrial berada pada setiap ibu kota provinsi di masing-masing wilayah, belum terdapat pada setiap pengadilan negeri berdasarkan perintah undang-undang. Dalam kasus lokasi pekerja jauh jaraknya dari lokasi pengadilan hubungan industrial di ibu kota provinsi hal tersebut tentu sangat merugikan bagi pihak pekerja yang akan menuntut haknya karena harus mengeluarkan biaya lebih tinggi dari hak yang harus diperolehnya. Gugatan kolektif yaitu gugatan yang melibatkan lebih dari satu penggugat dapat diajukan secara kolektif dengan memberikan kuasa khusus dapat dilakukan dalam pengajuan gugatan perselisihan hubungan industrial sesuai dengan Pasal 84 UUPPHI.

Berdasarkan Pasal 83 UUPPHI, yang berkenaan dengan Pra Persidangan, jika pengajuan gugatan tidak dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi, maka hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada penggugat. Hakim berkewajiban memeriksa isi gugatan dan bila terdapat kekurangan, hakim meminta penggugat untuk menyempurnakan gugatan. Kumulasi gugatan dalam UUPPHI diatur pada Pasal 86. Dalam hal perselisihan hak dan/atau perselisihan kepentingan diikuti dengan perselisihan pemutusan hubungan kerja, maka Pengadilan Hubungan Industrial wajib memutus terlebih dahulu perkara perselisihan hak dan/atau perselisihan kepentingan. Ketentuan dalam pasal 58 UUPPHI menyatakan bahwa dalam proses beracara di Pengadilan Hubungan

Industrial, pihak-pihak yang berperkara tidak dikenakan biaya termasuk biaya eksekusi yang nilai gugatannya dibawah Rp 150.000.000, 00.

Menurut Pasal 87 UUPPHI, serikat pekerja/serikat buruh dan organisasi pengusaha dapat bertindak sebagai kuasa hukum untuk beracara di Pengadilan Hubungan Industrial untuk mewakili anggotanya. Yang dimaksud dengan serikat pekerja/serikat buruh, meliputi pengurus pada tingkat perusahaan, tingkat kabupaten/kota, provinsi dan pusat, baik serikat pekerja/serikat buruh, anggota federasi maupun nonfederasi

Berkenaan dengan majelis hakim, sidang sah apabila dilakukan oleh majelis hakim sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88 ayat (1) yaitu hakim Pengadilan Negeri sebagai hakim ketua, hakim *ad hoc* sebagai anggota majelis sesuai dengan Pasal 92 UUPPHI. Hakim *ad hoc* sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas seorang hakim *ad hoc* yang pengangkatannya diusulkan oleh SP/SB dan menurut ketentuan Pasal 88 ayat (2) seorang hakim *ad hoc* yang pengangkatannya diusulkan oleh organisasi pengusaha.

Dalam persidangan dimungkinkan adanya penundaan sidang sesuai dengan ketentuan Pasal 93 UUPPHI. Dalam ayat (1) Pasal 93 UUPPHI, penundaan sidang dapat dilakukan dengan dasar bahwa salah satu pihak atau para pihak tidak dapat menghadiri sidang tanpa alasan yang dapat dipertanggungjawabkan. Dengan demikian, ketua majelis hakim menetapkan hari sidang berikutnya. Hari sidang berikutnya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 93 ayat (1) UUPPHI ditetapkan dalam waktu selambat-lambatnya tujuh hari kerja terhitung sejak tanggal penundaan. Penundaan sidang karena ketidakhadiran salah satu atau para pihak diberikan sebanyak-banyaknya dua kali penundaan.

