

## **BAB III**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Hubungan Industrial dan Hubungan Kerja**

Berbicara tentang PHK dan penyelesaiannya ada baiknya dibicarakan terlebih dahulu tentang hubungan kerja. Karena bagaimanapun juga PHK bisa timbul karena adanya hubungan kerja yang terjadi sebelumnya. Hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Pasal 1 angka 15 disebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.<sup>1</sup>

Hubungan kerja merupakan istilah pengganti untuk istilah perburuhan. Namun demikian, sebelum keluarnya Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, dalam dekade 2000 an sudah mulai dikenal istilah hubungan industrial.<sup>2</sup>

Saat ini, dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan antara istilah hubungan kerja dan hubungan industrial debedakan pengertiannya. Yang dimaksud dengan hubungan industrial adalah “suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/jasa yang terdiri dari unsur pengusaha,

---

<sup>1</sup> Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta:PT. RajaGrafindo Persada,2000), h. 53

<sup>2</sup>Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2007), h.43

pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasari nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 ” ( Pasal 1 angka 16 UU No. 13 Tahun 2003).

Jadi dalam hubungan industrial ada tiga pihak yang terkait, yaitu pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintahan. Sementara itu hubungan kerja adalah hubungan antara kedua belah pihak, yaitu pengusaha dan pekerja/buruh, dengan suatu perjanjian dimana pihak kesatu (pekerja/buruh) mengikatkan dirinya pada pihak lain (si pengusaha) untuk bekerja dengan mendapatkan upah dan pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah.<sup>3</sup>

Dengan adanya hubungan kerja, maka pihak pekerja berhak atas upah sebagai imbalan dari pekerjaannya. Sedangkan manjikan/pengusaha berhak atas jasa/barang dari pekerjaan si pekerja tersebut sesuai dengan perjanjian kerja yang disepakati. Pemutusan hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha tidak boleh dilakukan sewenang-wenang, melainkan ada hal-hal tertentu yang harus dipenuhi oleh kedua belah pihak supaya PHK itu tidak mencederai rasa keadilan diantara kedua belah pihak.<sup>4</sup>

## **B. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)**

Pada umumnya kelangsungan hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja terjalin apabila kedua belah pihak masih saling membutuhkan dan saling patuh atau taat akan perjanjian yang telah disepakatinya pada saat mereka menjalin kerja sama. Dengan adanya keterikatan bersama antara para tenaga kerja dengan pengusaha berarti

---

<sup>3</sup>Zaeni Asyhadie, *Ibid.* h. 44

<sup>4</sup>[Agussalamnasutionmandailing.blogspot.com/2012/04/makalah-hukum-pemutusan-hubungan-kerja.html](http://Agussalamnasutionmandailing.blogspot.com/2012/04/makalah-hukum-pemutusan-hubungan-kerja.html). diakses pada, Hari Selasa Tanggal 16 Juli 2014 Pukul 17:22 WIB.

mereka masing-masing memiliki hak dan kewajiban. Demikian pula sebaliknya, apabila terjadi PHK berarti menger tenaga kerja dituntut untuk memenuhi hak dan kewajiban tenaga kerja sesuai kondisi pada saat terjadinya kontrak kerja.<sup>5</sup>

Bagi pekerja/buruh PHK merupakan mimpi buruk. Setiap mereka mengusahakan sedapat mungkin agar dirinya tidak kehilangan pekerjaan. PHK dapat berarti awal dari sebuah penderitaan. Namun demikian suka atau tidak suka, pengakhiran hubungan kerja merupakan suatu yang sangat dekat dan sangat mungkin serta wajar terjadi dalam konteks hubungan kerja, hubungan antara pengusaha (majikan) dengan pekerja/buruh.<sup>6</sup>

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 153 ayat (1) menyebutkan pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan;

1. Pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui batas 12 bulan secara terus menerus;
2. Pekerja/buruh berhalangan melakukan pekerjaannya karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
3. Pekerja/buruh menjalankan ibadah yang diwajibkan agamanya;
4. Pekerja/buruh menikah;

---

<sup>5</sup>B. Siswanto Sastrohadiwiryo, *Op. Cit*, h.305

<sup>6</sup>Thoah M. Sitorus,*Ibid*, h. 75

5. Pekerja/buruh perempuan hamil, melahirkan, gugur kandungan atau menyusui bayi;
6. Pekerja/buruh mempunyai pertalian darah /atau ikatan perkawinan dengan pekerja/buruh lainnya di dalam suatu perusahaan, kecuali telah diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
7. Pekerja/buruh mendirikan, menjadi anggota dan/atau pengurus serikat pekerja/serikat buruh, pekerja/buruh melakukan kegiatan buruh di luar jam kerja, atau di dalam jam kerja atas kesepakatan pengusaha, atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama;
8. Pekerja/buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan;
9. Karena perbedaan paham, agama, aliran politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, atau status perkawinan;
10. Pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.

Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan alasan sebagaimana dimaksud di atas batal demi hukum dan pengusaha wajib mempekerjakan kembali pekerja/buruh yang bersangkutan.<sup>7</sup>

### C. Jenis-jenis PHK

Dalam literatur hukum perburuhan/ketenagakerjaan dikenal ada beberapa jenis PHK yaitu:

1. Pemutusan hubungan kerja oleh majikan/pengusaha.

Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan alasan pekerja/buruh telah melakukan kesalahan berat, hal ini diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Pasal 158 ayat ( 1).<sup>8</sup>

2. Pemutusan hubungan kerja oleh buruh/pekerja.

Pekerja/buruh berhak memutuskan hubungan kerja dengan pihak pengusaha karena pada prinsipnya pekerja/buruh tidak bisa dipaksa bekerja terus menerus bila mana ia sendiri tidak menghendakinya. Dengan demikian pemutusan hubungan kerja oleh pekerja/buruh ini, yang aktif untuk memutuskan hubungan kerjanya ialah pekerja/buruh tersebut.

Pekerja/buruh dapat melakukan pemutusan hubungan kerja dalam hal sebagai berikut:<sup>9</sup>

---

<sup>7</sup>Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, cet. Ke-11, 2012) h. 197.

