

JURNAL HUKUM ACARA PERDATA

ADHAPER

Vol. 2, No. 2, Juli – Desember 2016

- **Eksistensi Pengadilan Hubungan Industrial dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja di Indonesia**
Agus Mulya Karsona dan Efa Laela Fakhriah

ISSN. 2442-9090

ADHAPER

DAFTAR ISI

- 1. Gugatan terhadap Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Sebagai PT Persero dalam Perkara Perdata**
Isis Ikhwansyah* 193–210
- 2. Penjatuhan Putusan *Verstek* dalam Praktik di Pengadilan Agama dan Pengadilan Negeri Bandung dalam Kajian Hukum Acara Perdata Positif di Indonesia**
Ema Rahmawati dan Linda Rachmainy 211–228
- 3. Transplantasi *Common Law System* ke dalam Penyelesaian Sengketa Konsumen**
I Putu Rasmadi Arsha Putra 229–246
- 4. Lembaga Eksaminasi Pertanahan sebagai Alternatif Model Penyelesaian Sengketa di Bidang Pertanahan**
M. Hamidi Masykur 247–270
- 5. Inklusivitas Penegakan Hukum Lingkungan melalui Tanggung Jawab Mutlak: Suatu Tinjauan terhadap Gugatan Kebakaran Hutan di Indonesia**
Anita Afriana dan Efa Laela Fakhriah 271–288
- 6. Karakteristik Hukum Acara Persaingan Usaha**
Galuh Puspaningrum 289–302
- 7. Eksistensi Pengadilan Hubungan Industrial dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja di Indonesia**
Agus Mulya Karsona dan Efa Laela Fakhriah 303–314
- 8. Perlindungan Hak Konsumen terhadap Pelaku Usaha yang Dinyatakan Pailit**
Heri Hartanto 315–328
- 9. Prinsip Pilihan Hukum dalam Penyelesaian Sengketa pada Kontrak E-commerce Transnasional**
Moh. Ali 329–348
- 10. Penegakan Hukum yang Berkeadilan dalam Pemeriksaan Perkara Perdata di Pengadilan Berdasarkan Hukum Acara Perdata yang Pluralistik**
I Ketut Tjukup, Nyoman A. Martana, Dewa N. Rai Asmara Putra,
Made Diah Sekar Mayang Sari, dan I Putu Rasmadi Arsha Putra 349–366

PENGANTAR REDAKSI

Puji syukur atas Rahmat Tuhan Yang Maha Esa, setelah melalui beberapa tahapan, akhirnya Jurnal Hukum Acara Perdata ADHAPER Volume 2 Nomor 2 Juli-Desember 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 Konferensi Hukum Acara Perdata III yang diselenggarakan di Pontianak. Konferensi tersebut diikuti oleh para Dosen Hukum Acara Perdata dari berbagai perguruan tinggi 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. Isis Ikhwansyah dengan judul “Gugatan Terhadap Badan Usaha Milik Negara (BUMN) sebagai PT. Persero dalam Perkara Perdata”, mengulas BUMN persero sebagai Badan Hukum Publik yang apabila menimbulkan kerugian dalam aktivitas bisnis dapat digugat di pengadilan layaknya PT sebagai badan Hukum dan sebagai subyek hukum privat. Dengan demikian dalam praktik beracara perdata di pengadilan terdapat kejelasan dari BUMN sebagai badan hukum publik untuk digugat karena BUMN sebagai badan hukum memiliki kekayaan sendiri yang terpisah dari kekayaan Negara yang berasal dari APBN. Kekayaan BUMN persero dengan kekayaan negara merupakan kekayaan yang terpisah. Dengan adanya pemisahan kekayaan ini berarti kerugian yang dialami oleh BUMN tidak dapat disamakan dengan kerugian negara. UU BUMN yang merupakan aturan hukum khusus dan lebih baru dibandingkan dengan peraturan terkait, maka dapat menggunakan *asas lex specialis derogat legi generali dan lex posteriori derogat legi priori*.

Artikel kedua dibawakan oleh Sdr. Ema Rahmawati dan Linda Rachmainy yang berjudul “Penjatuhan Putusan Verstek dalam Praktik di Pengadilan Agama dan Pengadilan Negeri Bandung dalam Kajian Hukum Acara Perdata Positif di Indonesia”. Artikel ini merupakan hasil penelitian penulis yang didanai oleh DIPA BLU Fakultas Hukum Universitas Padjadjaran pada Tahun 2013. Artikel ini menggunakan metode penelitian empiris yang mengkaji mengenai ketidakhadiran tergugat dalam persidangan yang diatur di dalam Pasal 125 HIR yang dikenal dengan putusan di luar hadir (*verstek*). Mengenai kapan dijatuhkannya putusan verstek ini menjadi variatif di dalam praktik. Penjatuhan putusan verstek dalam praktik di Pengadilan Agama Bandung umumnya dilakukan dalam perkara perceraian (gugat cerai atau cerai talak). Penjatuhan putusan verstek umumnya dilakukan setelah tergugat dipanggil dua kali untuk

persidangan hari pertama, tetapi tidak hadir di persidangan tanpa alasan yang sah sebagaimana diatur dalam Pasal 125 *juncto* Pasal 126 HIR. Pelaksanaan penjatuhan putusan verstek dalam praktik di Pengadilan Negeri Bandung mayoritas dilakukan dalam perkara perceraian serta perkara lainnya (perkara wanprestasi dan perbuatan melawan hukum).