Pemeriksaan perkara dilakukan selambat-lambatnya tujuh hari sidang pertama sudah dimulai. Pemanggilan secara patut/sah, ke alamat terakhir dan harus menggunakan tanda terima. Apabila satu pihak atau para pihak tidak hadir tanpa alasan yang sah, sidang ditunda paling lambat tujuh hari. Dalam hal penggugat atau kuasa hukumnya yang sah setelah dipanggil secara patut sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 UUPPHI, tidak datang menghadap Pengadilan pada sidang penundaan terakhir sebagaimana dimaksud dalam Pasal 93 ayat (3) UUPPHI, maka dapat gugatan dianggap gugur. Namun berdasarkan pasal 94 UUPPHI, penggugat dapat mengajukan gugatannya sekali lagi. Dalam hal tergugat atau kuasa hukumnya yang sah setelah dipanggil secara patut sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 UUPPHI tidak datang menghadap pengadilan pada sidang penundaan terakhir sebagaimana dimaksud dalam Pasal 93 ayat (3) UUPPHI, menurut Pasal 94 Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Perindustrian dapat memeriksa dan memutus perselisihan tanpa dihadiri tergugat. Putusan majelis hakim ini disebut dengan putusan *Verstek*.

Apabila dalam persidangan pertama, secara nyata-nyata pihak pengusaha terbukti tidak melaksanakan kewajibannya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 155 ayat (3) Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hakim ketua sidang harus segera menjatuhkan Putusan Sela berupa perintah kepada pengusaha untuk membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh yang bersangkutan. Berdasarkan Pasal 96 UUPPHI, Putusan Sela tersebut dapat dijatuhkan pada hari persidangan itu juga atau pada hari persidangan kedua. Dalam hal selama pemeriksaan sengketa masih berlangsung dan Putusan Sela tersebut tidak juga dilaksanakan oleh pengusaha, hakim ketua sidang memerintahkan sita jaminan dalam sebuah Penetapan Pengadilan Hubungan Industrial. Putusan Sela dan penetapan tersebut tidak dapat diajukan perlawanan dan/atau tidak dapat dipergunakan upaya hukum.

Berdasarkan Pasal 97 UUPPHI, dalam putusan Pengadilan Hubungan Industrial dapat dicantumkan penetapan, yakni: 1) kewajiban yang harus dilakukan dan/atau; 2) hak yang harus diterima oleh para pihak atau salah satu pihak atas setiap penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Pasal 103 menyebutkan bahwa Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial wajib memberikan putusan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam waktu selambat-lambatnya 50 hari kerja terhitung sejak sidang pertama.

Pada sidang pertama akan dilakukan pemeriksaan isi gugatan dan apabila ada kekurangan maka Majelis Hakim minta kepada Penggugat untuk memperbaiki. Selanjutnya kepada Penggugat dan Tergugat ditawarkan oleh Majelis Hakim untuk perdamaian. Pada sidang kedua, jika tidak ada perdamaian diteruskan dengan Jawaban Tergugat, yaitu berupa penyangkalan dan atau pengakuan terhadap gugatan dan dapat diajukan Eksepsi dan Gugatan Balik atau Gugatan Rekonsensi.

Dalam sidang ketiga, Replik Penggugat akan dibacakan. Replik Penggugat dapat berisi penyangkalan terhadap jawaban konpensasi sekaligus memperkuat gugatan dan/atau Jawaban Penggugat terhadap Gugatan Rekonsensi jika terdapat Gugatan Rekonsensi dari Tergugat. Sidang Keempat adalah pembacaan Duplik Tergugat, yaitu penyangkalan terhadap Gugatan & Replik Penggugat serta memperkuat Jawaban dan Gugatan Rekonsensi jika terdapat Gugatan Rekonsensi.

Alat Bukti dalam persidangan ini mengacu pada Pasal 164 HIR, yakni surat-surat, saksi, persangkaan, pengakuan, dan sumpah. Terdapat pula kesimpulan/konklusi, yakni semua yang terbukti dalam persidangan dimasukkan kedalam kesimpulan baik bukti maupun saksi.