<sup>8</sup>Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2010), h. 166

<sup>9</sup>Zaeni Asyhadie, *Op Cit*, h.182

- a. Menganiaya, menghina secara kasar, atau mengancam pekerja/buruh;
- b. Membujuk dan/atau menyuruh pekerja buruh untuk melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan ;
- c. Tidak membayar upah tepat waktu selama 3 bulan berturut-turut tau lebih;
- d. Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh;
- e. Memerintah pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan di yang diperjanjikan, atau
- f. Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan atau kesusilaan pekerja/buruh, sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan dalam perjanjian kerja.

Pekerja/buruh dapat mengakhiri hubungan kerja dengan melakukan pengunduran diri atas kemauan sendiri tanpa perlu meminta penetapan dari lembaga PPHI, dan kepada pekerja/buruh yang bersangkutan berhak memperoleh uang penggantian hak, sesuai ketentuan pasal 156 ayat (4) selain uang penggantian hak pekerja/buruh diberikan uang pisah yang besar dan pelaksanaanya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Pekerja/buruh mengunduran diri tersebut harus memnuhi syarat :<sup>10</sup>

- a. Mengajukan permohonan tertulis selambat-lambatnya 30 hari sebelum tanggal mengundurkan diri

---

<sup>10</sup>Lalu Husni, *Op Cit*, h.187

- b. Tidak terikat dalam ikatan dinas dan
- c. Tetap melaksanakan kewajibannya sampai tanggal mulai pengunduran diri.

3. Hubungan kerja putus demi hukum.

Selain PHK oleh pengusaha, pekerja/buruh hubungan kerja dapat berakhir demi hukum. Artinya hubungan kerja itu putus dengan sendirinya. Pekerja/buruh tidak perlu mendapatkan penetapan dari lembaga yang berwenang. PHK demi hukum dapat terjadi dalam hal:

- a. Pekerja/ buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri berhak memperoleh uang penggantian hak dan diberikan uang pisah yang besar dan pelaksanaanya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau PKB.
- b. PHK dengan alasan pengunduran diri atas kemauan sendiri dilakukan tanpa melakukan gugatan kepada PHI.
- c. Perubahan status, penggabungan, peleburan atau perubahan kepemilikan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja.
- d. Perusahaan tutup, dimana perusahaan mengalami kerugian secara terus menerus selama 2 tahun sehingga perusahaan terpaksa harus ditutup atau keadaan memaksa (*force majeure*), pengusaha dapat melakukan PHK.

- e. Pengusaha bermaksud hendak melakukan efisiensi. dalam hal rasionalisasi ini, pekerja/buruh yang akan diputus hubungan kerjanya, harus diperhatikan;
  - 1) Masa kerja;
  - 2) Loyalitas;
  - 3) Jumlah tanggungan keluarga.
- f. Pengusaha dapat melakukan PHK jika perusahaan pailit.
- g. Dalam hal hubungan kerja berakhir, karena pekerja/buruh meninggal dunia.
- h. Pengusaha dapat melakukan PHK terhadap pekerja/buruh karena memasuki usia pensiun.
- i. Pekerja/buruh mangkir atau tidak masuk kerja selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri. Keterangan tertulis dengan bukti yang sah tersebut harus diserahkan paling lambat pada hari pertam pekerja/buruh tidak masuk kerja.
- j. PHK oleh pekerja tau buruh, meskipun dalam praktek, PHK oleh pekerja/buruh sangat jarang atau bahkan tidak mungkin ada, namun yurisdiksi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, PHK oleh pekerja/buruh ini dimungkinkan.<sup>11</sup>

---

<sup>11</sup>Zaeni Asyhadie, *Op Cit*, h. 194



#### 4. Pemutusan hubungan kerja oleh pengadilan.

Cara terjadinya PHK yang terakhir adalah karena adanya putusan pengadilan. Cara yang keempat ini sebenarnya merupakan akibat dari adanya sengketa antar buruh dan majikan yang berlanjut sampai ke proses pengadilan. Datangnya perkara dapat dari buruh atau dapat dari majikan.<sup>12</sup>

#### **D. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja dan mekanisme penyelesaiannya**

Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Pasal 1 ayat (4) tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.

Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja masuk ke ranah penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Lebih lanjut akan diuraikan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial menurut Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Hubungan industrial pada dasarnya merupakan suatu hubungan hukum yang dilakukan pengusaha dengan pekerja. Adakalanya hubungan itu mengalami suatu perselisihan. Perselisihan itu dapat terjadi pada siapapun yang sedang melakukan hubungan hukum.

---

<sup>12</sup>Asri Wijayanti, *Op, Cit*, h.167

Perselisihan dibidang hubungan industrial yang selama ini dikenal dapat terjadi mengenai hak yang telah ditetapkan, atau mengenai keadaan ketenagakerjaan yang belum ditetapkan, baik dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, maupun peraturan perundang-undangan.<sup>13</sup>

Sebelum lahirnya Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mekanisme penyelesaiannya diatur di dalam Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.

#### **1. Penyelesaian Menurut Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan**

Yang dimaksud perselisihan perburuhan menurut Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 adalah pertentangan antara majikan (pengusaha) atau perkumpulan pengusaha dengan serikat pekerja atau gabungan serikat pekerja berhubung dengan tidak adanya persesuaian faham mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan atau keadaan hubungan perburuhan (pasal 1).

Dari pengertian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa undang-undang ini hanya meliputi atau memproses penyelesaian perselisihan antara pengusaha dengan serikat pekerja, sedangkan perselisihan antar pengusaha dengan pekerja perseorangan atau sekompok pekerja yang

---

<sup>13</sup>Asri Wijayanti, *Ibid*, h.178

tidak/belum bergabung dalam serikat perkerja tidak diliputi oleh undang-undang ini.

Jadi yang menjadi pihak yang berselisih adalah:

- a. Pengusaha atau sekumpulan pengusaha yang berbadan hukum dan
- b. Serikat perkerja atau gabungan serikat pekerja yang terdaftar pada departemen ketenagakerjaan.