Artikel ketiga, disajikan oleh Sdr. I Putu Rasmadi Arsha Putra yang berjudul “Transplantasi *Common Law System* ke dalam Penyelesaian Sengketa Konsumen”. Artikel ini mengulas tentang akibat globalisasi ekonomi yang mengakibatkan masuknya pranata ekonomi dan hukum asing ke dalam suatu negara yang memiliki sistem hukum yang berbeda, yaitu masuknya lembaga hukum yang hanya ada pada sistem *Common Law* ke Indonesia yang menganut sistem hukum *Civil Law*, dimana dalam pelaksanaannya seringkali menimbulkan benturan. Badan Penyelesaian Sengketa Konsumen merupakan salah satu pranata hukum asing yang diadopsi ke dalam pranata hukum Indonesia, hal ini sejalan dengan tujuan undang-undang Perlindungan Konsumen adalah untuk meningkatkan pemberdayaan konsumen dalam menuntut hak-hak konsumen, dengan penyelesaian sengketa konsumen melalui BPSK. Sejauh ini BPSK masih terganjal dengan berbagai permasalahan yang melingkupi BPSK, hal ini dikarenakan perbedaan system hukum, maka diperlukan upaya-upaya agar BPSK dapat menjadi lembaga penyelesaian sengketa konsumen di luar pengadilan yang cepat, murah dan adil sesuai dengan amanah dari UUPK. Upaya yang biasa dilakukan BPSK adalah melakukan perubahan terhadap substansi peraturan, kelembagaan BPSK, cara penerapan hukum serta merubah budaya hukum.

Artikel keempat ditulis oleh Sdr. M. Hamidi Masykur berjudul “Lembaga Eksaminasi Pertanahan sebagai Alternatif Model Penyelesaian Sengketa di Bidang Pertanahan”. Artikel ini mengulas tentang Lembaga Eksaminasi Pertanahan yang memiliki kewenangan untuk menyelesaikan konflik pertanahan. Pada tahun 2011 Pemerintah telah memberlakukan Peraturan Kepala BPN RI Nomor 3 Tahun 2011. Peraturan tersebut mengamanatkan adanya mekanisme kelembagaan Gelar Kasus Pertanahan dalam penyelesaian sengketa pertanahan. Yang menjadi tantangan adalah mampukah Lembaga Eksaminasi Pertanahan (Peraturan Kepala BPN RI No 12 Tahun 2013) sebagai lembaga penyelesaian sengketa pertanahan diluar pengadilan (*alternatif dispute resolution*) mampu menjawab permasalahan konflik pertanahan yang menjadi penyumbang banyaknya perkara di Mahkamah Agung. Kelebihan dari Lembaga Eksaminasi ini adalah dapat menyelesaikan sengketa secara cepat, dan putusannya bersifat *win win solution*, mengurangi biaya litigasi konvensional dan pengunduran waktu yang biasa terjadi, mencegah terjadinya sengketa hukum yang biasanya diajukan ke pengadilan. Namun kelemahan dari Lembaga Eksaminasi ini adalah kurangnya sosialisasi, belum semua kantor wilayah BPN membentuk tim eksaminasi. Diperlukan Optimalisasi lembaga Eksaminasi

Pertanahan agar penyelesaian sengketa pertanahan dapat segera diselesaikan tanpa mekanisme peradilan yang tentu memakan waktu yang lama dan tak kunjung selesai.

Artikel kelima disajikan Anita Afriana dan Efa Laela Fakhriah dengan judul “Inklusivitas Penegakan Hukum Lingkungan Melalui Tanggung Jawab Mutlak: Suatu Tinjauan Terhadap Gugatan Kebakaran Hutan di Indonesia”. Artikel ini menyoroti kasus lingkungan khususnya kebakaran hutan dan mengulas pertimbangan hukum beberapa putusan hakim dalam perkara kebakaran hutan dan pengenaan tanggung jawab mutlak yang dapat dibebankan pada Tergugat. Bahwa penegakan hukum dilakukan hakim melalui putusan sebagai produk pengadilan. Pertanggungjawaban mutlak merupakan suatu pengecualian sebagaimana yang diatur Pasal 1365 KUHPerdara. Karena berbeda dari pertanggungjawaban perdata dalam KUHPerdara, maka penerapannya bersifat inklusivitas antara lain dalam hal pencemaran lingkungan.

Artikel keenam ditulis Sdri. Galuh Puspanigrum berjudul “Karakteristik Hukum Persaingan Usaha”. Artikel ini membahas tentang kegiatan-kegiatan yang diperkenankan dan yang dilarang dilakukan oleh pelaku usaha. Sebagai diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1999 tentang larangan Praktik Monopoli dan Persaingan Usaha yang Tidak Sehat. Selain itu artikel ini juga mengulas tentang Hukum Acara Persaingan Usaha yang terkandung hukum formil yang bermuara pada hukum acara perdata, meliputi prinsip-prinsip hukum acara perdata, mekanisme penyelesaian dan sifat putusan Komisi Pengawas Persaingan Usaha (KPPU) yang memiliki kekuatan hukum tetap serta pelaksanaan putusan sampai dengan upaya hukum keberatan ke peradilan umum dan apabila pelaku usaha tidak melaksanakan putusan Komisi Pengawas Persaingan Usaha (KPPU). Dalam hal ini terdapat inkonsistensi dalam hukum acara persaingan usaha sehingga menimbulkan permasalahan dalam pengembangan hukum pada tataran teoritis dan praktisnya.

Artikel ketujuh ditulis oleh Agus Mulya Karsona dan Efa Laela Fakhriah berjudul “Eksistensi Pengadilan Hubungan Industrial dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja di Indonesia”. Artikel ini mengulas tentang keberadaan Pengadilan Hubungan Industrial yang dalam tataran implementasinya masih mengalami banyak permasalahan seperti; Gugatan tidak mencantumkan permohonan sita jaminan; Putusan yang memerintahkan pengusaha untuk mempekerjakan kembali pekerja sulit dilaksanakan karena terkait kebijakan dari perusahaan; Terkait kewajiban penggugat dari pihak pekerja yang harus memberikan pembuktian, menurut hakim beban pembuktian khususnya terkait surat-surat sulit dipenuhi oleh pekerja dan menjadi kendala dalam proses gugatannya. Akan tetapi untuk mengatasi hal tersebut hakim di pengadilan lain melakukannya dengan mendatangkan saksi-saksi baik teman saat bekerja atau tetangga; Penyelesaian sengketa hubungan industrial melalui Pengadilan Hubungan Industrial ada kecenderungan menurun, hal ini disebabkan oleh antara lain : pekerja seringkali kalah

dalam persidangan; putusan seringkali tidak bisa dieksekusi; pengusaha tidak melaksanakan kewajibannya (ada saran negatif dari pihak pengacara); kemampuan membuat gugatan dari pekerja; kemampuan membayar pengacara dari para pekerja.

