

**UPAYA HUKUM DALAM PENYELESAIAN  
PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL  
BERDASARKAN UNDANG-UNDANG**

**NOMOR 2 TAHUN 2004<sup>1</sup>**

**Oleh : Paulus A. Piter<sup>2</sup>**

**Dosen Pembimbing:**

**Dr. Olga A. Pangkerego, SH, MH**

**Godlieb N. Mamahit, SH, MH**

**ABSTRAK**

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana penyelesaian perselisihan hubungan industrial oleh hakim melalui pengadilan hubungan industrial dan bagaimana upaya hukum terhadap putusan hakim dalam penyelesaian hubungan industrial. Dengan menggunakan metode penelitian yuridis normatif, disimpulkan: 1. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial oleh hakim melalui pengadilan dapat dilakukan melalui pemeriksaan dengan acara biasa dan acara cepat berdasarkan hukum acara perdata yang dimulai dengan upaya perdamaian kepada para pihak yang berselisih. Apabila terjadi perdamaian dibuat akta perdamaian oleh para pihak. Apabila tidak terjadi perdamaian dilanjutkan sesuai hukum acara perdata sampai pada pengambilan putusan oleh hakim. Putusan hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri mengenai perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan merupakan putusan akhir dan bersifat tetap. 2. Berdasarkan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004, dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial tidak ada upaya banding ke Pengadilan Tinggi terhadap putusan hakim tingkat Pengadilan Negeri. Yang ada hanyalah upaya hukum kasasi ke Mahkamah Agung, itupun hanya menyangkut perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja. Sedangkan untuk putusan perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Putusan hakim Pengadilan Negeri merupakan putusan tingkat pertama dan terakhir yang tidak dapat dimintakan kasasi ke Mahkamah Agung.

<sup>1</sup> Artikel Skripsi

<sup>2</sup> Mahasiswa pada Fakultas Hukum Unsrat, NIM. 14071101353

**Kata kunci:** Upaya Hukum, Penyelesaian, Perselisihan, Hubungan Industrial

**PENDAHULUAN**

**A. Latar Belakang Masalah**

Hubungan industrial adalah kemitraan antara pekerja/buruh dan pengusaha atas dasar nilai-nilai Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Hubungan kemitraan perlu didukung keterbukaan, dan keterbukaan bukan berarti telanjang bulat. Keterbukaan dimaksud meliputi sikap saling menghormati, saling membutuhkan dan saling menghidupi yang dilandasi rasa saling percaya untuk kepentingan bersama dan kepentingan seluruh masyarakat.<sup>3</sup>

Guna terlaksananya hubungan industrial yang harmonis mutlak diperlukan adanya peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang aspiratif dan implementatif sehingga pembuatan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan haruslah sesuai dengan kaidah-kaidah, baik secara yuridis, sosiologis maupun filosofis. Aspiratif artinya bahwa pembuatan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan harus melibatkan para pihak yang terkait, yakni pekerja/ buruh, pengusaha, dan pemerintah. Implementatif artinya bahwa pembuatan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan haruslah mudah diterapkan dalam praktik di lapangan dan tidak multitafsir sehingga tidak memicu perbedaan pendapat atau perselisihan.<sup>4</sup>

Guna menunjang pembangunan nasional, hubungan industrial yang harmoni, dinamis dan berkeadilan perlu diwujudkan secara optimal sesuai dengan nilai-nilai Pancasila. Namun tidak dapat dipungkiri bahwa dalam era industrialisasi, masalah perselisihan hubungan industrial menjadi semakin meningkat dan kompleks, sehingga diperlukan institusi dan mekanisme penyelesaian hubungan industrial yang cepat, tepat, adil dan mesra. Untuk itu pemerintah telah menetapkan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI).

<sup>3</sup> *Ibid*, hlm. 32-33.

<sup>4</sup> *Ibid*, hlm. 29.

Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial sebagaimana diatur dalam UU PPHI terbagi melalui dua jalur, yakni :<sup>5</sup>

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

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Pengadilan Hubungan Industrial dilakukan dengan mengajukan gagasan sebagaimana diatur dalam Pasal 81 UU PPHI yang menentukan gugatan perselisihan hubungan industrial diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja. Dan bagaimana upaya hukum dalam penyelesaian hubungan industrial merupakan hal yang menarik untuk dibahas.

Dari uraian di atas telah mendorong penulis untuk menulis skripsi ini dengan judul : Upaya Hukum Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004.

## B. Perumusan Masalah

1. Bagaimana penyelesaian perselisihan hubungan industrial oleh hakim melalui pengadilan hubungan industrial?
2. Bagaimana upaya hukum terhadap putusan hakim dalam penyelesaian hubungan industrial?

## C. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif. Penelitian hukum normatif disebut juga penelitian hukum doktrinal.<sup>6</sup> Pada penelitian hukum normatif acapkali hukum diharapkan sebagai apa yang tertulis dalam peraturan perundang-undangan (*law in books*) atau hukum dikonsepsikan sebagai kaidah atau norma yang merupakan patokan

berperilaku manusia yang dianggap pantas.<sup>7</sup> Untuk menghimpun data digunakan metode penelitian kepustakaan (*library research*), yaitu dengan mempelajari kepustakaan hukum yang berkaitan dengan pokok permasalahan, himpunan peraturan perundang-undangan, artikel-artikel hukum dan berbagai sumber tertulis lainnya.

## PEMBAHASAN

### A. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Oleh Hakim Melalui Pengadilan Hubungan Industrial

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>1</sup>

Sejalan dengan semakin meningkat dan kompleksitasnya permasalahan perselisihan hubungan industrial di era industrialisasi, maka cita-cita Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial secara normatif amatlah luhur di mana mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan secara optimal berdasarkan nilai-nilai Pancasila, serta perlunya penyediaan institusi dan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan asas cepat, tepat, adil dan murah.

Pengadilan tingkat pertama berada di pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri di setiap ibu kota provinsi. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial menggunakan hukum acara perdata pada umumnya yang mengacu pada HIR/RBg, terkecuali yang sudah diatur khusus dalam UU PPHI. Pengaturan khusus dimaksud, antara lain, terdapat dalam Pasat 57, 58, 60, 63, 81, 83, 84, dan 87 UU PPHI.

<sup>5</sup> *Loc-cit*.

<sup>6</sup> Aminudin, dan H. Zainal Abidin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008, hlm. 118.

<sup>7</sup> *Loc-cit*.

<sup>1</sup> Abdul Khakim, *Aspek Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2015, hlm. 4.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial oleh Hakim melalui Pengadilan Hubungan Industrial dapat dilakukan melalui pemeriksaan dengan acara biasa dan pemeriksaan dengan acara cepat berdasarkan hukum acara perdata. Berdasarkan UU PPHI tahapan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan proses pemeriksaan acara biasa pada pengadilan negeri (tingkat pertama) dengan rincian tahapan sebagai berikut :<sup>11</sup>

1. Upaya perdamaian
2. Pembacaan isi gugatan
3. Jawaban tergugat
4. Replik
5. Duplik
6. Pembuktian
7. Pemeriksaan saksi-saksi
8. Kesimpulan (konklusi) dari Penggugat dan Tergugat
9. Putusan

Berikut ini penulis akan membahas proses pemeriksaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial oleh hakim dengan proses pemeriksaan acara biasa pada Pengadilan Negeri tersebut di atas sebagai berikut :

#### 1. Upaya Perdamaian

Pada saat sidang pertama dibuka majelis hakim berkewajiban menawarkan dan memberikan kesempatan kepada para pihak untuk kembang melakukan upaya damai atas perselisihan yang dihadapi, termasuk melalui upaya mediasi di pengadilan. Kewajiban hakim untuk mengupayakan perdamaian ini diatur dalam Pasal 130 ayat (1) HIR dan Pasal 154 ayat (1) RBg.