Seorang tenaga kerja/pekerja atau sekumpulan tenaga kerja tidak dapat menjadi pihak yang berselisih. Apabila yang menjadi salah satu pihak adalah tenaga kerja atau sekumpulan tenaga kerja maka penyelesaiannya hanya bisa sampai pada tingkat perantaraan/pegawai perantara, dan tidak dapat dilanjutkan ke sidang P4D atau P4P.<sup>14</sup>

Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang penyelesaian perselisihan perburuhan berpegang pada asas musyawarah untuk mencapai mufakat dengan berpijak pada tahap pertama bila terjadi perselisihan penyelesaiannya diserahkan kepada para pihak yang berselisih. Dalam hal tidak tercapainya perdamaian antara para pihak yang berselisih setelah dicari upaya penyelesaian oleh para pihak, maka baru diusahakan penyelesaiannya oleh badan penyelesaian perselisihan perburuhan.<sup>15</sup>

Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 mengenal adanya dua jalur penyelesaian perselisihan hubungan industrial, yaitu penyelesaian secara wajib dan penyelesaian secara sukarela.

---

<sup>14</sup>Sandjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: PT. Raneka Cipta, 2001), h. 95

<sup>15</sup>Zainal Asikin dkk. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 1993), h. 215

a. Penyelesaian secara wajib

M. Yahya Harahap dkk. Dalam laporan penelitiannya menulis bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial harus diselesaikan dengan tiga tahap, yaitu;

- 1) perundingan pihak-pihak untuk mencari penyelesaian mandiri;
- 2) dalam hal butir pertama gagal, pihak-pihak yang berselisih harus meminta bantuan penyelesaian lewat pegawai perantara;
- 3) dalam hal butir kedua gagal, materi perselisihan dapat diajukan pada lembaga atau panitia penyelesaian perselisihan perburuhan.

Apa yang dijumpai dalam penelitiannya oleh M. Yahya Harahap dkk. Sebagaimana dikemukakan di atas, secara normatif maupun empiris memang demikian prosesnya. Oleh karena itu, untuk lebih rinci pembahasan berikutnya akan diuraikan sebagai berikut.

1) Penyelesaian secara bipartite

Penyelesaian secara bipartite yang dimaksud di sini adalah penyelesaian perselisihan yang dilakukan secara mandiri oleh mereka yang berselisih secara musyawarah mufakat. Ini diperlukan dalam rangka pengejawantahan sila ke empat Pancasila yang sudah merupakan pandangan hidup bangsa kita sejak dahulu kala. Hal ini juga dilakukan untuk menghindari proses yang berkepanjangan.

2) Penyelesaian melalui pegawai perantara

Pegawai perantara adalah pegawai negeri sipil dari Departemen Tenaga Kerja yang ditunjuk sebagai pegawai perantara

oleh Menteri Tenaga Kerja .<sup>16</sup> jika suatu perselisihan tidak bisa diselesaikan secara damai, serta oleh para pihak tidak diserahkan kepada juru/dewan pemisah maka oleh para pihak atau salah satu pihak dari mereka harus memberitahukan keadaan tersebut kepada pegawai perantara. Pemberitahuan wajib secara tertulis. Ini dipandang sebagai permintaan kepada pegawai perantara tersebut untuk memberikan perantaraan guna mencari penyelesaian dalam perselisihan itu (Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 Pasal 3).

Selambat-lambatnya dalam tenggang waktu tujuh hari pegawai perantara sudah harus dapat mengusahakan untuk mengadakan perundingan dengan pihak-pihak yang berselisih guna mencapai persetujuan paham serta untuk tercapainya penyelesaian secara damai. Persetujuan yang telah dicapai dalam perundingan mempunyai kekuatan hukum sebagai perjanjian perburuhan. Dalam hal perselisihan tidak dapat mencapai persesuaian paham walaupun telah diadakan perundingan oleh para pihak yang berselisih dengan pegawai perantara berpendapat bahwa perselisihan itu tidak dapat diselesaikan olehnya, maka perselisihan itu harus diserahkan kepada panitia penyelesaian perselisihan perburuhan daerah (P4D) dengan memberitahukan hal itu kepada pihak yang berselisih.

### 3) Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan

---

<sup>16</sup>Zaeni Asyhadie, *Peradilan Hubungan Industrial*. (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2009,) h.78-79

Dalam hal perselisihan tidak dapat mencapai persesuaian paham walaupun telah diadakan perundingan oleh para pihak yang berselisih dengan pegawai perantara berpendapat bahwa perselisihan itu tidak dapat diselesaikan olehnya, maka perselisihan itu harus diserahkan kepada panitia penyelesaian perselisihan perburuhan daerah (P4D) dengan memberitahukan hal itu kepada pihak yang berselisih. Setelah menerima pemberitahuan tersebut, yang pertama yang harus dilakukan adalah memberikan perantara dengan jalan mengadakan perundingan bersama para pihak yang berselisih. Jika perundingan yang diadakan itu menghasilkan persesuaian paham sehingga menimbulkan kesepakatan atau perjanjian, persetujuan itu mempunyai kekuatan hukum sebagai kesepakatan kerja bersama.

Jika perundingan tidak menghasilkan persesuaian paham panitia daerah dapat mengambil keputusan. Dalam mengambil keputusan panitia daerah dapat menimbang segala sesuatu dengan mengingat hukum perjanjian yang ada, kebiasaan, keadilan, dan kepentingan negara.

Selanjutnya dapat dikemukakan bahwa putusan panitia daerah dapat bersifat anjuran, yakni menganjurkan para pihak agar menerima penyelesaian menurut ketentuan-ketentuan yang dimuat dalam putusan itu. Kalau panitia daerah berpendapat bahwa perselisihan itu sukar diselesaikan dengan putusan yang bersifat anjuran, maka panitia daerah memberikan putusan yang bersifat mengikat.