Artikel kedelapan ditulis oleh Sdr. Heri Hartanto yang berjudul “Perlindungan Hak Konsumen Terhadap Pelaku Usaha yang Dinyatakan Pailit”. Artikel ini mengulas mengenai Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1999 tentang Perlindungan Konsumen yang mengatur bahwa Pelaku Usaha berkewajiban untuk mengganti rugi apabila konsumen dirugikan akibat mengkonsumsi barang dan/atau jasa yang harus segera dibayar dalam waktu 7 (tujuh) hari setelah tanggal transaksi. Apabila Pelaku Usaha yang memberikan barang dan/atau jasa tersebut dipailitkan oleh Pengadilan Niaga atas permohonan kreditor atau debitor itu sendiri. Salah satu kelompok kreditor dalam hal Pelaku Usaha yang dinyatakan pailit oleh Pengadilan Niaga adalah para Konsumennya. Dalam Undang-Undang Perlindungan Konsumen telah diatur tersendiri tentang bagaimana penyelesaian sengketa konsumen dengan menenpatkan posisi konsumen sebagai pihak yang diberi perlindungan. Namun dengan dipailitkannya Pelaku Usaha, menjadikannya tidak cakap hukum dan kehilangan wewenang untuk mengelola kekayaannya sendiri kemudian beralih kepada kurator. Ketidakmampuan Pelaku Usaha yang dinyatakan pailit untuk memenuhi hak konsumen menempatkan konsumen diposisi sebagai kreditor konkuren dan tidak memiliki hak untuk didahulukan.

Artikel kesembilan disampaikan oleh Sdr. Moh. Ali yang berjudul “Prinsip Pilihan Hukum dalam Penyelesaian Sengketa pada Kontrak *E Commerce* Transnasional”. Artikel ini menilai bahwa UUPK, UU ITE, UUP maupun HPI Indonesia belum memberikan jaminan perlindungan yang tegas berkaitan dengan pilihan hukum dalam kontrak *e-commerce* bersekala transnasional sehingga muncul *legal gap*. Prinsip-prinsip pilihan hukum yang lazimnya didasarkan atas kebebasan berkontrak dan kesepakatan para pihak mengalami pergeseran paradigma terutama didasarkan doktrin negara kesejahteraan dimana ruang publik perlu mendapatkan perlindungan. Dalam soal penyelesaian sengketa, kebanyakan negara *civil law* menganut prinsip *country of reception* yaitu aturan yang memperbolehkan konsumen pemakai terakhir (*end user*) menerapkan Undang Undang Perlindungan Konsumen negaranya. Prinsip ini dikecualikan terhadap transaksi konsumen dan tidak berlaku pada kontrak *e-commerce* antara pengusaha. Untuk mengatasi *legal gap* pada penyelesaian sengketa *e-commerce* transnasional maka perlu dilakukan *legal reform* yang mengadaptasi kerberlakuan prinsip *country of reception* ini ke dalam regulasi Indonesia sehingga kepentingan konsumen dapat terlindungi.

Jurnal edisi kali ini ditutup oleh tulisan dari I Ketut Tjukup, Nyoman A. Martana, Dewa N. Rai Asmara Putra, Made Diah Sekar Mayang Sari, dan I Putu Rasmadi Arsha Putra, yang berjudul “Penegakan Hukum yang Berkeadilan dalam Pemeriksaan Perkara Perdata

di Pengadilan Berdasarkan Hukum Acara Perdata yang Pluralistik”. Artikel ini mengkaji Hukum Acara Perdata di Indonesia sangat pluralistik dan tersebar dalam berbagai Peraturan Perundang-undangan. Berdasarkan Pasal 5 ayat 1 Undang-Undang Darurat No. 1 Tahun 1951 masih tetap mempergunakan HIR (Reglement Indonesia yang diperbaharui STB 1941 No. 44 berlaku untuk wilayah hukum Jawa dan Madura), dan RBg (Reglement daerah seberang STB 1927 No. 227) berlaku luar Jawa dan Madura. Mencermati pluralistiknya hukum acara perdata Indonesia yang sampai sekarang belum memiliki Kitab Undang-undang Hukum Acara Perdata yang nasional, hukum acara yang demikian dalam penerapannya timbul multi interpretasi, sulit mewujudkan keadilan dan tidak menjamin kepastian hukum. Oleh karena itu Hakim sebagai penegak hukum dan untuk mewujudkan keadilan tidak boleh hanya bertindak sebagai mulut undang-undang, hakim harus progresif dan selalu memperhatikan perasaan keadilan para pihak dalam proses pemeriksaan di persidangan, sebagaimana yang diatur oleh moralitas para pihak yang dilanggar selalu menginginkan keadilan atau penegakan hukum identik dengan penegakan keadilan. Perwujudan keadilan haruslah didahului dengan kepastian hukum sehingga sangat diperlukan hukum acara perdata yang unifikasi atau tidak terlalu banyak multi interpretasi, yang akhirnya putusan Hakim yang adil dapat diketemukan. Jadi hukum acara perdata yang pluralistik dalam penerapannya banyak timbul hambatan, tidak mencerminkan kepastian hukum dan sangat sulit mewujudkan keadilan, sehingga sangat diperlukan satu kesatuan hukum acara perdata (unifikasi hukum).

