

JURNAL HUKUM ACARA PERDATA

---

# ADHAPER

---

Vol. 6, No. 1, Januari – Juni 2020

- **Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Putusan Perdamaian di Pengadilan Hubungan Industrial Pengadilan Negeri Padang Kelas I (A)** *Hazar Kusmayanti; Agus Mulya Karsona; Efa Laela Fakhriah*

ISSN. 2442-9090

# ADHAPER

## DAFTAR ISI

<b>1. Penetapan Sita Eksekusi oleh Pengadilan Tanpa Didasari Diktum Putusan Akhir yang Mengabulkan Sita Jaminan (Analisis terhadap Perkara Nomor 332/PDT.G/2016/PN.JKT.SEL)</b>	
Anita Afriana, Abdoel Harun Lamo .....	1
<b>2. Urgensi Pengaturan terhadap Pengangkatan Anak oleh Orang Tua Tunggal (<i>Single Parent Adoption</i>): Studi Kasus Penetapan No. 1/PDT.P/2010/PN.KGN dan Penetapan No. 180/PDT.P/2012/PN.DPK</b>	
Dessy Marliani Listianingsih; Surini Mangundihardjo; Farida Prihatini .....	17
<b>3. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Putusan Perdamaian di Pengadilan Hubungan Industrial Pengadilan Negeri Padang Kelas I (A)</b>	
Hazar Kusmayanti; Agus Mulya Karsona; Efa Laela Fakhriah .....	35
<b>4. Surat Keterangan Waris yang Memuat Keterangan tidak Benar Dikaitkan dengan Kekuatan Pembuktiannya sebagai Akta Otentik</b>	
Shafira Meidina Rafaldini; Anita Afriana; Pupung Faisal .....	55
<b>5. Akibat Hukum Pendaftaran Penyelesaian Sengketa Alternatif</b>	
Dewa Nyoman Rai Asmara Putra; I Putu Rasmadi Arsha Putra .....	73
<b>6. Optimalisasi Perundingan Bipatrit sebagai <i>Master Mind</i> Penyelesaian Sengketa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sebagai Akibat dari Pandemi Corona</b>	
Muhammad Ridwan; Lukman Iman Nurhakim .....	87
<b>7. Legal Standing Paralegal dalam Proses Beracara di Pengadilan Pasca Putusan Mahkamah Agung RI Tentang Uji Materi Permenkumham RI No. 1 Tahun 2018 Tentang Paralegal dalam Pemberian Bantuan Hukum</b>	
Mustakim; Sania Salamah .....	109
<b>8. Upaya Hukum Banding Terhadap Putusan Verstek yang Diajukan oleh Pihak Tergugat Dikaitkan dengan Asas Kepastian Hukum dalam Tinjauan HIR/RBG</b>	
Sherly Ayuna Putri; Achmad Syauqi Nugraha .....	129
<b>9. Penyelesaian Perundingan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang tidak Menemui Kesepakatan (Studi Kasus di PJT I Malang)</b>	
Zainal Arifin; Emi Puasa Handayani; Saivol Firdaus .....	147
<b>10. Permohonan Pernyataan Pailit terhadap Perusahaan Modal Ventura yang tidak Memiliki Izin</b>	
Hendri Sita Ambar K; Bianca Belladina .....	165

# **PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL MELALUI PUTUSAN PERDAMAIAN DI PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL PENGADILAN NEGERI PADANG KELAS I (A)**

**Hazar Kusmayanti; Agus Mulya Karsona; Efa Laela Fakhriah**

hazar.kusmayanti@unpad.ac.id

agusmulya@gmail.com

efalaela@yahoo.com

Pengajar pada Fakultas Hukum Universitas Padjadjaran

## **ABSTRAK**

Perselisihan hubungan industrial dapat diselesaikan melalui jalur pengadilan (litigasi) dan di luar pengadilan (non litigasi) sebagaimana diatur di dalam UU Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI). Dari segi hukum formal yang mengatur penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah Hukum Acara Perdata yang berlaku di Peradilan Umum. Pengadilan Negeri Padang Kelas I(A) dalam rangka mencapai prinsip Hukum Acara Perdata Cepat, Sederhana dan Biaya Ringan melakukan terobosan dengan keberhasilan menjatuhkan putusan perdamaian di perselisihan hubungan industrial dalam kurun waktu 4 tahun terakhir ini. Penulis tertarik apakah putusan Perdamaian ini tidak bertentangan dengan Pasal 4 PERMA Nomor 1 Tahun 2016 dan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan serta memiliki kekuatan hukum tetap. Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis normatif dengan menganalisis fakta-fakta yang ada secara sistematis. Hasil penelitian dan pembahasan menunjukkan bahwa Pasal 4 PERMA Nomor 1 Tahun 2016 bermakna ganda, sehingga Putusan Perdamaian di Pengadilan Negeri Padang Kelas IA tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan dan memiliki kekuatan hukum tetap. Faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya perdamaian di Pengadilan Hubungan Industrial Padang, yaitu Pasal 4 PERMA Nomor 1 Tahun 2016 bermakna ganda, sehingga Pengadilan Hubungan Industrial Padang mengacu pada Pasal 130 HIR, adanya tekanan pada proses bipartit, mediasi di dinas tenaga kerja kurang optimal, Para pihak yang berselisih menginginkan perdamaian dilaksanakan di pengadilan hubungan industrial, majelis hakim menilai perselisihan sangat dimungkinkan untuk dilakukan perdamaian, dan mengurangi penumpukan perkara di pengadilan.

**Kata Kunci:** *perselisihan hubungan industrial; putusan perdamaian; pengadilan*

## **ABSTRACT**

*Industrial relations disputes can be resolved through court (litigation) and out of court (non litigation) as stipulated in Law Number 2 of 2016 concerning Industrial Relations Dispute Settlement (PPHI). From the formal legal aspect governing the settlement of industrial relations disputes is the Law Civil Procedure that applies in the General Court, which is usually complicated and long. Usually for litigation at the District Court level, at least the workers/litigants must meet for 8 to 10 days. Padang*