Jika putusan itu tidak dilaksanakan secara suka rela, untuk melaksanakan putusan itu oleh yang bersangkutan dapat dimintakan fiat eksekusi kepada pengadilan negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat kedudukan pihak terhadap siapapun putusan itu akan dinyatakan dapat dijalankan sehingga putusan tersebut dilaksanakan menurut aturan yang biasa untuk menjalankan putusan perdata.<sup>17</sup>

Terhadap putusan panitia daerah yang bersifat mengikat dalam waktu empat belas hari setelah putusan diambil, salah satu pihak yang berselisih dapat meminta pemeriksaan ulang kepada panitia pusat. Selain itu dapat juga menarik perselisihan industrial dari tangan pegawai perantara atau panitia daerah untuk diselesaikan, bila menurut pendapat panitia pusat perselisihan tersebut dapat membahayakan kepentingan negara atau kepentingan umum.

Dalam waktu empat belas hari setelah putusan itu diambil, Menteri Tenaga Kerja dapat membatalkan atau menunda pelaksanaan putusan panitia pusat jika hal ini dipandang perlu untuk memelihara ketertiban umum serta melindungi kepentingan negara.<sup>18</sup>

b. Penyelesaian Secara Suka Rela

Pengusaha dan pekerja yang dalam perselisihan atas kehendak mereka sendiri dapat menyerahkan perselisihan mereka untuk diselesaikan kepada juru pemisah atau dewan pemisah. Karena merupakan kehendak mereka sendiri inilah, seperti yang sering kali

---

<sup>17</sup>Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja, Op, Cit.* h. 140-141

<sup>18</sup>Ibid. h. 142

dikemukakan, jenis perselisihan ini disebut dengan penyelesaian secara suka rela yang di dalam Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 dikenal dengan istilah Arbitrasi. Dengan catatan penyerahan perselisihan kepada juru dewan harus disetujui kedua belah pihak.

Dalam perselisihan hubungan industrial yang melalui arbitrase (penyelesaian secara suka rela ) tentunya juga akan dapat menyelesaikan perselisihan secara cepat dan mudah sehingga tidak heran kalau Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 menentukan adanya penyelesaian perselisihan memlalui forum ini.<sup>19</sup>

Sejalan dengan makin meningkatnya dan kompleksitasnya permasalahan perselisihan hubungan industrial di era industrilisasi saat ini, sangat diperlukan institusi dan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan asas cepat, sederhana, adil dan biaya yang murah.<sup>20</sup> Sehingga undang-undang yang lama tidak mampu lagi mengakomodir permasalahan perselisihan hubungan industrial yang terjadi.

Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 dirasakan tidak lagi dapat menampung perkembangan masyarakat dalam penyelesaian perselisihan hubungan induatrial yang disebabkan oleh hal-hal sebagai berikut;

1. hak-hak perkerja/buruh secara perorangan ditempatkan sedemikian rupa, sehingga tidak dapat diakomodir untuk menjadi pihak dalam perselisihan hubungan industrial.

---

<sup>19</sup>Ibid, h. 143-144

<sup>20</sup>Abdul Khakim, *Loc Cit*, h. 4



2. Tidak mengatur perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dalam suatu perusahaan
3. Tidak menjamin rasa keadilan bagi pekerja/buruh dan pengusaha karena penyelesaian perselisihan yang ditawarkan hanya melalui jalur non litigasi.
4. Lamanya proses penyelesaian membuat pekerja/buruh dan pengusaha mengeluh karena sangat berpengaruh terhadap produktifitas usaha mereka.

Jadi perubahan sangat dilatar belakangi karena keinginan pekerja/buruh maupun pengusaha untuk memperoleh penyelesaian perselisihan yang cepat, sederhana, tepat dan biaya yang murah.

## **2. Penyelesaian Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial**

Mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 sebagai hukum positif UU PPHI mencabut Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 dan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957.

Undang-undang penyelesaian perselisihan hubungan industrial membentuk beberapa lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berbeda dari sebelumnya. Konsekwensinya Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah/Pusat (P4D)/(P4P)

dinyatakan bubar. Penyelesaian perselisihan seluruhnya masuk kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial.<sup>21</sup>

Secara tidak langsung UU No. 2 Tahun 2004 sebetulnya hampir sama dengan UU No. 22 Tahun 1957. Yang sama-sama mengenal penyelesaian di luar Pengadilan.

- a. Penyelesaian Secara Bipartite
- b. Penyelesaian melalui mediasi
- c. Penyelesaian melalui konsiliasi
- d. Arbitrase

Melalui pengadilan

- e. Pengadilan Hubungan Industrial

- 1) Penyelesaian secara bipartit

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Pasal 1 angka 10 perundingan bipartite adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. upaya perundingan bipartite diatur dalam Pasal 3 sampai dengan Pasal 7.<sup>22</sup>

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Pasal 3 menentukan bahwa setiap perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartite secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Diselesaikan paling

---

<sup>21</sup> Juanda Pangaribuan, *Tuntunan Praktis Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, cet. 1, Jakarta; PT. Bumi Intitama Sejahtera, 2010, h. 19

<sup>22</sup> Asri Wijayanti, *Op. Cit*, h. 185

lama tiga puluh hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan. Apabila jangka waktu tiga puluh hari para pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan, tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartite dianggap gagal.

Jika perundingan tersebut mencapai kesepakatan, hasil perundingan harus dituangkan ke dalam perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak. Perjanjian bersama tersebut menurut KUHPerdara Pasal 1385 akan mengikat para pihak sebagai undang-undang, dan menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Pasal 7 ayat (2) perjanjian bersama tersebut harus didaftarkan di pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri di wilayah para pihak mengadakan perjanjian bersama.

Dalam hal perjanjian bersama tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan eksekusi ke pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri di wilayah perjanjian bersama didaftarkan untuk mendapat penetapan eksekusi.

Sebaliknya dalam hal penyelesaian secara bipartite gagal, maka salah satu pihak atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui bipartite telah dilakukan. Apabila bukti tersebut tidak dilampirkan instansi tersebut harus

mengembalikan berkas untuk dilengkapi paling lambat tujuh hari sejak diterimanya pengembalian.

Setelah pencatatan perselisihan, instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan selanjutnya wajib menawarkan kepada para pihak untuk bersepakat memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase. Dalam hal para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu tujuh hari kerja, maka perselisihan mereka akan dilimpahkan penyelesaiannya kepada mediator.