Pemikiran-pemikiran yang tertuang di dalam artikel pada jurnal ini semoga dapat memberikan manfaat dan tentunya dorongan bagi berbagai pihak untuk memberikan perhatian pada pembaharuan Hukum Acara Perdata Indonesia yang harus diakui sudah cukup renta 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 bisnis dan teknologi. Kami redaktur JHAPER mengucapkan selamat membaca!

EKSISTENSI PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN KERJA DI INDONESIA *

Agus Mulya Karsona ** dan Efa Laela Fakhriah ***

ABSTRAK

Keberadaan Pengadilan Hubungan Industrial yang menggantikan kedudukan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan ditandai dengan adanya perubahan mekanisme penyelesaian perselisihan perburuhan dimaksudkan agar proses penyelesaian perselisihan dapat dilaksanakan secara cepat, tepat, adil dan murah seiring dengan perkembangan era industrialisasi dan ilmu pengetahuan. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial perlu dilaksanakan secara cepat, karena berkaitan dengan proses produksi dan terciptanya hubungan industrial yang harmonis dalam suatu hubungan kerja. Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial dilaksanakan berdasarkan ketentuan Pasal 56 UU Nomor 2 Tahun 2004, bahwa Pengadilan Hubungan Industrial mengadili perkara-perkara sebagai berikut; di tingkat pertama mengenai perselisihan hak; di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan; di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja; dan di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Adapun yang dimaksud dengan perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai

* Disampaikan dalam Konferensi Nasional Hukum Acara Perdata III; *Harmonisasi Hukum Penyelesaian Sengketa Perdata Dalam Rangka Mewujudkan Unifikasi Hukum*, Universitas Tanjung Pura Pontianak, 16-18 November 2016.

** Penulis adalah Dosen Pembina Hukum Ketenagakerjaan pada Fakultas Hukum Universitas Padjadjaran Bandung.

*** Penulis adalah Dosen Pengajar Hukum Acara Perdata pada Fakultas Hukum Universitas Padjadjaran Bandung.

keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatpekerjaan. Dalam tataran implementasinya praktik penyelesaian sengketa melalui Pengadilan Hubungan Industrial, masih mengalami banyak permasalahan seperti; Gugatan tidak mencantumkan permohonan sita jaminan; Putusan yang memerintahkan pengusaha untuk mempekerjakan kembali pekerja sulit dilaksanakan karena terkait kebijakan dari perusahaan; Terkait kewajiban penggugat dari pihak pekerja yang harus memberikan pembuktian, menurut hakim Makassar beban pembuktian khususnya terkait surat-surat sulit dipenuhi oleh pekerja dan menjadi kendala dalam proses gugatannya. Akan tetapi untuk mengatasi hal tersebut hakim Surabaya melakukannya dengan mendatangkan saksi-saksi baik teman saat bekerja atau tetangga; Penyelesaian sengketa hubungan industrial melalui Pengadilan Hubungan Industrial ada kecenderungan menurun, hal ini disebabkan oleh antara lain : pekerja seringkali kalah dalam persidangan; putusan seringkali tidak bisa dieksekusi; pengusaha tidak melaksanakan kewajibannya (ada saran negatif dari pihak pengacara); kemampuan membuat gugatan dari pekerja; kemampuan membayar pengacara dari para pekerja.

LATAR BELAKANG

Sejalan dengan semakin meningkat dan kompleksnya permasalahan perburuhan di era industrialisasi. Hubungan industrial yang merupakan keterkaitan kepentingan antara pekerja/buruh dengan pengusaha, berpotensi menimbulkan perbedaan pendapat, bahkan perselisihan antara kedua belah pihak. Sehubungan dengan itu perangkat Undang-Undang penyelesaian perselisihan perburuhan sangat diperlukan. Secara normatif peraturan perundang-undangan yang mengatur perselisihan antara pengusaha dan pekerja diatur dalam UU Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (selanjutnya disebut sebagai UU Nomor 2 Tahun 2004). Penyelesaian perselisihan hubungan industrial merupakan salah satu komponen dari sistem hukum ketenagakerjaan. Sebagai sub sistem dari hukum ketenagakerjaan maka kualifikasi tentang keberadaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial sangat dipengaruhi oleh sub sistem hukum ketenagakerjaan lainnya. Dengan kata lain, maka sistem hukum ketenagakerjaan pada dasarnya adalah suatu upaya untuk menertibkan konflik antara pekerja dengan pengusaha.¹

Kehadiran UU Nomor 2 Tahun 2004 memberi harapan untuk terciptanya lembaga penyelesaian perselisihan yang bisa memelihara hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan. UU tersebut menggantikan UU Nomor 22 tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan yang sudah tidak dapat mengikuti perkembangan masyarakat industrial. Pengadilan hubungan industrial dibentuk dan didirikan, hakekatnya untuk menyelesaikan permasalahan atau perselisihan dalam hubungan kerja antara pengusaha

¹ Syahrul Machmud, 2014, *Hukum Acara Khusus Pada Pengadilan Hubungan Industrial*, Graha Ilmu, Yogyakarta, h. 71.

dengan pekerja. Perselisihan hubungan industrial menurut Pasal 1 ayat (1) UU Nomor 2 Tahun 2004 adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Keberadaan UU Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dianggap masih memiliki banyak kelemahan baik dari aspek pelaksanaan maupun secara regulatif. Diantaranya mengenai kompetensi, prosedur dan penerapan asas peradilan cepat dengan biaya murah masih diragukan. Terdapat beberapa kepentingan dari pekerja yang belum dapat ditangani oleh Pengadilan Hubungan Industrial.²

Penyelesaian permasalahan hubungan industrial melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Namun, hingga saat ini keberadaan PHI masih menuai kritik. Keberadaan PHI yang tidak dekat dengan masyarakat menjadikan waktu dan biaya sebagai permasalahan utama. Tidak setiap kabupaten memiliki PHI sehingga masyarakat harus ke provinsi. Ketika para pihak tidak puas dengan putusan PHI, harus mengajukan kasasi ke MA yang artinya para pihak kembali membutuhkan waktu untuk mendapatkan putusan. Sayangnya tidak setiap putusan bisa dilaksanakan karena tidak memiliki kekuatan mengikat secara sosiologis.³ Berikut tabel intensitas penyelesaian perselisihan perselisihan hubungan industrial yang diselesaikan oleh Pengadilan Hubungan Industrial.