#### 2. Pembacaan Isi Gugatan

Setelah isi gugatan dibacakan dan penggugat membenarkannya serta menyatakan tetap pada gugatannya, selanjutnya tergugat atau para tergugat diberi kesempatan untuk memberikan jawaban. Dalam praktik biasanya tidak dibacakan, tetapi dianggap dibacakan karena pihak tergugat jauh nan sebelum waktu persidangan sudah diberikan surat gugatan sehingga dengan sendirinya

pihak tergugat sudah membaca dan memahami isi gugatan.

#### 3. Jawaban Tergugat

Setelah pembacaan isi gugatan dilanjutkan dengan jawaban tergugat. Jawaban tergugat dilakukan dengan pokok materi yang benar-benar terkait dengan pokok materi gugatan, artinya setiap jawaban tergugat dibuat langsung menjawab atau menanggapi materi gugatan penggugat. Jangan sampai gugatannya berbunyi "A" dijawab "X" sehingga tidak *match*.

Intinya, apakah tergugat setuju atau tidak dengan setiap pernyataan atau uraian dalam gugatan penggugat. Apabila tidak setuju, yang disanggah atau disangkal sesuai fakta atau peristiwa, dasar hukum yang relevan, dan alat-alat bukti yang menguatkan.

#### 4. Replik

Replik adalah jawaban penggugat terhadap jawaban tergugat atas gugatannya. Pendapat lain menyatakan bahwa replik adalah jawaban balasan atas jawaban tergugat dalam perkara perdata. Jadi, replik merupakan tanggapan atau sanggahan penggugat terhadap jawaban tergugat.<sup>16</sup>

Replik biasanya berisi dalil-dalil atau hal-hal tambahan untuk menguatkan dalil-dalil gugatan penggugat. Dalam hal ini penggugat dapat mengemukakan sumber-sumber kepustakaan, pendapat para ahli, doktrin, kebiasaan, dan sebagainya, termasuk yurisprudensi.<sup>17</sup>

#### 5. Duplik

Duplik adalah jawaban tergugat terhadap replik yang diajukan penggugat.<sup>18</sup> Pendapat lain bahwa duplik berarti jawaban tergugat atas replik penggugat.<sup>19</sup> Jadi, duplik merupakan tanggapan atau sanggahan tergugat terhadap replik penggugat.

<sup>16</sup> Riduan Syahrani, *Hukum Acara Perdata di Lingkungan Peradilan Umum*, Pustaka Kartini, Jakarta, 1999, hlm. 53.

<sup>17</sup> Darwan Print, *Menyusun Dan Menanggapi Gugatan Perdata*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 1996, hlm 176.

<sup>18</sup> Riduan Syahrani, *Op-cit*, hlm. 54.

<sup>19</sup> Darwan Print, *Op-cit*, hlm. 176.

<sup>11</sup> *Ibid*, hlm. 133-137.

Apa saja uraian replik penggugat yang tidak sesuai dengan fakta-fakta yang dimiliki tergugat dapat diuraikan dalam duplik tersebut sebagai sanggahan terhadap replik penggugat.

Sama halnya dengan replik, duplik diajukan secara tertulis ataupun secara lisan dengan tujuan untuk meneguhkan jawabannya dengan mematahkan atau menolak penggugat, selanjutnya pembuktian.

#### **6. Pembuktian**

Pembuktian merupakan tahapan sangat penting dalam perkara perdata karena menentukan dikabulkan atau ditolaknya suatu gugatan atau jawaban para pihak tergantung terbukti atau tidaknya di depan persidangan pengadilan. Yang perlu dibuktikan oleh para pihak yang berperkara bukanlah hukumnya, melainkan peristiwa atau hubungan hukumnya atau duduk perkaranya. Tentang hukumnya merupakan kewajiban hakim untuk mengetahui dan menerapkan hukum. Peristiwa-peristiwa yang dikemukakan oleh para pihak belum tentu penting bagi majelis hakim untuk mempertimbangkannya. Majelis hakim akan mengkaji, mana peristiwa penting dan terkait (*relevant*), dan mana yang tidak terkait (*irrelevant*). Peristiwa yang penting dan terkait itulah yang harus dibuktikan oleh pihak yang mendalilkan.