Pemeriksaan dengan Acara Cepat dapat dilaksanakan oleh Pengadilan Hubungan Industrial yang diatur dalam Pasal 98 UUPPHI. Pemeriksaan dengan Acara Cepat ini dapat dilakukan dengan dasar terdapatnya kepentingan para pihak dan/atau salah satu pihak

yang cukup mendesak yang harus dapat disimpulkan dari alasan-alasan permohonan dari yang berkepentingan, para pihak dan/atau salah satu pihak dapat memohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial supaya pemeriksaan sengketa dipercepat. Dalam jangka waktu tujuh hari kerja setelah diterimanya permohonan, Ketua Pengadilan Negeri akan mengeluarkan penetapan tentang dikabulkan atau tidak dikabulkannya permohonan tersebut. Terhadap penetapan tersebut tidak dapat digunakan upaya hukum. Apabila permohonan tersebut dikabulkan, Ketua Pengadilan Negeri dalam jangka waktu tujuh hari kerja setelah dikeluarkannya penetapan tersebut, menentukan majelis hakim, hari, tempat, dan waktu sidang tanpa melalui prosedur pemeriksaan.

Dalam Pemeriksaan dengan Acara Cepat, tenggang waktu untuk jawaban dan pembuktian kedua belah pihak berdasarkan Pasal 99 UUPPHI adalah masing-masing ditentukan tidak melebihi 14 hari kerja. Berdasarkan pasal 101 UUPPHI Putusan Majelis hakim dibacakan dalam sidang terbuka untuk umum. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial ditandatangani oleh Hakim, Hakim *ad hoc* dan panitera pengganti.

Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri mengenai perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan merupakan putusan akhir dan bersifat tetap. Ketentuan ini sesuai dengan Pasal 109 UUPPHI. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri mengenai perselisihan hak dan perselisihan PHK mempunyai kekuatan hukum tetap apabila tidak diajukan permohonan kasasi kepada Mahkamah Agung dalam waktu selambat-lambatnya 14 hari kerja, dengan ketentuan dalam Pasal 110 UUPPHI. Ketentuan tersebut ialah bagi pihak yang hadir, terhitung sejak putusan dibacakan dalam sidang majelis hakim dan bagi pihak yang tidak hadir, terhitung sejak tanggal menerima pemberitahuan putusan.

Pembahasan Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Mekanisme dalam penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial berdasarkan UUPPHI harus terlebih dahulu dilakukan upaya non litigasi yaitu upaya penyelesaian perselisihan secara Bipartit antara para pihak yang melakukan perselisihan. Upaya Tripartit melalui mediasi atau konsiliasi atau arbitrase. Apabila tidak berhasil dilanjutkan upaya litigasi yaitu gugatan diajukan pada Pengadilan Hubungan Industrial.

Dengan berlakunya UUPPHI, Pasal 57 menyatakan bahwa hukum acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah Hukum Acara Perdata yang berlaku pada peradilan dalam lingkungan Peradilan Umum. Konsekuensinya adalah baik pihak pengusaha maupun pihak pekerja harus dapat memahami proses hukum acara perdata agar dapat bersidang di muka pengadilan. Ketidakmampuan teknis beracara di muka sidang pengadilan memaksa

pekerja untuk membayar jasa pengacara yang tentunya akan mengakibatkan besarnya biaya yang harus dikeluarkan pihak pekerja untuk memperjuangkan hak-haknya.

Seperti yang dinyatakan dalam Pasal 103 UUPPH bahwa Majelis Hakim wajib memberikan putusan penyelesaian perselisihan hubungan Industrial dalam waktu selambat-lambatnya 50 hari kerja terhitung sejak sidang pertama. Ketentuan ini mengharuskan para pihak yang berperkara harus mempersiapkan segala sesuatunya dengan benar, lengkap, dan teliti, Ketentuan itu juga memperkecil kemungkinan pengunduran sidang sementara pengunduran sidang paling lama hanya tujuh hari kerja. Pada Pemeriksaan dengan Acara Cepat tidak ada lagi proses pra persidangan dan tenggang waktu untuk jawaban dan pembuktian oleh kedua pihak masing-masing tidak melebihi 14 hari kerja. Dengan demikian gugatan harus sempurna dan memenuhi syarat-syarat formal yang diharuskan.