Tabel 1. Intensitas Jumlah Sengketa Hubungan Industrial

	Tahun	Jumlah Perkara
Makasar	2013	21 Perkara
	2014	32 Perkara
	2015	24 Perkara
Surabaya	2014	143 Perkara
	2015	117 Perkara

² Asri Wijayanti, *Kompetensi Absolut Pengadilan Hubungan Industrial*

³ Siti Kunarti, 2016, *Eksistensi Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) dalam Sistem Peradilan di Indonesia*, Disertasi, UGM, Yogyakarta.

Tabel 2. Jenis Sengketa Hubungan Industrial

Makasar			
Jenis Sengketa	2013	2014	2015
Makasar			
PHK	17	25	16
Hak	2	5	5
Kepentingan	2	2	3
Antar SP	-	-	-
Surabaya			
PHK		117	86
Hak		16	19
Kepentingan		5	7
Antar SP		1	2

Terkait dengan lamanya penyelesaian sengketa hubungan industrial, baik pada Pengadilan Hubungan Industrial Makasar maupun di Surabaya, dikatakan bahwa kalau para pihak dapat mengikuti jadwal yang ditetapkan hakim rata-rata dapat diselesaikan kurang dari tiga bulan, *kecuali apabila* para pihak mengundur-undur jadwal sidang dengan berbagai alasan. Selanjutnya dalam hal Mediasi *in court* dalam penyelesaian sengketa hubungan industrial, sangat efektif dan saat ini ada kecenderungan sengketa diselesaikan pada tahap mediasi.

Adapun tingkat kepatuhan untuk melaksanakan putusan pengadilan hubungan industrial yang sudah mempunyai kekuatan hukum tetap masih sangat rendah, hal ini disebabkan antara lain karena; gugatan tidak lengkap, pengetahuan pekerja dalam membuat gugatan masih minim, tidak ada sanksi yang mengikat dan pengusaha nakal.

Berdasarkan uraian latar belakang, maka dapat ditemukan permasalahan sebagai berikut, Bagaimana pelaksanaan pengaturan Pengadilan hubungan industrial dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial ? dan Bagaimana eksistensi Pengadilan Hubungan Industrial dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial ?

PEMBAHASAN

Pelaksanaan Pengaturan Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial

Berdasarkan teori hukum, perselisihan perburuhan ada dua yaitu perselisihan hak dan perselisihan kepentingan. Selanjutnya Imam Soepomo, menyebutkan jenis perselisihan perburuhan dibedakan antara perselisihan hak (*rechtsgeshil*) dan perselisihan kepentingan (*belangengeshil*).⁴

⁴ Imam Soepomo, 2003, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, h. 97.

Kedua macam perselisihan hubungan industrial tersebut perlu mendapat perhatian, karena seringkali ditemukan kesulitan dalam memahaminya/membedakannya. Perselisihan hak, terjadi karena hak yang sudah ada dalam ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama tidak terpenuhi akibat terjadi perbedaan dalam pelaksanaan atau penafsiran oleh salah satu pihak. Sedangkan perselisihan kepentingan terjadi karena tidak adanya kesesuaian pendapat dalam hal pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.⁵

Menurut HM Laica Marzuki, terdapat dua macam karakteristik perselisihan yang mewarnai kasus-kasus perburuhan, yakni:⁶

- (1). Kasus perselisihan hak (*rechtsgeschil, conflict of right*) yang berpaut dengan tidak adanya persesuaian yang demikian itu, menitikberatkan aspek hukum (*rechtsmatigheid*) dari permasalahan, utamanya menyangkut pencenderaan janji (*wanprestasi*) terhadap perjanjian kerja, suatu pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.
- (2). Kasus perselisihan kepentingan (*belangeschillen, conflict of interest*) yang berpaut dengan tidak adanya persesuaian paham mengenai syarat-syarat kerja dan / atau keadaan perburuhan, utamanya menyangkut perbaikan ekonomis serta akomodasi kehidupan para pekerja. Perselisihan sedemikian menitikberatkan aspek *doelmatigheid* permasalahan.

Berkaitan dengan adanya dua pendapat itu, maka jenis perselisihan hubungan industrial pemutusan hubungan kerja sebenarnya sudah termasuk di dalam rumusan perselisihan hak. Menurut Aloysius Uwiyono, dalam perselisihan hak, hukumnya yang dilanggar, tidak dilaksanakan atau ditafsirkan secara berbeda.⁷ UU Nomor 2 Tahun 2004 terlalu berlebihan di dalam merumuskan jenis perselisihan hubungan industrial. Perselisihan PHK adalah perselisihan yang timbul akibat dari adanya hubungan kerja, baik karena *wanprestasi* terhadap perjanjian kerja, atau pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Jadi merupakan bagian dari perselisihan hak.

Berdasarkan ketentuan Pasal 56 UU Nomor 2 Tahun 2004, Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus :

- di tingkat pertama mengenai perselisihan hak;
- di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan;

⁵ Lalu Husni, 2014, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Edisi Revisi, RajaGrafindo Perkasa, Jakarta, h. 122.

⁶ Laica Marzuki HM, 'Mengenal Karakteristik Kasus-kasus Perburuhan', Oktober 1996, No. 133, *Varia Peradilan*, IKAHI, Jakarta, h. 151.

⁷ Aloysius Uwiyono, 2001, *Hak Mogok di Indonesia*, disertasi, Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Jakarta, h. 217.