## 2) Penyelesaian Melalui Mediasi.

Berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Pasal 1 angka 11 mediasi hubungan industrial selanjutnya disebut mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan anta serikat pekerja/serikat buruh dalam suatu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.

Selanjutnya Pasal 1 angka 12 mediator hubungan industrial selanjutnya disebut mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan yang memnuhi 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 mutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

3). Penyelesaian melalui konsiliasi

Pengertian konsiliasi sendiri sudah diatur dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian permasalahan hubungan industrial dalam pasal 1 angka 13 yang berbunyi “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”.

4). Arbitrase

Pengertian arbitrase sendiri sudah diatur dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian permasalahan hubungan industrial dalam pasal 1 angka 15 yang berbunyi “arbitrase hubungan industrial yang selanjutnya disebut arbitrase adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat kerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, di luar pengadilan hubungan industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian kepada arbiter yang putusanya

mengikat para pihak dan bersifat final”. Sedangkan arbiter sendiri adalah seorang atau lebih yang dipilih oleh para pihak yang berselisih dari daftar arbiter yang ditetapkan oleh menteri unuk memberikan putusan mengenai perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan yang diserahkan penyelesaiannya melalui arbitrase yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.

#### 5). Penyelesaian melalui Pengadilan Hubungan Industrial

Proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada pengadilan hubungan industrial sama beracara di pengadilan umum perdata kecuali yang diatur khusus di dalam UU No 2 Tahun 2004.

#### 6). Penyelesaian tingkat kasasi

Kasasi hanya dapat dilakukan untuk jenis perselisihan hak dan pemutusan hubungan kerja, sedangkan perselisihan kepentingan dan antar serikat pekerja/buruh tidak dapat dimintakan kasasi ke Mahkamah Agung. Selambat-lambatnya 30 hari Mahkamah agung harus sudah memberikan putusan pengnai perselisihan hubungan industrial.

Selanjutnya untuk dapat menyelasiakan peselisihan PHK perselisihan hubungan industrial pada pengadilan dapat digunakan sumber hukum acara sebagai berikut.

Aturan Umum:

1. HIR (*Herziene Indonesisch Reglement*), yaitu hukum acara perdata yang berlaku untuk daerah Jawa dan Madura;
2. RBg (*Rechtsreglement Buitengewesten*), yaitu hukum acara perdata yang berlaku untuk daerah di luar Jawa dan Madura;
3. BW (*Burgerlijke Wetboek voor Indonesia*) atau Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, khususnya tentang Pembuktian;
4. Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman;
5. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1986 tentang Peradilan Umum yang diubah dengan UU No. 8 Tahun 2004 kemudian diubah untuk kedua kali dengan UU No. 49 Tahun 2009;
6. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung yang diubah dengan UU No. 5 Tahun 2004 kemudian diubah untuk kedua kali dengan UU No. 3 Tahun 2009;
7. Yurisprudensi.

Aturan Khusus :

8. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UUPPHI).

Seluruh peraturan perundang-undangan diatas akan saling mengisi untuk digunakan sebagai pedoman berperkara di Pengadilan Hubungan industrial. Hanya beberapa saja yang diatur secara khusus dalam UUPPHI, antara lain tenggang waktu yang dibatasi, biaya perkara yang gratis (disubsidi negara), adanya hakim Ad-Hoc.

Hakim Pengadilan Hubungan Industrial berkewajiban memeriksa isi gugatan dan bila terdapat kekurangan, hakim meminta penggugat untuk menyempurnakan gugatan. Penggugat dapat sewaktu-waktu mencabut gugatannya sebelum tergugat memberikan jawaban. Apabila tergugat sudah memberikan jawaban atas gugatan itu, pencabutan gugatan oleh penggugat akan dikabulkan oleh Pengadilan Hubungan Industrial hanya apabila disetujui oleh tergugat (Pasal 85).

Pengadilan Negeri dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima gugatan harus sudah menetapkan Majelis Hakim yang terdiri atas 1 (satu) orang Hakim sebagai Ketua Majelis dan 2 (dua) orang Hakim Ad-Hoc sebagai Anggota Majelis yang memeriksa dan memutus perselisihan. Hakim Ad-Hoc tersebut terdiri atas seorang Hakim Ad-Hoc yang pengangkatannya diusulkan oleh serikat pekerja/serikat buruh dan seorang Hakim Ad-Hoc yang pengangkatannya diusulkan oleh organisasi pengusaha.

Sehubungan dengan itu, dalam pemeriksaan Penyelesaian perselisihan hubungan industrial terdapat 2 cara dalam proses pemeriksaan dengan acara biasa dan acara cepat terhadap sengketa perselisihan hubungan industrial.<sup>23</sup>

a. Pemeriksaan dengan Acara Biasa

Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Industrial tidak mengatur secara lengkap mengenai

---

<sup>23</sup>Lalu Husni, *Op cit*, h. 99



ketentuan Pasal 57 yang menyebutkan bahwa hukum acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah ukum Acara Perdata yang berlaku pada Pengadilan dalam lingkungan Peradilan Umum, kecuali yang diatur secara khusus dalam undang-undang ini. Dengan demikian, terhadap hal-lal yang sudah diatur dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2004, maka yang berlaku adalah ketentuan dalam undang-undang PHI, sedangkan terhadap hal-hal yang belum diatur berlaku ketentuan dalam hukum acara perdata yakni HIR/Rbg. Dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak penetapan Majelis Hakim, Ketua Majelis hakim harus sudah melakukan sidang pertama.<sup>24</sup>

Oleh kerana itu, Pemanggilan untuk datang ke sidang dilakukan secara sah apabila disampaikan dengan surat panggilan kepada para pihak di alamat tempat tinggalnya atau apabila tempat tinggalnya tidak diketahui disampaikan di tempat kediaman terakhir.<sup>25</sup> Apabila pihak yang dipanggil tidak ada di tempat tinggalnya atau tempat tinggal kediaman terakhir, surat panggilan disampaikan melalui Kelurahan atau kepala Desa yang daerah hukumnya meliputi tempat tinggal pihak yang dipanggil atau tempat kediaman yang terakhir. Penerimaan surat panggilan oleh pihak yang dipanggil sendiri atau melalui orang lain dilakukan dengan tanda penerimaan. Apabila tempat tinggal maupun tempat

---

<sup>24</sup>*Op Cit*, Pasal 89 ayat 1

<sup>25</sup>*Ibid*, Pasal 89 ayat 2

kediaman terakhir tidak dikenal, maka surat panggilan ditempelkan pada tempat pengumuman di gedung Pengadilan Perselisihan Industrial yang memeriksanya.<sup>26</sup>

Oleh karena itu, Majelis Hakim dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk hadir di persidangan guna diminta dan didengar keterangannya. Barang siapa yang diminta keterangannya oleh Majelis Hakim guna penyelidikan untuk keperluan penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan undang-undang ini, wajib memberikannya tanpa syarat, termasuk membukakan buku dan memperlihatkan surat-surat yang diperlukan.