*District Court in the IA Class in order to achieve the principle of Civil Procedure Law Fast, Simple and Low Cost made a breakthrough with the success in bringing a decision on peace in industrial relations disputes in the past 4 years. The author is interested whether this Peace ruling does not contradict Article 4 of PERMA Number 1 of 2016 and does not conflict with statutory regulations and has permanent legal force. The method used in this research is normative juridical analysis of facts that exist systematically. The results of the research and discussion showed that Article 4 of PERMA Number 1 of 2016 is doubly meaningful, so that the Peace Decision in the Padang District Court of Class IA is not in conflict with the laws and regulations and has permanent legal force. The factors causing peace in the Padang Industrial Relations Court, namely Article 4 PERMA Number 1 of 2016 has a double meaning, so that the Padang Industrial Relations Court refers to Article 130 HIR, there is pressure on the bipartite process, mediation in the employment service is less than optimal, the parties those who disputed want peace to be carried out in the industrial relations court, the panel of judges considered that disputes were very possible to be carried out peacefully, and to reduce the accumulation of cases in the court.*

**Keywords:** court; industrial relations disputes, peace decision

## LATAR BELAKANG

Sebelum membahas mengenai perselisihan hubungan industrial, maka harus diketahui pengertian hubungan industrial. Berdasarkan Pasal 1 angka 16 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyebutkan bahwa:

*“Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945”.*

Hubungan industrial di Indonesia, menurut Abdul Khakim mempunyai perbedaan dengan yang ada di negara lain. Ciri-ciri itu adalah sebagai berikut:

- a. Mengakui dan meyakini bahwa bekerja bukan sekedar mencari nafkah saja, tetapi sebagai pengabdian manusia kepada Tuhannya, sesama manusia, masyarakat, bangsa dan negara.
- b. Menganggap pekerja bukan sebagai faktor produksi, melainkan sebagai manusia yang bermartabat.
- c. Melihat antara pengusaha dan pekerja bukan dalam perbedaan kepentingan, tetapi mempunyai kepentingan yang sama untuk kemajuan perusahaan.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Abdul Khakim, 2009, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, h 50.

Prinsip hubungan industrial yang diterapkan di Indonesia adalah prinsip hubungan industrial Pancasila. Prinsip ini menghendaki bahwa berbagai permasalahan atau sengketa di bidang ketenagakerjaan harus diselesaikan melalui prinsip hubungan industrial Pancasila<sup>2</sup>

Hubungan Industrial Pancasila yang merupakan suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku proses produksi barang dan jasa yaitu pekerja, pengusaha, dan pemerintah yang didasarkan atas nilai-nilai yang merupakan manifestasi dari keseluruhan sila-sila dari Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 yang tumbuh dan berkembang di atas kepribadian dan kebudayaan nasional Indonesia<sup>3</sup>. Hubungan Industrial yang dikembangkan di Indonesia merupakan pemikiran dan digalakkan oleh mantan Menteri Tenaga Kerja Indonesia Sudomo. Beliau bermaksud untuk menciptakan suatu ketenangan kerja, hubungan yang serasi dan harmonis antara pengusaha dan karyawan, di mana tidak lagi diwakili oleh hubungan antara “buruh majikan” yang menggambarkan adanya pertentangan kepentingan.

Pada era industrialisasi, penyelesaian sengketa ketenagakerjaan atau perselisihan hubungan industrial menjadi kompleks, sehingga untuk penyelesaiannya diperlukan institusi yang mendukung mekanisme penyelesaian perselisihan yang cepat, tepat, adil dan murah. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 1 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, merumuskan perselisihan hubungan industrial yaitu:

*“Perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh, karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.”*

Berdasarkan pengertian Perselisihan Hubungan Industrial tersebut, maka dalam Pasal 1 angka 2 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial membagi Jenis Perselisihan Hubungan Industrial menjadi:

- a. Perselisihan hak, yaitu perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibatnya adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama (Pasal 1 angka 2 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial).

<sup>2</sup> R. Joni Bambang, 2013, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Bandung, h 289.

<sup>3</sup> Siswanto Sastrohadiwiryono, 2003, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*, Bumi Aksara. Jakarta, h.40.

Menurut Lalu Husni dalam bukunya menyatakan bahwa, berdasarkan pengertian di atas jelas bahwa perselisihan hak merupakan perselisihan hukum karena perselisihan ini terjadi akibat pelanggaran kesepakatan yang telah dibuat oleh para pihak, termasuk didalamnya hal-hal yang sudah ditentukan dalam peraturan perusahaan dan perundang-undangan yang berlaku.<sup>4</sup>

- b. Perselisihan Kepentingan, yaitu perselisihan yang timbul dalam hubungan 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 (Pasal 1 angka 3 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial)

Menurut Iman Soepomo, berdasarkan pengertian diatas perselisihan kepentingan terjadi ketidaksesuaian paham dalam perubahan syarat-syarat kerja dan atau keadaan perburuhan.<sup>5</sup> Adapun menurut Mumuddi Khan, perselisihan kepentingan adalah

*“Involve disagreement over the formulation of standards terms and condition of employment, as exist in a deadlock in collective bargaining negotiations”<sup>6</sup>*

Terjemahan bebas penulis:

“ melibatkan ketidaksepakatan tentang perumusan persyaratan dan kondisi kerja standar, seperti yang ada di jalan buntu dalam negosiasi kolektif yang semakin meningkat”

- c. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja, yaitu perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran pemutusan hubungan kerja oleh salah satu pihak (Pasal 1 angka 4 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial). Perselisihan PHK ini merupakan jenis perselisihan yang paling banyak terjadi, pihak pengusaha dengan berbagai alasan mengeluarkan surat PHK kepada pekerja tertentu jika pengusaha menganggap bahwa pekerja tidak dapat lagi bekerja sesuai kebutuhan perusahaan, tetapi PHK juga dapat dilakukan atas permohonan pekerja karena pihak pengusaha tidak melaksanakan kewajiban yang telah disepakati atau berbuat sewenang-wenang kepada pekerja.<sup>7</sup>
- d. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan, yaitu perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya

---

<sup>4</sup> Lalu Husni, 2005, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan di Luar Pengadilan*, Penerbit Raja Grafindo Persada, Jakarta, h. 43.

<sup>5</sup> *Ibid*, Lalu Husni, h. 44

<sup>6</sup> Subekti, 1991, *Hukum Perjanjian*, Cet. XIII: Intermasa, Jakarta, h. 1.

<sup>7</sup> Abdul Rasyid Saliman, Hermansyah, Ahmad Jalis, 2007, *Hukum Bisnis untuk Perusahaan: Teori dan Contoh Kasus*, Cet. XIII, Kencana, Jakarta, h 49.

dalam satu perusahaan, karena tidak adanya kesesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatpekerjaan (Pasal 1 angka 5 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, selanjutnya disebut UU PPHI).