#### **7. Pemeriksaan Saksi-saksi**

Pasal 90 ayat (1) UU PPHI menentukan bahwa majelis hakim dapat memanggil saksi atau saksi ahli. Namun, penggunaan pasal ini tampaknya tidak populer di mata majelis hakim. Apakah ini persoalan kebiasaan dalam menangani perkara perdata umum atau karena majelis hakim tidak mau repot? Apabila mengacu pada hukum acara perdata, memang majelis hakim bersifat pasif. Artinya, majelis hakim tidak berkewajiban memanggil saksi atau saksi ahli. Masalah pemanggilan saksi atau saksi ahli adalah kepentingan para pihak sehingga para pihak sendiri yang harus berupaya

menghadirkan saksi atau saksi ahli, bukan majelis hakim.

#### **8. Kesimpulan**

Acara kesimpulan (konklusi) merupakan tahapan penting di mana tahapan ini juga merupakan tindak lanjut dari upaya meyakinkan majelis hakim agar membuat putusan sesuai fakta-fakta yang dimiliki oleh pihak-pihak. Acara kesimpulan bukan merupakan keharusan, melainkan sudah menjadi kebiasaan dalam proses beracara dalam pengadilan.

Tujuan kesimpulan (konklusi) untuk menyampaikan pendapat pihak-pihak kepada majelis hakim tentang terbukti atau tidaknya suatu gugatan sehingga dengan kesimpulan tentu yang dibuat secara jujur dan benar diharapkan mempermudah hakim untuk membuat putusan yang adil terhadap perkara yang sedang diperiksa. Persoalannya dalam praktik, terkadang para pihak membuat kesimpulan secara subjektif sehingga mempersulit hakim.

#### **9. Putusan**

Mengenai pengambilan putusan dalam UU PPHI telah diatur dalam Pasal 100 sampai Pasal 112, di antaranya :

a. Dalam mengambil putusan, majelis hakim mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan, dan keadilan (Pasal 100 UU PPHI)

Secara eksplisit sudah jelas bahwa pertimbangan putusan majelis hakim, di antaranya, berdasarkan hukum, tidak hanya dan terbatas dengan undang-undang sebagai hukum tertulis, tetapi juga hukum tidak tertulis. Kemudian, juga berdasarkan perjanjian, baik tertulis maupun tidak tertulis, kebiasaan yang sudah berlaku selama ini, dan yang prinsip juga berdasarkan keadilan.

b. Putusan majelis hakim dibacakan dalam sidang terbuka untuk umum (Pasal 101 ayat (1) UU PPHI)

Apabila tidak dilakukan dalam sidang terbuka untuk umum, konsekuensinya putusan majelis

hakim menjadi tidak sah dan tidak mempunyai kekuatan hukum.

- c. Majelis hakim pengadilan hubungan industrial wajib memberikan putusan selambat-lambatnya 50 hari kerja sejak sidang pertama (Pasal 103 UU PPHI)  
Telah penulis uraikan sebelumnya bahwa pembuktian dalam acara penyelesaian perselisihan hubungan industrial termasuk dalam sistem pembuktian perdata yang berlaku sistem positif, maka yang dicari oleh hakim adalah suatu kebenaran formal. Akibatnya, putusan hakim mengedepankan penegakan hukum yang bersifat formal prosedural saja.

## B. Upaya Hukum Terhadap Putusan Hakim Dalam Penyelesaian Hubungan Industrial

Upaya hukum adalah suatu upaya yang diberikan kepada seseorang untuk sesuatu hal tertentu yang melawan putusan hakim.<sup>25</sup> Dalam beracara di pengadilan hubungan industrial tidak berlaku upaya hukum banding pada pengadilan tinggi. Hal ini dimaksudkan agar proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial dilakukan secara cepat, tepat, adil dan murah.

Pasal 57 UU PPHI menentukan, hukum acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah hukum acara perdata yang berlaku pada pengadilan umum, kecuali yang diatur secara khusus dalam undang-undang ini.