Sehubungan dengan itu, salah satu pihak atau para pihak tidak dapat menghadiri sidang tanpa alasan yang dapat dipertanggungjawabkan, Ketua Majelis Hakim menetapkan hari sidang berikutnya. Hari sidang berikutnya sebagaimana dimaksud di atas ditetapkan dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal penundaan. Penundaan sidang karena ketidakhadiran salah satu atau para pihak diberikan sebanyak-banyaknya 2 (dua) kali penundaan (Pasal 93 ayat 3), penggugat atau kuasa hukumnya yang sah setelah dipanggil secara patut tidak datang menghadap pengadilan pada hari sidang penundaan terakhir sebagaimana dimaksud dalam Pasal 93 ayat 3, maka gugatan

---

<sup>26</sup>*Ibid*, Pasal 89 ayat 3-Pasal 89 ayat 5

dianggap gugur. Namun penggugat berhak mengajukan gugatannya sekali lagi.

Dalam hal pihak tergugat atau kuasa hukumnya yang sah setelah dipanggil secara patut tidak datang menghadap pengadilan pada sidang penundaan terakhir sebagaimana dimaksud dalam Pasal 93 ayat (3), Majelis Hakim dapat memeriksa dan memutus perselisihan tanpa dihadiri tergugat.

Selanjutnya, sidang majelis hakim terbuka untuk umum. Ini berarti setiap orang boleh mengikuti jalannya persidangan sebagai wujud fungsi kontrol sosial terhadap jalannya persidangan dilaksanakan. Apabila para pihak sebelumnya tidak menguasai kepada seorang wakil, dimuka sidang pertama tersebut mereka dapat menguasai secara lisan kepada seorang wakil, hal ini harus dicatat dalam berita acara sidang.

Selanjutnya menurut Pasal 130 HIR, 154 Rbg hakim harus mengusahakan mendamaikan kedua belah pihak yang bersengketa. apabila berhasil didamaikan, hakim dapat memberikan putusan perdamaian yang menghukum para pihak untuk memenuhi isi perdamaian yang telah dicapai yang sesungguhnya merupakan persetujuan, sehingga bersifat final.

Jika para pihak tidak berhasil didamaikan barulah dimulai dengan pembacaan surat gugatan (Pasal 131 ayat 1, 155 ayat 1 Rbg). Dalam hukum acara peradilan hubungan industrial,

dimungkinkan pada sidang pertama, bilamana nyata-nyata pihak pengusaha terbukti tidak melaksanakan kewajibannya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 155 ayat 3 undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengenai tindakan skorsing bagi buruh/pekerja yang sedang dalam proses PHK dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh, Hakim Ketua sidang menjatuhkan putusan sela berupa perintah kepada pengusaha untuk membayar upah beserta hak-hak lainnya yang seharusnya diterima oleh pekerja/buruh (Pasal 96 ayat 1).

b. Pemeriksaan dengan Acara Cepat

Pasal 98 ayat (1) mengenai Kepentingan Para pihak dan atau salah satu pihak yang cukup mendesak yang harus dapat disimpulkan dari alasan-alasan permohonan dari yang berkepentingan, para pihak dan/atau salah satu pihak dapat memohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial supaya pemeriksaan sengketa dipercepat.

Dalam jangka waktu 7 (tujuh) hari kerja setelah diterimanya permohonan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), Ketua Pengadilan Negeri mengeluarkan penetapan tentang dikabulkan atau tidak dikabulkannya permohonannya tersebut.<sup>27</sup>

Terhadap penetapan tersebut tidak dapat digunakan upaya hukum.

---

<sup>27</sup>*Ibid*, Pasal 98 ayat 2

Permohonan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 98 ayat (1) dikabulkan, Ketua Pengadilan Negeri dalam jangka waktu 7 (tujuh) hari kerja setelah dikeluarkannya penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 98 ayat (1) menentukan majelis hakim, hari, tempat, dan waktu sidang tanpa melalui prosedur pemeriksaan (Pasal 99 ayat 1). Tenggang waktu untuk jawaban dan pembuktian kedua belah pihak, masing-masing ditentukan tidak melebihi 14 (empat belas) hari kerja. Pemeriksaan perkara dengan acara cepat ini dilakukan maksimal 14 (empat belas) hari kerja

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Pengadilan Hubungan Industrial tidak membuka kesempatan untuk mengajukan upaya banding ke Pengadilan Tinggi. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang menyangkut perselisihan hak dan perselisihan PHK dapat langsung dimintakan kasasi ke MA. Sedangkan menyangkut perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/SB dalam satu perusahaan merupakan putusan tingkat pertama dan terakhir yang tidak dapat dimintakan kasasi ke MA.

Yang menjadi pihak dalam PHI ialah pekerja/buruh dan pengusaha/gabungan pengusaha. Gugatan yang diajukan ke PHI sama bentuk gugatan ketika kita akan mengajukan gugatan perdata ke Pengadilan Negeri, hanya saja dalam mengajukan gugatan ke PHI maka harus dilampirkan risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi.