Yuridiksi UU PPHI khusus mengatur perundingan bipartit, arbitrase, konsiliasi, mediasi untuk masalah sengketa ketenagakerjaan dan pengadilan hubungan industrial yang merupakan pengadilan khusus dalam lingkungan pengadilan negeri, berwenang memeriksa, mengadili, memutus sengketa ketenagakerjaan atau perselisihan hubungan industrial. Perdamaian di dalam UU PPHI diadakan di luar proses peradilan merupakan salah satu upaya untuk mengatasi masalah penumpukan perkara di Pengadilan.<sup>8</sup> Kemudian, hal tersebut bertujuan pula untuk memperkuat dan memaksimalkan fungsi lembaga peradilan dalam penyelesaian sengketa, disamping proses pengadilan yang bersifat memutus (*adjudikatif*) juga sebagai salah satu *access to justice* bagi masyarakat pencari keadilan.<sup>9</sup> Suatu pemeriksaan perkara tanpa didahului dengan usaha perdamaian maka sidang-sidang pemeriksaan perkara berikutnya menjadi batal demi hukum.<sup>10</sup> Hakim yang mengabaikan pemeriksaan tahap mendamaikan dan langsung memasuki tahap pemeriksaan jawab-menjawab, dianggap melanggar tata tertib beracara.

Penyelesaian sengketa dapat diselesaikan melalui pengadilan (*in court*) atau di luar pengadilan (*out court*). Penyelesaian sengketa di luar pengadilan diawali oleh adanya ketidakpuasan akan proses penyelesaian sengketa melalui pengadilan yang memakan waktu relatif lama dan membutuhkan biaya yang tidak sedikit. Selain itu, putusan yang dihasilkan oleh pengadilan sering menimbulkan rasa tidak puas para pihak atau ada pihak yang merasa sebagai pihak yang "kalah."<sup>11</sup> Menurut Dewi Rezki Sri Astarini dalam bukunya yang berjudul *Mediasi Pengadilan Salah Satu Bentuk Penyelesaian Sengketa Berdasarkan Asas Peradilan Cepat, Sederhana Biaya Ringan* menyebutkan bahwa, proses mediasi, dihasilkan 2 (dua) kemungkinan, yaitu para pihak mencapai kesepakatan atau gagal mencapai kesepakatan perdamaian tersebut kemudian dapat dikuatkan dalam bentuk akta perdamaian<sup>12</sup>.

Dalam perkara perselisihan hubungan industrial, oleh Undang- Undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UUPPHI) telah ditetapkan tata cara dan proses penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Penyelesaian diluar pengadilan

<sup>8</sup> Dwi Rezki Sri Astarini, *Op.cit*, Dewi Rezki Sri Astarini, 2013, *Mediasi Pengadilan Salah Satu Bentuk Penyelesaian Sengketa Berdasarkan Asas Peradilan Cepat, Sederhana, Biaya Ringan*, PT. Alumni, Bandung, h 5.

<sup>9</sup> *Ibid*, hlm 5.

<sup>10</sup> Mochammad Dja'is, RMJ, 2010, Koosmargono, *Membaca dan Mengerti HIR*, Semarang: Fakultas Hukum Undip, h 41-42.

<sup>11</sup> Sri Mamudji, "Mediasi Sebagai Alternatif Penyelesaian Sengketa Di Luar Pengadilan", *Jurnal Hukum Dan Pembangunan* Vol.34 No. 3, Juli-September 2004, h. 194

<sup>12</sup> Tajuddin Noor, "Analisis Hukum Terhadap Penyelesaian Sengketa Hutang Piutang Melalui Akta Perdamaian", *Jurnal Kaidah Hukum* Vol.18 No.3 2016, h 109

merupakan tahapan penyelesaian yang bersifat wajib. Undang-Undang No, 13 Tahun 2003, Pasal 136 ayat (1) dan (2) menyebutkan bahwa: Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat. Dalam hal penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak tercapai, maka pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dengan undang-undang. Dalam pelaksanaannya, penyelesaian diluar pengadilan, secara garis besar terbagi atas dua bagian besar, yaitu penyelesaian oleh para pihak sendiri secara bipartit dan bagian yang kedua penyelesaian dengan bantuan pihak ketiga atau penengah.

Penyelesaian Hubungan Industrial ini dengan menggabungkannya ke dalam sistem peradilan umum (dalam hal ini Pengadilan Negeri) sehingga secara organisasi berada di bawah Mahkamah Agung. Penggabungan ini lebih memberikan kepastian dan kekuatan hukum sehingga setiap Putusan yang diambil akan terlaksana secara efektif, adil dan cepat. Penyelesaian PHI akan ditangani majelis hakim yang terdiri dari 3 hakim, yaitu Hakim karier di Pengadilan Negeri (bertindak sebagai Ketua) dan 2 orang hakim Ad-hoc (masing-masing 1 orang mewakili serikat pekerja dan perusahaan). Dari segi hukum formal yang mengatur penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah Hukum Acara Perdata yang berlaku di Peradilan Umum, yang biasanya rumit dan panjang. Biasanya untuk proses perkara di tingkat Pengadilan Negeri setidaknya pekerja/buruh yang berperkara cukup lama<sup>13</sup>. Pengadilan Negeri Padang Kelas I (A) dalam rangka mencapai prinsip Hukum Acara Perdata Cepat, Sederhana dan Biaya Ringan melakukan terobosan dengan keberhasilan menjatuhkan putusan perdamaian di perselisihan hubungan industrial dalam kurun waktu 4 tahun terakhir ini.

Penelitian mengenai praktik pelaksanaan penyelesaian hubungan Industrial melalui putusan perdamaian ini peneliti lakukan di Pengadilan Negeri Padang sebagai salah satu Pengadilan Negeri berstatus kelas I A yang berada dibawah lingkungan Pengadilan Tinggi Sumatera Barat sebagai pelaksana kekuasaan kehakiman yang bertugas menyelenggarakan peradilan umum yang bersih, merdeka, bebas dari pengaruh kekuasaan Eksekutif maupun kekuasaan Legislatif. Disamping itu Pengadilan Negeri Padang membawahi Pengadilan Hubungan Industrial dan Pengadilan Tindak Pidana Korupsi (TIPIKOR). Keberhasilan ini tidak lepas dengan kerja keras dan keberhasilan Dinas Ketenagakerjaan Kota Padang dan Pengadilan Kota Padang beserta jajarannya dalam mengurangi Perselisihan Hubungan Industrial salah satu yang paling menarik perhatian adalah jumlah yang meningkat signifikan putusan perdamaian

---

<sup>13</sup> Hasil Wawancara dengan Bapak Abdullah Lubis Hakim Hubungan Industrial PN Kota Padang Kls IA, 30 Oktober 2019, pukul 10.00 Wib



di pengadilan PN Padang Kelas IA. Namun tentunya dalam proses mengurangi Perselisihan Hubungan Industrial ini bukanlah proses yang begitu saja dapat dicapai dengan mudah, ada rintangan yang dilalui oleh para pejabat berwenang di Pengadilan Kelas I (A) kota Padang. Oleh karena itu Peneliti dalam penelitian ini tertarik untuk mengkaji Bagaimana pelaksanaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui putusan perdamaian di PN Kota Padang Kelas IA dihubungkan dengan Peraturan Hukum Positif yang Berlaku. Permasalahan yang akan dibahas yaitu bagaimana pelaksanaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui putusan perdamaian di PN Kota Padang Kelas I (A) dihubungkan dengan Peraturan Hukum Positif yang Berlaku ?