Berpedoman Pasal 57 UU PPHI dan sesuai ketentuan hukum acara perdata, maka beracara di pengadilan hubungan industrial tentu dikenal:<sup>26</sup>

1. Upaya hukum biasa, yaitu perlawanan (*verzet*) dan kasasi.
2. Upaya hukum luar biasa, yaitu peninjauan kembali (*request civil*) dan *derden verzet*.

Upaya hukum biasa adadah perlawanan terhadap putusan *perstele*, banding, dan kasasi, yang pada umumnya untuk menanggukhan pelaksanaan putusan, kecuali

apabila putusan tersebut dijatuhkan dengan ketentuan didasarkan Pasal 180 HIR.<sup>27</sup>

Perlawanan (*verzet*) adalah upaya hukum terhadap putusan yang dijatuhkan pengadilan karena tergugat tidak hadir pada persidangan pertama. Putusan yang dijatuhkan tanpa hadirnya tergugat pada sidang pertama disebut putusan *verstek*.

Pasal UU PHI menentukan,

- (1) Dalam hal penggugat atau kuasa hukumnya yang sah setelah dipanggil secara patut sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 tidak datang menghadap pengadilan pada sidang penundaan terakhir sebagaimana dimaksud pada Pasal 93 ayat (3), maka gugatannya dianggap gugur, akan tetapi penggugat berhak mengajukan gugatannya sekali lagi.
- (2) Daam hal tergugat atau kuasa hukumnya yang sah setelah dipanggil secara patut sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 tidak datang menghadap pengadilan pada sidang penundaan terakhir sebagaimana dimaksud dalam Pasal 93 ayat (3), maka Majelis Hakim dapat memeriksa dan menuntut perselisihan tanpa dihadiri tergugat.

Putusan *verstek* yang umumnya mengabulkan gugatan penggugat itu diberitahukan kepada tergugat serta diterangkan bahwa tergugat berhak mengajukan perlawanan terhadap putusan *verstek* tersebut. Tergugat berhak mengajukan perlawanan dalam tenggang empat belas hari sejak pemberitahuan diterima tergugat secara pribadi.

Dalam perkara *verzet*, gugatan awal diperiksa kembali seperti perkara semula. Artinya, ada tahapan jawaban, eksepsi, replik, duplik, pembuktian, dan kesimpulan. Apabila dalam perkara *verzet* dalam perselisihan hubungan Industrial ternyata pemohon/tergugat sekali lagi dikalahkan dengan *verstek*, ia tidak dapat lagi melakukan perlawanan (*verzet*), tetapi melakukan upaya kasasi.<sup>28</sup>

Gugatan perselisihan hubungan industrial diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang

<sup>25</sup> M. Nur Rasaid, *Hukum Acara Perdata*, Sinar Grafika, Jakarta, 2005, hlm. 61.

<sup>26</sup> Abdul Khakim, *Op-cit*, hlm. 155.

<sup>27</sup> M. Nur Rasaid, *Op-cit*, hlm. 61-62.

<sup>28</sup> *Ibid*, hlm. 154.

daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja. Gugatan oleh pekerja/buruh atas pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 159 dan Pasal 171 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dapat diajukan hanya dalam tenggang waktu 1 (satu) tahun sejak diterimanya atau diberitahukannya keputusan dari pihak pengusaha.

Selain *verzet* (perlawanan) upaya hukum biasa dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah kasasi. Kasasi atau *cassatie* adalah pembatalan putusan pengadilan bawahan, pembatalan mana oleh Mahkamah Agung dengan alasan *transgression, misjudge, dan negligent*.<sup>29</sup>

Pengertian tersebut kemudian diadopsi dalam ketentuan Pasal 30 ayat (1) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2004 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung, yang menyatakan bahwa Mahkamah Agung dalam tingkat kasasi membatalkan putusan atau penetapan pengadilan-pengadilan dari semua lingkungan peradilan karena.<sup>30</sup>

- 1) Tidak berwenang atau melampaui batas wewenang.
- 2) Salah menerapkan atau melanggar hukum yang berlaku.
- 3) Lalai memenuhi syarat-syarat yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan yang mengancam kelalaian itu dengan batalnya putusan yang bersangkutan.