Biaya perkara dibebankan kepada Negara jika nilai gugatannya dibawah 150 juta, batas waktu penyelesaiannya 50 hari kerja oleh Hakim PHI.<sup>28</sup>

Secara singkat prosedur pengajuan gugatan dan persidangan di PHI sebagai berikut:

1. Gugatan diajukan ke PHI yang daerah hukumnya meliputi tempat domisili pekerja.
2. Gugatan harus dilampiri dengan risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi. Jika risalah tidak disertakan Pengadilan wajib mengembalikan gugatan kepada penggugat.
3. Gugatan harus mencantumkan pokok-pokok persoalan yang menjadi perselisihan beserta identitas para pihak dan dokumen yang menguatkan gugatan.
4. Apabila perselisihan tersebut menyangkut perselisihan hak/kepentingan yang diikuti dengan perselisihan pemutusan hubungan kerja, pengadilan hubungan industrial memutuskan terlebih dahulu perkara perselisihan hak atau kepentingan (Pasal 87 UU PPHI).
5. Apabila proses beracaranya adalah proses cepat sesuai permohonan tertulis salah satu pihak maka dalam tujuh hari kerja setelah permohonan diterima, Ketua PN mengeluarkan penetapan tentang dikabulkan atau ditolaknya permohonan tersebut. Bila permohonan dikabulkan ketua PN dalam jangka waktu tujuh hari kerja setelah

---

<sup>28</sup><http://professionaladvocate.blogspot.com/2013/12/hukum-acara-pengadilan-hubungan.html>, diakses pada Hri Kamis tanggal 27 November 2014 pukul 20:00 Wib

keluar penetapan menentukan majelis hakim, hari, tempat, dan waktu sidang tanpa prosedur pemeriksaan. Tenggat waktu untuk jawaban dan pembuktian kedua belah pihak masing-masing ditentukan tidak melebihi 14 hari kerja (Pasal 98 dan Pasal 99 UU PPHI).

6. Apabila dengan proses acara biasa, maka dalam waktu paling lama tujuh hari kerja setelah penetapan majelis hakim, Ketua majelis akan melakukan sidang pertama.
7. Apabila dalam sidang pertama secara nyata-nyata pengusaha terbukti tidak melaksanakan kewajibannya untuk membayar upah serta hak-hak lainnya selama menunggu penyelesaian PHK, hakim Ketua sidang segera menjatuhkan putusan sela yang memerintahkan pengusaha untuk membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja yang bersangkutan. Apabila pengusaha mengabaikan putusan sela tersebut maka hakim ketua sidang memerintahkan sita jaminan dalam sebuah penetapan Pengadilan Hubungan Industrial. Putusan sela tersebutpun tidak dapat diadakan upaya perlawanan atau upaya hukum (Pasal 96 UUPPHI).
8. Selambat-lambatnya 50 hari kerja sejak sidang pertama Majelis Hakim memberikan putusannya da biaya perkara di bawah 150 juta dibebankan terhadap Negara.
9. Putusan Majelis Hakim tentang perselisihan kepentingan dan perselisihan antar pekerja dalam satu perusahaan bersifat final. Sedangkan putusan Majelis hakim Pengadilan Hubungan Industrial

mengenai perselisihan hak dan PHK mempunyai kekuatan hukum yang tetap apabila dalam waktu 14 hari kerja tidak diajukan permohonan kasasi oleh pihak yang hadir atau 14 hari kerja setelah putusan diterima oleh pihak yang tidak hadir.<sup>29</sup>

10. Tidak ada banding ke Pengadilan Tinggi, yang ada kasasi ke Mahkamah Agung untuk jenis perkara perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja.
11. Di Mahkamah Agung waktu penyelesaiannya selama 30 hari sudah putus oleh hakim Mahkamah Agung.