Dalam usaha memperoleh data sebagai bahan pembahasan dan analisis, penulis menggunakan langkah-langkah penelitian yang akan diuraikan sebagai berikut:

#### 1. Spesifikasi Penelitian

Penelitian yang dilakukan bersifat deskriptif analitis<sup>14</sup> yaitu suatu penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan dan menganalisis fakta-fakta yang secara sistematis, faktual dan akurat dengan teori-teori hukum dan praktek pelaksanaan.

#### 2. Metode Pendekatan

Metode pendekatan dalam penelitian ini adalah juga dilakukan yuridis normatif yaitu penelitian mengenai teori, kaidah (norma) dan sistematika hukum

#### 3. Tahap Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan melakukan pengumpulan data sekunder (bahan-bahan hukum primer, sekunder, tersier).

a. Bahan Hukum primer, yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat berupa peraturan perundang-undangan, misalnya:

- 1) Undang-undang Dasar 1945 Amandemen Ke-4
- 2) Undang-undang No. 48 Tahun 2009 Tentang Kekuasaan Kehakiman
- 3) *Het Herziene Indonesisch Reglement* atau HIR
- 4) Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- 5) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- 6) Perma No.1 Tahun 2016 mediasi

b. Bahan Hukum Sekunder, yaitu bahan-bahan yang erat hubungannya dengan bahan-bahan hukum primer dan dapat membantu menganalisa bahan-bahan hukum primer,

---

<sup>14</sup> Soerjono Soekanto, 2007, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta, h 9.

antara lain berasal dari jurnal-jurnal hukum dan pendapat – pendapat para ahli, terutama yang berkaitan dengan penelitian.

- c. Bahan Hukum Tersier, yaitu bahan-bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer maupun bahan hukum sekunder, seperti ensiklopedia, kamus, situs internet, artikel surat kabar, dan sebagainya.

## PEMBAHASAN

Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitannya tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja sebelum, selama, dan sesudah masa kerja, tetapi juga dengan kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat. Untuk itu, diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup perencanaan tenaga kerja, pengembangan sumber daya manusia, perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan kerja, pembinaan hubungan industrial, peningkatan perlindungan tenaga kerja, serta peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja di Indonesia. Atas dasar itu, maka pemerintah memberikan perhatian kepada tenaga kerja agar mampu mengembangkan diri secara menyeluruh dan terpadu yang diarahkan pada peningkatan kompetensi dan kemandirian yang diharapkan dapat bekerja sama dengan mitranya, yaitu pengusaha. Tenaga kerja mempunyai peran ganda dalam pembangunan, yaitu:

**Pertama**, tenaga kerja sebagai pelaku pembangunan berperan meningkatkan produktivitas nasional dan kesejahteraan masyarakat. Oleh karena itu, tenaga kerja harus diberdayakan supaya mereka memiliki nilai lebih dalam arti lebih mampu, lebih terampil dan lebih berkualitas, agar dapat berdaya guna secara optimal dalam pembangunan nasional dan mampu bersaing dalam era global. Kemampuan, keterampilan, dan keahlian tenaga kerja perlu terus menerus ditingkatkan melalui perencanaan dan program ketenagakerjaan termasuk pelatihan, pemagangan dan pelayanan penempatan tenaga kerja.

**Kedua**, tenaga kerja sebagai tujuan pembangunan perlu memperoleh perlindungan dalam semua aspek, termasuk perlindungan untuk memperoleh pekerjaan di dalam dan di luar negeri, perlindungan hak-hak dasar pekerja, perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, serta perlindungan upah dan jaminan sosial sehingga menjamin rasa aman, tentram, terpenuhinya keadilan, serta terwujudnya kehidupan yang sejahtera lahir dan batin, selaras, serasi, dan seimbang<sup>15</sup>. Tetapi bagaimana caranya agar semua orang mendapatkan pekerjaan dan kelayakan kehidupan bagi kemanusiaan, seperti diamanatkan Pasal 27 ayat

---

<sup>15</sup> Ujang Charda S., 2006, *PPHI Secara Non Litigasi, Kertas Kerja pada Diskusi Terbatas Bentuk-bentuk Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial* pada Fakultas Hukum Universitas Subang, Subang, h 2.

(2) dan Pasal 28 D ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 yang intinya menyatakan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan tanpa adanya diskriminatif dalam pelaksanaan hubungan kerja. Hak untuk bekerja (*the right to work*) dan hak-hak dalam pekerjaan (*the rights in work*) bukan hanya sebagai hak sosial ekonomi, melainkan juga merupakan hak-hak manusia yang fundamental (*fundamental human rights*)<sup>16</sup>. Peraturan hukum lainnya yang mengatur perlindungan hukum ketenagakerjaan ini diatur pula dalam beberapa peraturan hukum diantaranya Undang-undang No. 13 Tahun 2003, Tentang Ketenagakerjaan, Undang-undang No.18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, undang-undang No 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

Berkaitan dengan pembinaan hubungan industrial dan peningkatan perlindungan kerja, ini merupakan sesuatu yang penting dalam rangka pengembangan pembangunan nasional dalam sistem hubungan industrial yang menekankan pada kemitraan dan kesamaan kepentingan sehingga dapat memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal, melindungi hak-hak dan kepentingan tenaga kerja, menjamin kesempatan dan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi, menciptakan hubungan kerja yang harmonis, menciptakan ketenangan berusaha, meningkatkan produktivitas perusahaan, meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya, memberikan kepastian hukum bagi pekerja, dan pada akhirnya mewujudkan masyarakat Indonesia yang maju dan sejahtera.