- di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja;
- di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Menurut ketentuan Pasal 1 angka 17 UU Nomor 2 Tahun 2004, “PHI adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial”. Adapun dalam ketentuan Pasal 18 UU No. 48 Tahun 2009 Tentang Kekuasaan Kehakiman disebutkan bahwa “Kekuasaan kehakiman dilakukan oleh sebuah Mahkamah Agung dan badan peradilan yang berada di bawahnya dalam lingkungan peradilan umum, lingkungan peradilan agama, lingkungan peradilan militer, lingkungan peradilan tata usaha negara, dan oleh sebuah Mahkamah Konstitusi”.

Perumusan Pasal 1 angka 17 UU Nomor 2 Tahun 2004 inkonsisten dengan Pasal 18 UU No. 48 Tahun 2009, seharusnya di lingkungan Peradilan Umum bukan pengadilan negeri, Pelaku hubungan industrial minimal pengusaha dengan pekerja, jadi seharusnya masuk dalam lingkup kewenangan Pengadilan dalam lingkungan Peradilan Umum yaitu Pengadilan Negeri. Kompetensi absolut dari Pengadilan Negeri adalah memeriksa, memutus, dan menyelesaikan perkara pidana dan perkara perdata di tingkat pertama. (Pasal 50 UU Nomor 2 Tahun 1986). Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan adalah termasuk perkara perdata, sehingga seharusnya menjadi kewenangan Pengadilan Negeri.⁸

Perselisihan kepentingan tidak mungkin dapat diselesaikan di PHI karena kewenangan PHI adalah memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial. (Pasal 1 angka 17 UU Nomor 2 Tahun 2004). Perselisihan kepentingan hanya dapat diselesaikan melalui jalur *non litigasi*, yaitu *alternative dispute resolution (ADR)* yang terdiri dari *mediasi konsiliasi*, atau *arbitrase*. Keberadaan *ADR* didasarkan pada paradigma untuk menyelesaikan persoalan bukan memenangkan perkara. Lembaga itu akan menyelesaikan dengan mencari *win-win solution* dalam bentuk kebijaksanaan. Artinya, salah satu pihak bukan bersikeras untuk memenangkan perkaranya, tapi menyelesaikan persoalan.

Perumusan Pasal 56 UU Nomor 2 Tahun 2004 berlebihan dan bertentangan dengan Pasal 24 ayat (2) UUD 1945 jo Pasal 10 (1) UU Nomor 14 Tahun 1970 tentang lingkungan peradilan. Pasal 24 UUD 1945 yaitu:

- (1) Kekuasaan kehakiman merupakan kekuasaan yang merdeka untuk menyelenggarakan peradilan guna menegakkan hukum dan keadilan.

⁸ Asri Wijayanti, *Op.cit.*

- (2) Kekuasaan kehakiman dilakukan oleh sebuah Mahkamah Agung dan badan peradilan yang berada di bawahnya dalam lingkungan peradilan umum, lingkungan peradilan agama, lingkungan peradilan militer, lingkungan peradilan tata usaha negara, dan oleh sebuah Mahkamah Konstitusi.
- (3) Badan-badan lain yang fungsinya berkaitan dengan kekuasaan kehakiman diatur dalam undang-undang

Perumusan Pasal 1 angka 17 UU Nomor 2 Tahun 2004 tidak tepat menyamakan Peradilan Umum dengan Pengadilan Negeri. Seharusnya PHI hanya berwenang menangani kasus perselisihan hak saja. Perselisihan kepentingan hanya dapat diselesaikan melalui jalur *non litigasi*, yaitu *alternative dispute resolution (ADR)* yang terdiri *mediasi*, *konsiliasi* atau *arbitrasi*, dengan mencari *win-win solution* dalam bentuk kebijaksanaan. Menitikberatkan aspek *doelmatigheid* permasalahan.⁹

Perselisihan PHK merupakan bagian dari perselisihan hak. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan pada dasarnya adalah perselisihan antar pekerja, tanpa melibatkan pengusaha termasuk perkara perdata, seharusnya menjadi kewenangan lingkungan Peradilan Umum yaitu Pengadilan Negeri.

Eksistensi Pengadilan Hubungan Industrial dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial

Perbedaan kepentingan antara pekerja/buruh dengan pengusaha telah menimbulkan banyak persoalan dalam hubungan industrial. Dampaknya tidak hanya terbatas pada pekerja/buruh dan atau pengusaha. Aksi-aksi buruh belakangan ini tidak hanya berakibat hengkangnya investor asing, tetapi juga dapat berpengaruh pada perolehan devisa negara, politik perdagangan nasional dan internasional, keamanan, merebaknya berbagai tindakan criminal dan lain sebagainya. Ini menunjukkan bahwa persoalan perburuhan berkaitan erat dengan semua segi kehidupan berbangsa dan bernegara. Kompleksnya masalah ketenagakerjaan dan hubungan industrial sering menimbulkan perselisihan antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Dapat dikatakan perselisihan hubungan industrial akan senantiasa terjadi selama masih ada pekerja/buruh dan pengusaha. Semua upaya yang dilakukan hanyalah untuk meminimalisir persoalan yang timbul dan yang akan timbul berikut dampaknya. Untuk itulah diperlukan hukum perburuhan yang menyeluruh, konstruktif dan berkeadilan.

Pengadilan Hubungan Industrial sebagai lembaga peradilan khusus dibentuk dan didirikan pada hakekatnya adalah untuk menyelesaikan masalah atau perselisihan antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara para pihak

⁹ *Ibid.*

mengenai masalah-masalah tersebut masih terjadi, dan sulit untuk diselesaikan sendiri. Namun dalam tataran penerapannya masih terdapat kendala dalam pengaturan maupun pelaksanaannya sebagai upaya untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Permasalahan tersebut antara lain mencakup:

Pertama mengenai nomenklatur judul UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Nomenklatur tersebut berimplikasi setidaknya dua hal utama. Yakni sebagai regulasi mengharuskan adanya pengaturan penyelesaian perselisihan hubungan industrial tidak hanya dalam level pengadilan, melainkan mulai dalam level bipartit antara buruh/pekerja atau serikat pekerja/serikat buruh dengan perusahaan ataupun level tripartit dengan beberapa bentuk yang disediakan yakni mediasi, konsiliasi, dan arbitrase. Mata rantai penyelesaian yang panjang tersebut membuat pengaturan penyelesaian di dalam level pengadilan tidak banyak disinggung.