## **Bagan. 1.2**

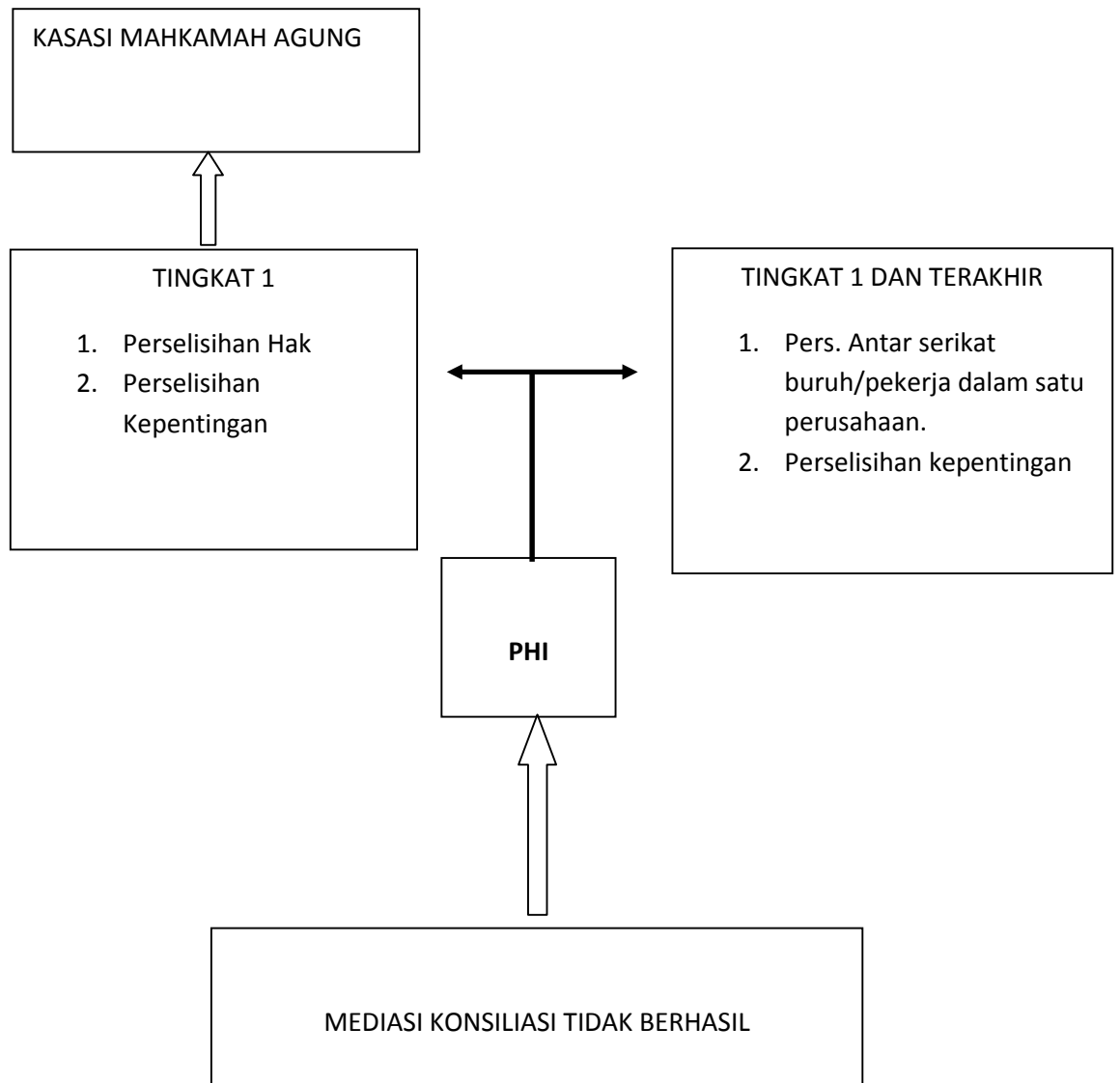
---

<sup>29</sup>Libertus Jehani, *Hak-hak pekerja Bila di PHK*, (Jakarta, Visi Media, 2006), hal.11



## Skema Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dan Pemutusan

### Hubungan Kerja Di PHI



#### E. Efektifitas

Secara etimologi, kata efektifitas berasal dari kata efektif sebagai terjemahan dari kata *effective* dalam bahasa Inggris yang dalam bahasa

Indonesia memiliki makna berhasil dan dalam bahasa belanda dikenal dengan kata *effectief* yang memiliki makna berhasil guna. Secara umum efektifitas menunjukkan keberhasilan dari segi tercapai atau tidaknya sasaran yang telah ditetapkan. Jika hasilnya semakin mendekati sasaran berarti semakin tinggi efektifitasnya.<sup>30</sup> Dalam konteksnya dengan hukum, maka efektifitas hukum secara tata bahasa dapat diartikan keberhasilan guna hukum. Yakni keberhasilan mengimplementasikan hukum itu sendiri dalam tatanan masyarakat.

Adapun secara terminologi, para pakar hukum dan pakar sosiologi memberikan pandangan yang beragam, tergantung pada sudut pandang masing-masing pakar. Secara umum Soerjono Soekanto menyatakan bahwa derajat efektifitas suatu hukum ditentukan antara lain Taraf kepatuhan masyarakat dan pengak hukum terhadap suatu hukum. sehingga dikenal suatu asumsi bahwa taraf kepatuhan hukum yang tinggi merupakan indikator berfungsinya suatu sistem hukum. berfungsinya hukum merupakan petanda hukum tersebut telah mencapai tujuannya, yaitu berusaha untuk mempertahankan dan melindungi masyarakat dalam pergaulan hidup.<sup>31</sup> Efektifitas juga diartikan sesuatu atau kondisi dimana hukum itu telah sesuai dengan target atau tujuan yang akan diharapkan.<sup>32</sup>

---

<sup>30</sup>Sondang, P. Siagan, *Kiat Meningkatkan Produktifitas Kerja*, (Jakarta: Renika Cipta, 2002), h. 24

<sup>31</sup>Soerjono Soekanto, *Sosiologi: Suatu Pengantar*, (Bandung: Rajawali Press, 1996), h.19

<sup>32</sup>Soerjono Soekanto, *Efektifitas Hukum dan Penerapan Sanksi*, (Bandung: Ramadja Karya, 1985), h. 1-2

Bertolak dari beberapa pengetahuan efektifitas di atas, maka setidaknya dapat ditarik kesimpulan mengenai ukuran efektifitas suatu hukum yang berlaku dalam masyarakat diantaranya ;

1. Taraf kepatuhan masyarakat dan penegak hukum dalam melaksanakan hukum itu sendiri
2. Hukum sudah sesuai dengan target dan tujuan yang ingin dicapai sebelumnya.

Effektifitas penerapan hukum dalam masyarakat juga ditentukan oleh daya kerja hukum itu sendiri dalam mengatur dan memaksa masyarakat untuk taat pada hukum.

Selanjutnya untuk mengetahui efektif atau tidaknya suatu sistem hukum dalam kehidupan masyarakat, menurut Ronny Hanintjo Soemitro<sup>33</sup> yaitu:

1. Mudah atau tidaknya makna atau isi aturan-aturan hukum itu ditangkap atau difahami
2. Luas atau tidaknya kalangan dalam masyarakat yang mengetahui isi aturan-aturan hukum yang bersangkutan
3. Afektif atau tidaknya mobilisasi aturan-aturan hukum yang dicapai dengan bantuan aparat administrasi dan warga masyarakat yang harus berpartisipasi dalam memobilisasi hukum

---

<sup>33</sup>Ronny Hanintjo Soemitro, *Studi Hukum dan Kemiskinan*, (Semarang: Tugu Muda, 1989), h. 46

4. Tersedianya mekanisme penyelesaian sengketa yang mudah dihubungi dan dimasuki warga masyarakat serta efektif untuk menyelesaikan sengketa itu
5. Adanya anggapan dan pengakuan dalam masyarakat bahwa aturan-aturan dan pranata-pranata hukum memang memiliki kemampuan yang efektif.

Selanjutnya langkah yang harus dipenuhi untuk mengupayakan hukum atau aturan dapat bekerja dan berfungsi secara efektif yaitu sebagai berikut:

1. Adanya pejabat penegak hukum sebagaimana ditentukan dalam peraturan hukum tersebut.
2. Adanya orang (individu/masyarakat) yang melakukan perbuatan hukum, baik yang mematuhi atau yang melanggar hukum
3. Orang-orang tersebut mengetahui adanya peraturan

Orang-orang tersebut sebagai subjek hukum bersedia untuk berbuat sesuai hukum, namun yang menjadi faktor utama bagi bekerjanya hukum adalah manusia, karena hukum diciptakan dan dilaksanakan oleh manusia.