Dalam dunia kerja, kita lazim mendengar istilah pemutusan hubungan kerja atau sering disingkat dengan kata PHK. PHK sering menimbulkan keresahan, khususnya bagi para pekerja. Keputusan PHK ini akan berdampak buruk bagi kelangsungan hidup dan masa depan para pekerja yang mengalaminya. Pemutusan Hubungan Kerja dapat terjadi karena berbagai hal, seperti telah berakhirnya waktu tertentu yang telah disepakati/diperjanjikan sebelumnya, dapat pula karena adanya perselisihan antara pekerja dan pengusaha, meninggalnya pekerja atau karena sebab lain. Menurut Lalu Husni dalam bukunya menyatakan bahwa, PHK merupakan suatu peristiwa yang tidak diharapkan terjadinya, terutama dari kalangan pekerja karena PHK pekerja yang bersangkutan akan kehilangan mata pencaharian untuk menghidupi diri dan keluarganya, karena itu semua pihak yang terlibat dalam hubungan industrial baik pengusaha, pekerja, atau pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.<sup>17</sup>

---

<sup>16</sup> Mustari, *Membangun Kesadaran Hukum Hak-hak Pekerja Perempuan dalam Dunia Kerja Sebagai Bagian Revolusi Mental Menyongsong MEA*, disampaikan dalam Seminar Nasional “Revolusi Mental dan Kemandirian Bangsa Melalui Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial dalam Menghadapi MEA 2015” Kerjasama: Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Makassar dan Himpunan Sarjana Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial Indonesia Hotel Singgasana, Makassar, 28-29 Nopember 2015

<sup>17</sup> *Op.cit*, Lalu Husni h. 67

Berdasarkan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja atau buruh dan pengusaha. Menurut Pasal 61 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 mengenai tenaga kerja, perjanjian kerja dapat berakhir apabila:

- a. Pekerja meninggal dunia
- b. Jangka waktu kontrak kerja telah berakhir.

Perusahaan dapat melakukan PHK apabila pekerja melakukan pelanggaran terhadap perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama. Jadi pihak yang mengakhiri perjanjian kerja sebelum jangka waktu yang ditentukan, wajib membayar ganti rugi kepada pihak lainnya sebesar upah pekerja sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja.<sup>18</sup>

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat dilaksanakan melalui pengadilan hubungan industrial atau di luar pengadilan hubungan industrial yaitu:

1. Penyelesaian Melalui Bipartit Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 10 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, pengertian perundingan bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Upaya perundingan bipartit diatur dalam Pasal 3 sampai Pasal 7 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
2. Penyelesaian Melalui Tripartit Penyelesaian melalui Tripartit adalah forum komunikasi, konsultasi, dan musyawarah tentang masalah ketenagakerjaan yang anggota-anggotanya terdiri dari unsur organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah. Tugas pokok dari penyelesaian Tripartit ini adalah memberikan pertimbangan, saran, dan pendapat kepada pemerintah dan pihak terkait dalam penyusunan kebijakan masalah ketenagakerjaan.<sup>19</sup>
3. Penyelesaian Melalui Mediasi Dalam Pasal 1 angka 11 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Mediasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral. Mediator adalah pegawai

---

<sup>18</sup> R. Joni Bambang, 2013, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Bandung, h. 300.

<sup>19</sup> Maimun, 2007, *Hukum Ketenagakerjaan: Suatu Pengantar*, Pradnya Paramita, Jakarta, h. 123

instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh Menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan<sup>20</sup>.

Seorang mediator sebagaimana dituangkan dalam Pasal 9 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 harus memenuhi syarat sebagai berikut:

- a. Beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
- b. Warga Negara Indonesia;
- c. Berbadan sehat menurut surat keterangan dokter;
- d. Menguasai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan;
- e. Berwibawa, jujur, adil, dan berkelakuan tidak tercela;
- f. Berpendidikan sekurang-kurangnya Strata Satu (S1); dan
- g. Syarat lain yang ditetapkan oleh Menteri. Berdasarkan tercapainya kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator serta didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran. Dalam hal tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka<sup>21</sup>:
  - a. Mediator mengeluarkan anjuran tertulis;
  - b. Anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang mediasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak;
  - c. Para pihak harus sudah memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis;
  - d. Pihak yang tidak memberikan pendapatnya sebagaimana dimaksud pada huruf c dianggap menolak anjuran tertulis;
  - e. Dalam hal para pihak menyetujui anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a, maka dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, mediator harus sudah selesai membantu para pihak membuat

<sup>20</sup> Adrian Sutedi, 2009, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, h 111

<sup>21</sup> Asri Widjayanti, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta Sinar Grafika, h 187.

Perjanjian Bersama untuk kemudian didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran. (Pasal 13)

4. Penyelesaian Melalui Konsiliasi Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 13 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, Konsiliasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral.

Pasal 151 UU Ketenagakerjaan berbunyi ayat (1) Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja. Sementara dalam ayat (2) Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat 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. Namun PHK terhadap pekerja/buruh banyak yang diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sebagaimana diatur dalam UU PPHI terbagi melalui dua jalur, yakni:<sup>22</sup>

- a. Jalur di luar pengadilan Yang ditempuh melalui upaya perundingan bipartit, konsiliasi, arbitrase, dan mediasi.
- b. Jalur pengadilan Yakni melalui Pengadilan Industrial

Jumlah perkara se-Propinsi Sumatera Barat berdasarkan data yang tercatat di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Padang Kelas IA adalah sebanyak 108 perkara, dengan rincian sebai berikut: tahun 2016 jumlah perkara sebanyak 55 perkara dan tahun 2017 sebanyak 53 perkara<sup>23</sup>

Perkara yang telah terdaftar di pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri Padang kelas IA sejak tahun 2016 sampai dengan tahun 2017 adalah sebanyak 108 (seratus delapan) perkara<sup>24</sup>, sedangkan jumlah perkara PHI pada Pengadilan Negeri Padang Kelas IA Tahun 2016 dan Tahun 2019<sup>25</sup>:

---

<sup>22</sup> *Op.cit.* Paulus h. 100

<sup>23</sup> <http://pn-padang.go.id:8090/SIPP320/main>, diunduh tanggal 18 November 2019.