Kondisi demikian membuat pengaturan mengenai hukum acara penyelesaian perselisihan hubungan industrial di PHI tidak banyak pengaturannya dan regulasi yang ada membuat terbatasnya kewenangan PHI dalam menerima perkara. Sebagaimana UU Nomor 2 Tahun 2004 mengatur, PHI tidaklah memiliki hukum acara sendiri, melainkan tetap mengacu kepada hukum acara perdata pada umumnya kecuali diatur tersendiri dalam UU Nomor 2 Tahun 2004. Padahal dengan bentuk pengadilan khusus perburuhan yang mempunyai karakteristik tersendiri, menjadi penting pengaturan yang spesifik dan khas tiap prosedur dan tata acara perselisihan di PHI.¹⁰

Definisi mengenai PHI juga harus melampaui dari kewenangan PHI sebagaimana diatur dalam UU Nomor 2 Tahun 2004 yang hanya membatasi empat jenis perselisihan yang dapat dibawa ke PHI (hak, kepentingan, PHK, dan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan). Perselisihan dalam revisi UU Nomor 2 Tahun 2004 seyogianya berlandaskan pada implikasi adanya hubungan kerja secara keseluruhan dan tidak terbatas pada hubungan kerja pada buruh/pekerja industri. Pekerja rumah tangga, pekerja rumahan, ataupun pekerja informal lainnya harus dapat diberikan saluran menyuarkan keadilan oleh PHI sebagai upaya hukum dalam memperjuangkan adanya pelanggaran yang terjadi di dalam hubungan perburuhan yang mereka alami.

Perselisihan yang akan menjadi kewenangan PHI ke depannya juga harus mampu memilah mana yang dapat diperselisihkan dan mana yang tidak. Dalam konteks pelaksanaan hak perburuhan, sepatutnya tidak harus diperselisihkan, melainkan bagaimana PHI menjadi

¹⁰ Ari Lazuardi, *PHI dan Harapan Pengadilan (yang Berkeadilan) Bagi Buruh*, <http://www.hukumonline.com/berita/baca/lt557ac22cd6cb4/phi-dan-harapan-pengadilan-yang-berkeadilan-bagi-buruh-broleh--ari-lazuardi->

lembaga peradilan yang dapat memastikan terpenuhinya hak-hak pekerja/buruh dengan kewenangan eksekutorial. Selain itu juga dapat dibuka kemungkinan pidana yang timbul dalam hubungan perburuhan yang selama ini telah ada pengaturannya namun tidak efektif pelaksanaannya dapat pula menjadi kewenangan PHI agar permasalahan perburuhan dapat bermuara pada satu lembaga peradilan. Beberapa jenis tindak pidana dalam konteks hubungan perburuhan yang umum terjadi diantaranya pidana mengenai pelanggaran hak berserikat dan pidana pembayaran upah di bawah upah minimum.

Kedua, Penyelesaian perselisihan hubungan industrial oleh Pengadilan Hubungan Industrial yang cepat, tepat, adil, dan biaya murah, belum terlaksana sesuai dengan yang diharapkan.¹¹ Proses peradilan yang *Cepat*; masih belum terlaksana, sekalipun tidak berlaku upaya banding ke Pengadilan Tinggi, mengingat frekuensi yang hanya sekali dalam seminggu, upaya hukum kasasi ke MA yang membutuhkan waktu paling cepat enam bulan, bahkan bisa mencapai tiga-lima tahun. *Tepat*; mengingat tingkat pengetahuan pekerja/buruh di Indonesia bervariasi, proses hukum menggunakan hukum acara perdata dianggap memberatkan buruh sebagai penggugat. Pekerja/buruh tidak menguasai teknik beracara di Pengadilan. *Adil*; ini pun belum tercapai karena walaupun putusan Pengadilan Hubungan Industrial mempunyai kekuatan alat paksa melalui eksekusi, akan tetapi proses eksekusi sulit dilaksanakan, karena berbagai alasan. *Biaya murah*; UU Nomor 2 Tahun 2004 sesungguhnya mengamanatkan agar di tiap kabupaten/kota dibentuk PHI sendiri pada setiap pengadilan negeri. Namun faktanya hingga kini sepanjang pengetahuan penulis hanya PHI Gresik yang merupakan PHI yang dibentuk di luar ibukota provinsi. Beberapa kabupaten/kota dengan daerah industri besar seperti Kabupaten Bekasi, Karawang, Bogor, Pasuruan, Mojokerto, dan Batam tidak punya. Jika buruh berperkara di daerah ini harus ke PHI yang letaknya di ibukota provinsi yang jaraknya cukup jauh. Meskipun nilai perkara di bawah 150 juta rupiah tidak dikenakan biaya perkara, namun waktu dan biaya perjalanan tentu menghabiskan jumlah yang tidak sedikit. Dari situasi demikian setidaknya unsur biaya murah dalam penyelesaian perkara menjadi tidak dapat terpenuhi. Oleh karena itu pelaksanaan perlunya dibentuk PHI dengan sumberdaya operasionalnya di tiap kabupaten/kota terlebih untuk daerah industri menjadi suatu yang harus disegerakan.