Dalam Pengadilan Hubungan Industrial Majelis Hakim terdiri dari satu orang hakim karir dan dua orang hakim *ad hoc* sebagai anggota, yaitu seorang hakim *ad hoc* yang diusulkan oleh serikat pekerja/serikat buruh dan seorang hakim *ad hoc* lagi diusulkan oleh organisasi pengusaha. Walaupun hakim *ad hoc* diajukan oleh para pihak yang bersengketa, mereka dituntut untuk berlaku netral dan tidak berpihak pada pihak yang mengusulkan. Hal ini sejalan dengan Undang-undang No. 4 Tahun 2004 tentang Kekuasaan Kehakiman yang mensyaratkan hakim wajib menjaga kemandirian peradilan dalam menjalankan tugasnya. Sikap netral tersebut juga tersurat dalam Keppres Nomor 31/M/2006 tentang pengangkatan 155 hakim *ad hoc* pada pengadilan hubungan industrial dan empat orang hakim *ad hoc* pada Mahkamah Agung.

Implementasi hukum acara perdata dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial masih terdapat kelemahan. Salah satunya yaitu terhadap pelaksanaan asas penyelesaian perkara sederhana, cepat, dan biaya ringan karena dalam Pengadilan Hubungan Industrial dengan adanya pembatasan penyelesaian perkara 50 hari yang sulit dicapai melalui sistem pemeriksaan dengan acara biasa, mulai dari proses pengajuan gugatan, jawaban, replik, duplik, masuk pada tahap pembuktian (bukti Penggugat, bukti Tergugat, saksi Penggugat, saksi Tergugat, kesimpulan sampai penjatuhan putusan. Selain itu, lokasi pengadilan hubungan industrial yang hanya berada di ibu kota provinsi, jauh dari tempat para pihak yang berselisih.

KESIMPULAN

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu non-litigasi dan di pengadilan. Cara non-litigasi mencakup bipartit, mediasi, konsiliasi dan

arbitrase. Sementara penyelesaian di pengadilan dilakukan di Pengadilan Hubungan Industrial dengan menerapkan hukum acara perdata. Asas penyelesaian perkara secara sederhana, cepat dan berbiaya ringan merupakan tantangan dalam implementasi penyelesaian perselisihan industrial di Pengadilan Hubungan Industrial walaupun telah ditetapkan bahwa penyelesaian perkara harus dicapai dalam tenggang waktu 50 hari seperti yang tertuang dalam Pasal 103 UUPPHI.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Asikin, Zainal H., 1993, *Pengertian, Sifat dan Hakikat Hukum Perburuhan dalam Dasar dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grasindo Persada, Jakarta.

Black, Henry C., 1979, *Black's Law Dictionary*, West Publishing, Edisi ke-2, Minnesota.

Feby, Dela dkk, 2007, *Praktek Pengadilan Hubungan Industrial: Panduan Bagi Serikat Buruh*, TURC, Jakarta.

Husni, L., 2005, *Penyelesaian Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan di Luar Pengadilan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Kusumaatmadja, M., 2009, *Pengantar Ilmu Hukum*, Alumni, Bandung.

Soekanto, S., 1979, *Mengenal Antropologi Hukum*, Alumni, Bandung.

Subiandini, S., 2005, *Aspek Hukum Hubungan Industrial*, Hecca Mitra Utama, Jakarta.

Sudarsono, 1992, *Kamus Hukum*, Rineka Cipta, Jakarta.

Sutantio, Retnowulan dan Iskandar Oeripkartawinata, 1995, *Hukum Acara Perdata Dalam Teori dan Praktek*, Mandar Maju, Bandung.

Peraturan Perundang-undangan

Undang-undang Dasar NKRI 1945 Amandemen ke-4

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Buruh/Serikat Pekerja, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3989.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Peradilan Perselisihan Hubungan Industrial, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4356.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor KEP-15 A./MEN/1994 tentang Petunjuk Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan PHK di Tingkat Perusahaan dan Pemerantaraan.

Jurnal

Jurnal Ilmu Hukum Universitas Padjadjaran Volume 1