<sup>24</sup> Rustan Sinaga, Mashudi, Iyah Faniyah, "Peran Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Padang Kelas IA Dalam Memberikan Kepastian Hukum Terhadap Perkara Pemutusan Hubungan Kerja", *Unes Law Review*, Volume 1, Issue 1, September 2018, h. 93

<sup>25</sup> Wawancara dengan Ibu Rustam Sinaga Hakim Hubungan Industrial PN Kota Padang Kls IA, 30 Oktober 2019, pukul 10.00 Wib

No.	Tahun	Jumlah
1	2016	55 kasus
2	2017	53 kasus
3	2018	19 kasus
4	2019	29 kasus

Dari data tersebut meliputi semua jenis perselisihan hubungan industrial yang ada di wilayah hukum PHI pada Pengadilan Negeri Padang Kelas I (A), yang terdiri dari 19 (sembilan belas) kabupaten/kota terdapat penurunan jumlah perkara sebanyak 2 perkara atau sebesar 0.96%. Dari 19 (sembilan belas) kabupaten/kota yang terdapat di provinsi Sumatera Barat yang paling dominan jumlah perkaranya adalah di kota padang yaitu sebanyak 77 (tujuh puluh tujuh) perkara. Sementara di beberapa kabupaten/kota tidak sebanyak yang di kota Padang, bahkan ada beberapa kabupaten/kota yang tidak ada perkaranya sama sekali. Di kabupaten/kota Padang jumlah perkara di tahun 2016 ada sebanyak 36 perkara sedangkan di tahun 2017 naik menjadi sebanyak 41 perkara. Tahun 2017 terjadi kenaikan perkara sebanyak 5 perkara atau sebesar 12.2%. Kenaikan jumlah perkara yang masuk ke PHI pada Pengadilan Negeri Padang Kelas IA tersebut oleh karena para pekerja/buruh sebagian besar telah mengerti akan hak-hak normatifnya. Disamping itu masih banyak pengusaha yang tidak patuh terhadap aturan ketenagakerjaan yang berlaku.<sup>26</sup>

Namun yang menarik perhatian penulis disini adalah meningkatnya putusan perdamaian Pengadilan Negeri Kota Padang sangat berhasil dengan signifikan. Seperti yang dikatakan oleh Bapak Abdullah Lubis seorang hakim perselisihan hubungan Industrial di PN Padang Kelas IA, perkara perselisihan hubungan Industrial ini banyak yang berakhir dengan perdamaian yang dicantumkan dalam akta perdamaian atau *acta van dading*.<sup>27</sup>

Seperti diketahui masukannya prosedur perdamaian ke dalam system peradilan didasarkan pada Pasal 130 HIR/154 RBg dimana dijelaskan hakim wajib menganjurkan para pihak yang berperkara untuk menempuh prosedur perdamaian terlebih dahulu. Jika perdamaian tersebut gagal, maka sidang pemeriksaan perkara akan dilanjutkan. Namun, jika perdamaian tersebut berhasil menghasilkan kesepakatan, maka perdamaian tersebut harus dituangkan dalam bentuk tertulis dan ditandatangani oleh para pihak yang bersengketa. Jika para pihak tidak menghendaki supaya kesepakatan itu dituangkan ke dalam putusan, maka pihak penggugat

<sup>26</sup> Unes Law Review, *Op. Cit*

<sup>27</sup> Hasil Wawancara dengan Bapak Abdullah Lubis Hakim Hubungan Industrial PN Kota Padang Kls IA, 30 Oktober 2019, pukul 10.00 Wib

haruslah mencabut gugatannya. Dilihat dari pasal 130 HIR/154 RBg, terdapat ketidakjelasan hukum dalam pengaturan kekuatan hukum putusan perdamaian<sup>28</sup>.

Jika para pihak yang berperkara telah mencapai kesepakatan untuk berdamai, maka mereka dapat meminta kepada majelis hakim agar kesepakatan perdamaian yang telah mereka sepakati bersama dituangkan dalam akta perdamaian yang dituangkan dalam putusan. Akta perdamaian mempunyai kekuatan yang sama dengan putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap dan apabila tidak dilaksanakan, eksekusi dapat dimintakan kepada ketua Pengadilan Negeri yang bersangkutan. Karena kekuatan putusan perdamaian sama dengan putusan pengadilan yang berkekuatan hukum tetap, maka putusan perdamaian memiliki tiga kekuatan layaknya putusan biasa, yaitu kekuatan mengikat, kekuatan pembuktian dan kekuatan eksekutorial. Pada setiap putusan atau akta-akta otentik yang memiliki kekuatan eksekutorial, terdapat kepala putusan atau akta dengan kata-kata “Demi Keadilan Berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa”. Akta-akta otentik yang memiliki kepala seperti putusan tersebut diatur oleh undang-undang, jadi hanya akta otentik yang berkepal “Demi Keadilan Berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa” saja yang memiliki kekuatan eksekutorial.

Tentunya dengan keberhasilan ini merupakan sarana untuk proses penyelesaian perkara lebih yang lebih ekonomis baik dari sudut pandang biaya maupun waktu. Memberikan manfaat kepada para pihak yang bersengketa dengan *win-win solution*, bukan kalah menang (*win-lose*). Selain itu, proses mediasi di Pengadilan diharapkan dapat mengatasi masalah penumpukan perkara.

Proses perdamaian melalui jalur litigasi ini dilakukan apabila penyelesaian secara bipartit maupun secara tripartit (sukarela) juga gagal, maka penyelesaian perselisihan hubungan industrial dapat ditempuh melalui Pengadilan Hubungan Industrial sebagai badan atau wadah yang memberikan keadilan, sedangkan peradilan menunjukkan pada proses memberikan keadilan dalam rangka menegakkan hukum<sup>29</sup>.

Hakim PN Padang Kelas I (A) pada hakekatnya telah memenuhi Pasal 130 HIR menyebutkan beberapa pengaturan mengenai proses perdamaian yang diantaranya berbunyi sebagai berikut:

- (1) “Jika pada hari yang ditentukan itu kedua belah pihak datang, maka pengadilan negeri mencoba dengan perantaraan ketuanya akan memperdamai mereka itu”
- (2) “Jika perdamaian yang demikian itu terjadi, maka tentang hal itu pada waktu

<sup>28</sup> I Putu Agung Supendi, *Kekuatan Akta Perdamaian Melalui Proses Pengadilan dan di Luar Pengadilan*, h. 4-5

<sup>29</sup> Ujang Charda, S, “Model Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Hukum Ketenagakerjaan Setelah Lahirnya Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004”, *Jurnal Wawasan Yuridika* Vol. 1 | No. 1 | Maret 2017, h 20



bersidang, diperbuat sebuah akte, dengan nama kedua belah pihak diwajibkan untuk mencukupi perjanjian yang diperbuat itu; maka surat (akte) itu akan berkekuatan dan akan dilakukan sebagai putusan hakim yang biasa”

- (3) “Tentang keputusan yang demikian itu tidak diizinkan orang minta naik banding”
- (4) “Jika pada waktu dicoba akan memperdamaikan kedua belah pihak itu perlu dipakai seorang juru bahasa, maka dalam hal itu diturutlah peraturan pasal yang berikut.”