Ketiga, Terlalu kecilnya masalah ketenagakerjaan yang jadi scope kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial, padahal masalah ketenagakerjaan sangat luas;

Keempat, Dalam Penyelesaian perkara secara mediasi, kompetensi mediator di bidang ketenagakerjaan tidak dapat terpenuhi, hal ini disebabkan dengan adanya pelimpahan

¹¹ Abdul Khakim, September 2016, *Konsepsi Perubahan Substantif UU Nomor 2 Tahun 2004*, Makalah, Seminar Menciptakan Peradilan Hubungan Industrial yang berkeadilan, UNMUH Surabaya.

kewenangan bidang ketenagakerjaan ke daerah Kabupaten/Kota sehingga seringkali dijumpai pegawai Disnakertrans pengetahuannya kurang di bidang ketenagakerjaan.

Kelima, Terlalu dominannya hukum acara perdata umum, termasuk dalam pembuktian dan pelaksanaan eksekusi terhadap putusan pengadilan, perjanjian bersama atau akta perdamaian yang telah memperoleh penetapan eksekusi, sehingga mempersulit pekerja/buruh dalam memperoleh hak-haknya.

Keenam, masih adanya biaya perkara walaupun nilai gugatan kurang dari Rp. 150.000.000, termasuk biaya kasasi dan eksekusi.

Ketujuh, Rendahnya kapasitas Serikat Pekerja/Serikat Buruh dalam beracara di Pengadilan;

Kedelapan, upaya hukum kasasi untuk perselisihan hak dan perselisihan PHK ke Mahkamah Agung memerlukan waktu enam bulan sampai lima tahun.

Kesembilan, mengenai penegasan pelaksanaan perihal putusan Mahkamah Konstitusi terkait hukum perburuhan. Berapa ketentuan norma hukum yang mengatur masalah perburuhan telah dinyatakan tidak berlaku ataupun ditafsirkan konstitusional bersyarat oleh Mahkamah Konstitusi (MK). Sehingga dalam prakteknya terdapat berbagai pelaksanaan putusan MK yang berbeda-beda antara majelis hakim PHI satu dengan lainnya. Beberapa norma terkait yang bisa dimasukkan diantaranya masalah administrasi pendaftaran gugatan yang terkait dengan tuntutan pembayaran upah pekerja/buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja yang kini tidak dibatasi selama dua tahun (perkara Nomor 100/PUU-X/2012) dan keharusan hakim PHI untuk melaksanakan putusan MK no 37/PUU-IX/2011 yang menyatakan pembayaran upah kepada pekerja/buruh haruslah tetap dibayarkan hingga perkara tersebut berkekuatan hukum tetap (upah proses) yang selama ini dalam putusan Majelis Hakim PHI sangat bervariasi menafsirkannya.

PENUTUP

Kesimpulan

- a. Sebagai hukum formil dari pengaturan substansi hubungan perburuhan yang ada dari berbagai UU lainnya, seperti UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan UU No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, PHI kiranya dapat menjadi wadah yang utuh untuk mampu menampung sekaligus menyalurkan secara adil permasalahan

hukum yang mungkin timbul dari hubungan perburuhan yang terjadi dengan didasarkan pada kapasitas dan fasilitas sumberdaya mumpuni yang disediakan oleh Negara

- b. Penyelesaian sengketa hubungan industrial melalui Pengadilan Hubungan Industrial ada kecenderungan menurun, hal ini disebabkan oleh antara lain; pekerja seringkali kalah dalam persidangan, putusan seringkali tidak bisa dieksekusi, pengusaha tidak melaksanakan kewajibannya (ada saran *negative* dari pihak pengacara), kemampuan membuat gugatan dari pekerja, kemampuan membayar pengacara dari para pekerja.

Saran

- a. Perlu perbaikan dalam mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial, guna terciptanya peradilan hubungan industrial yang berkeadilan.
- b. Perlunya Pengadilan Hubungan Industrial di setiap Kabupaten/Kota, khususnya untuk daerah yang merupakan kawasan industri.

DAFTAR BACAAN

- Agusmidah, 2011, *Dilematika Ketenagakerjaan Tinjauan Politik Hukum*, Sofmedia, Medan.
- , 2010, *Dinamika dan Kajian Teori Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Damanik, Sehat, 2004, *Hukum Acara Perburuhan, Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial Menurut UU Nomor 2 Tahun 2004*, DSS Publishing, Jakarta.
- HM, Laica Marzuki, Oktober 1996, No. 133, 'Mengenal Karakteristik Kasus-kasus Perburuhan', *Varia Peradilan, IKAHI, Jakarta*.
- HP., Panggabean, 2007, *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Jala Permata, Jakarta.
- Husni, Lalu, 2014, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, Edisi Revisi*, RajaGrafindo Perkasa, Jakarta.
- Khakim, Abdul, 2015, *Aspek Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Citra Aditya Bhakti, Bandung.
- Kunarti, Siti, 2016, *Eksistensi Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) dalam Sistem Peradilan di Indonesia*, Disertasi, UGM, Yogyakarta.
- Lazuardi, Ari, *PHI dan Harapan Pengadilan (yang Berkeadilan) Bagi Buruh*, <http://www.hukumonline.com/berita/baca/lt557ac22cd6cb4/phi-dan-harapan-pengadilan-yang-berkeadilan-bagi-buruh-broleh--ari-lazuardi->.

Machmud, Syahrul, 2014, *Hukum Acara Khusus Pada Pengadilan Hubungan Industrial*, Graha Ilmu, Yogyakarta.

Mulyadi, Lilik dan Agus Subroto, 2011, *Penyelesaian Perkara Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Teori dan Praktik*, Alumni, Bandung.

-----, 2014, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Cetakan IV*, Citra Aditya Bhakti, Bandung.

Soepomo, Imam, 2003, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta.

Uwiyono, Aloysius, 2001, *Hak Mogok di Indonesia*, Disertasi, Fakultas Hukum Universitas Indonesia, Jakarta.

Wijayanti, Asri, *Kompetensi Absolut Pengadilan Hubungan Industrial*.