Dalam Pasal tersebut, para pihak menyelesaikan sengketa terlebih dahulu melalui kesepakatan tanpa campur tangan hakim. Kemudian apabila dalam penyelesaian tersebut telah disepakati suatu kesepakatan antar kedua belah pihak, para pihak dapat meminta kepada majelis untuk menuangkan isi kesepakatan tersebut pada sebuah akta yang mana akta tersebut dinamakan sebagai akta perdamaian. Oleh karena itu peran hakim Pengadilan Hubungan Industrial PN Padang Kelas I (A) disini dapat dikatakan tidak memiliki peran yang begitu dominan karena hanya sebatas pada pembuatan suatu akta perdamaian yang isinya menghukum para pihak untuk melaksanakan isi kesepakatan tersebut. Akta perdamaian yang telah dibuat dan telah disepakati oleh para pihak tersebut kemudian memiliki kekuatan yang sama seperti putusan pengadilan. Selain itu Menilik Pasal 55 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 menegaskan Kewenangan dari Pengadilan Hubungan Industrial adalah kewenangan mutlak atau kompetensi absolut dari Pengadilan Hubungan Industrial sebagaimana disebutkan dalam Pasal 56 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, yakni Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus:

- a. Di tingkat pertama mengenai perselisihan hak.
- b. Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan.
- c. Di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja.
- d. Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Perselisihan hak merupakan perselisihan normatif yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama, peraturan perusahaan, atau peraturan perundang-undangan, maka penyelesaiannya tidak diberikan kepada konsiliasi maupun arbitrase, tetapi sebelum diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial terlebih dahulu melalui mediasi. Sementara perselisihan kepentingan merupakan perselisihan yang terjadi akibat perbedaan pendapat atau kepentingan mengenai keadaan ketenagakerjaan yang belum diatur dalam perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama.

Semua perkara yang didaftarkan di PHI pada Pengadilan Negeri Padang oleh para pihak berharap perkaranya dapat terselesaikan sesuai harapannya. Alat atau sarana penyelesaian

perkara adalah melalui putusan hakim. Putusan hakim merupakan sebuah “mahkota”, “puncak” dan “akta penutup” dari proses perkara perdata/PHI. Pada dasarnya putusan PHI tersebut adalah: perdamaian, verstek, gugur, tolak, tidak dapat diterima/*Niet Onvankelijke Verklaraad* (NO), kabul sebagian, kabul seluruhnya. Putusan PHI pada Pengadilan Negeri Padang Kelas IA terdapat beberapa kategori yaitu: putusan perdamaian, dilaksanakan dengan suka rela, kasasi dan peninjauan kembali.

Pada dasarnya untuk pelaksanaan putusan PHI tersebut dominan dilaksanakan di luar pengadilan dan tidak ada laporan atau pemberitahuan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Padang kelas IA. Jika dibuat dalam persentasenya adalah sebesar 21.1% yang telah dilaksanakan. Kenaikan jumlah perkara yang masuk ke PHI pada Pengadilan Negeri Padang Kelas IA tersebut oleh karena para pekerja/buruh sebagian besar telah mengerti akan hak-hak normatifnya. Disamping itu masih banyak pengusaha yang tidak patuh terhadap aturan ketenagakerjaan yang berlaku.<sup>30</sup>

Jenis perkara yang terdaftar di PHI pada Pengadilan Negeri Padang Kelas IA Tahun 2016 dan Tahun 2017:

No	Jenis Perkara	Tahun		Jumlah	Keterangan
		2016	2017		
1.	Perselisihan Hak	-	-	-	-
2.	Perselisihan kepentingan	-	-	-	-
3.	Perselisihan pemutusan Hubungan Kerja	55	53	108	-
4.	Perselisihan antar serikat Pekerja/serikat buruh hanya dalam 1 Perusahaan	-	-	-	-

Berikut dibawah ini perkara yang berakhir dengan Putusan Perdamaian Pengadilan Negeri Padang Kelas I (A) selama 4 tahun terakhir:

No	Tahun	Jumlah
1.	2016	16 putusan
2.	2017	17 putusan
3.	2018	10 putusan
4.	2019	5 putusan

Perma No 2 Tahun 2003 tidak ada memuat suatu ketentuan tentang pembatasan mengenai sengketa apa saja yang tidak dapat dilakukan perdamaian, namun dalam Perma No 1 Tahun 2016 secara tegas dalam Pasal 4 menegaskan sebagai berikut:

<sup>30</sup> *Ibid*, Rustan Sinaga

*“Kecuali perkara yang diselesaikan melalui prosedur pengadilan niaga, pengadilan hubungan industrial, keberatan atas putusan Badan Penyelesaian Sengketa Konsumen, dan keberatan atas putusan Komisi Pengawas Persaingan Usaha, permohonan pembatalan putusan arbitrase; keberatan atas putusan Komisi Informasi; penyelesaian perselisihan partai politik; sengketa yang diselesaikan melalui tata cara gugatan sederhana; dan sengketa lain yang pemeriksaannya di persidangan ditentukan tenggang waktu penyelesaiannya dalam ketentuan peraturan perundang-undangan;*

Dengan demikian menurut Pasal 4 PERMA No 1 Tahun 2016 ada 4 (empat) perkara yang tidak dapat dilakukan perdamaian dengan mediasi yaitu:

1. Sengketa pada Pengadilan Niaga;
2. Sengketa pada Pengadilan Hubungan industrial;
3. Keberatan atas Putusan Badan Penyelesaian Sengketa Konsumen;
4. Sengketa atas keberatan Putusan Komisi Pengawas Persaingan Usaha.
5. Permohonan pembatalan putusan arbitrase;
6. Keberatan atas putusan Komisi Informasi;
7. Penyelesaian perselisihan partai politik;
8. Sengketa yang diselesaikan melalui tata cara gugatan sederhana;

Pasal 4 Perma No.1 Tahun 2016 tersebut di atas bermakna ganda, putusan perdamaian yang dilakukan oleh Pengadilan Negeri Padang Kelas IA dilakukan karena alasan-alasan berikut:

1. Pengadilan Hubungan Industrial sebagai lembaga penyelesaian perselisihan yang ada di Indonesia saat ini dituntut agar hakim tidak hanya harus adil dalam mengambil keputusan, tetapi juga harus sensitif dengan persoalan buruh, sebagai pihak yang paling lemah dalam hubungan perburuhan. Sesuai dengan karakter perselisihan perburuhan, makin lama sebuah perkara selesai, makin tidak adil pula bagi buruh putusan yang akan dihasilkan, apapun itu<sup>31</sup>. Dan hakim di Pengadilan Negeri Kota Padang Kelas IA telah menerapkan itu, menurut penuturan Bapak Abdullah Lubis.
2. Pengadilan Hubungan Pengadilan Negeri Kota Padang Kelas IA mengacu pada Pasal 130 HIR, adanya tekanan pada proses bipartit, mediasi di dinas tenaga kerja kurang optimal, Para pihak yang berselisih menginginkan perdamaian dilaksanakan di pengadilan hubungan industrial, majelis hakim menilai perselisihan sangat dimungkinkan untuk

---

<sup>31</sup> Paulus A. Pieter, *Upaya Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan Undang-undang No.2 Tahun 2004*, Lex Et Societatis Vol. VI/No. 5/Jul/2018, hlm.5

dilakukan perdamaian, dan mengurangi penumpukan perkara di pengadilan.

3. Pengadilan Negeri Kota Padang Kelas IA pengadilan harus memutuskan dengan seadil-adilnya dan sedapat mungkin menyelesaikan sengketa yang terjadi dengan waktu yang singkat sesuai dengan asas sederhana, cepat, dan biaya ringan sebagaimana yang tercantum dalam Pasal 2 angka 4 Undang- Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman. Asas sederhana, cepat, dan biaya ringan adalah hakim dalam mengadili suatu perkara harus berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan perkara dalam tempo yang tidak terlalu lama.
4. Dalam putusan perdamaian tersebut tidak ada paksaan dari pihak manapun dan kedua belah pihak menyatakan bersedia untuk mengakhiri perselisihan hak dan perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja dengan mengadakan perdamaian Berdasarkan hal-hal tersebut, dan dengan asas peradilan sederhana, cepat, dan biaya ringan Pengadilan Negeri Kota Padang Kelas IA tidak melanggar Pasal 4 Perma No.1 Tahun 2016. Untuk itu diperlukan suatu pengembangan model-model penyelesaian sengketa yang lebih efektif dan efisien, sehingga dapat menjadi alternatif bagi masyarakat dalam menyelesaikan sengketa yang tengah dialami.

## **PENUTUP**

Bahwa Pasal 4 PERMA Nomor 1 Tahun 2016 bermakna ganda, sehingga Putusan Perdamaian di PN Padang Kelas IA tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan dan memiliki kekuatan hukum tetap. Faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya perdamaian di Pengadilan Hubungan Industrial Padang, yaitu Pasal 4 PERMA Nomor 1 Tahun 2016 bermakna ganda, sehingga Pengadilan Hubungan Industrial Padang mengacu pada Pasal 130 HIR, adanya tekanan pada proses bipartit, mediasi di dinas tenaga kerja kurang optimal, Para pihak yang berselisih menginginkan perdamaian dilaksanakan di pengadilan hubungan industrial, majelis hakim menilai perselisihan sangat dimungkinkan untuk dilakukan perdamaian, dan mengurangi penumpukan perkara di pengadilan. Oleh karena itu Putusan Perdamaian di PN Padang Kelas IA tidak bertentangan dengan Pasal 4 PERMA Nomor 1 Tahun 2016 dan memiliki kekuatan hukum tetap dan faktor faktor yang menyebabkan terjadinya perdamaian di Pengadilan Hubungan Industrial PN Padang Kelas IA dapat dibagi menjadi dua, yaitu faktor normatif dan faktor implementatif.

## DAFTAR BACAAN

### Buku

- Astarini, Dwi Rezki Sri, 2013, *Mediasi Pengadilan Salah Satu Bentuk Penyelesaian Sengketa Berdasarkan Asas Peradilan Cepat, Sederhana, Biaya Ringan*, PT. Alumni, Bandung
- Bambang R. Joni, 2013, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung: Pustaka Setia, Jakarta
- Husni Lalu, 2005, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan di Luar Pengadilan*, Penerbit Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Khakim Abdul, 2009, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Rasyid Saliman Abdul, Hermansyah, Jalis Ahmad, 2007, *Hukum Bisnis untuk Perusahaan: Teori dan Contoh Kasus*, Cet. XIII, Kencana, Jakarta.
- Siswanto Sastrohadwiryo, 2003, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*, Bumi Aksara. Jakarta.
- Soekamto, Soerjono 2007, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta.
- Soekamto Soerjono dan Mamudji, Soerjono, 2011, *Penelitian Hukum Normatif*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Subekti, 1991, *Hukum Perjanjian*, Cet. XIII: Intermasa, Jakarta.
- Sutedi, Adrian, 2009, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Widjayanti, Asri, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta.

### Peraturan Perundang-undangan

- Undang-undang Dasar 1945 Amandemen Ke-4
- Het Herziene Indonesisch Reglement* atau HIR
- Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- Undang-undang No. 48 Tahun 2009 Tentang Kekuasaan Kehakiman
- Perma No 1 Tahun 2016 Tentang Mediasi

### **Jurnal**

Mamudji, Sri “Mediasi Sebagai Alternatif Penyelesaian Sengketa Di Luar Pengadilan”, *Jurnal Hukum Dan Pembangunan* Vol.34 No. 3 (2004) Juli-September 2004

Noor, Tajuddin, “Analisis Hukum Terhadap Penyelesaian Sengketa Hutang Piutang Melalui Akta Perdamaian”, *Jurnal Kaidah Hukum* Vol.18 No.3 2016

A.Pieter, Paulus, “Upaya Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan Undang-undang No.2 Tahun 2004”, *Lex Et Societatis* Vol. VI/No. 5/Jul/2018

Sinaga, Rustan, Mashudi, Iyah Faniyah, “Peran Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Padang Kelas IA Dalam Memberikan Kepastian Hukum Terhadap Perkara Pemutusan Hubungan Kerja”, *Unes Law Review*, Volume 1, Issue 1, September 2018

### **Sumber Lain**

Charda, Ujang S., *PPHI Secara Non Litigasi, Kertas Kerja pada Diskusi Terbatas Bentuk-bentuk Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial* pada Fakultas Hukum Universitas Subang, Subang, 2006

<https://www.sumbarfokus.com/berita-sumbar-raih-hubungan-industrial-terbaik-kegiatan-integrasi-2018.html>, 17/11/2019