Pendapat lain menyebutkan bahwa, kasasi adalah suatu alat hukum yang merupakan wewenang dari Mahkamah Agung untuk memeriksa kembali putusan-putusan pengadilan terdahulu dan ini merupakan peradilan terakhir.

Ketentuan Pasal 114 UU PPHI menyatakan bahwa, tata cara permohonan kasasi serta penyelesaian perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja oleh Hakim Kasasi dilaksanakan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pengajuan permohonan kasasi kepada Mahkamah Agung dilakukan selambat-lambatnya empat belas hari kerja.<sup>31</sup>

- a. *Bagi pihak yang hadir*, terhitung sejak putusan dibacakan dalam sidang majelis hakim.
- b. *Bagi pihak yang tidak hadir*, terhitung sejak tanggal menerima pemberitahuan putusan.

Apabila dalam tenggang waktu tersebut pihak-pihak tidak mengajukan permohonan kasasi, putusan pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri mengenai perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja mempunyai kekuatan hukum tetap (*inkracht van gewijsde*).

Khusus perlakuan upaya banding terhadap keputusan P4D yang diputus setelah diundangkannya UU PPHI sebelum tanggal 14 Januari 2006 (PHI beroperasi secara resmi) dapat dimintakan upaya hukum kasasi menurut cara-cara yang diatur dalam hukum acara perdata. Penyelesaian oleh hakim kasasi dilakukan dalam jangka waktu selambat-lambatnya tiga puluh hari kerja sejak tanggal penerimaan permohonan kasasi.<sup>32</sup>

Terhadap putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada pengadilan negeri tidak ada upaya banding ke pengadilan tinggi. Hal ini dimaksudkan untuk mengurangi jenjang penyelesaian yang berkepanjangan. Di samping itu, dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial tidak lagi mengenai gugatan administrasi ke pengadilan tata usaha negara sebagaimana system lama yang membuat penyelesaian perselisihan semakin tidak menentu. Upaya hukum kasasi langsung diajukan ke Mahkamah Agung, itu pun di batasi khusus terhadap putusan perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja.

Sedangkan untuk putusan perselisihan kepentingan dan perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan merupakan putusan tingkat pertama dan terakhir yang tidak dapat dimintakan kasasi ke Mahkamah Agung.

<sup>29</sup> Yan Pramudya Puspa, *Kamus Hukum Edisi Lengkap*, Aneka Ilmu, Semarang, 1977, hlm. 193-194.

<sup>30</sup> Abdul Khakim, *Op-cit*, hlm. 155.

<sup>31</sup> *Loc-cit*

<sup>32</sup> *Ibid*, hlm. 156.

## PENUTUP

### A. Kesimpulan

1. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial oleh hakim melalui pengadilan dapat dilakukan melalui pemeriksaan dengan acara biasa dan acara cepat berdasarkan hukum acara perdata yang dimulai dengan upaya perdamaian kepada para pihak yang berselisih. Apabila terjadi perdamaian dibuat akta perdamaian oleh para pihak. Apabila tidak terjadi perdamaian dilanjutkan sesuai hukum acara perdata sampai pada pengambilan putusan oleh hakim. Putusan hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri mengenai perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan merupakan putusan akhir dan bersifat tetap.
2. Berdasarkan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004, dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial tidak ada upaya banding ke Pengadilan Tinggi terhadap putusan hakim tingkat Pengadilan Negeri. Yang ada hanyalah upaya hukum kasasi ke Mahkamah Agung, itupun hanya menyangkut perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja. Sedangkan untuk putusan perselisihan kepentingan dan perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Putusan hakim Pengadilan Negeri merupakan putusan tingkat pertama dan terakhir yang tidak dapat dimintakan kasasi ke Mahkamah Agung.

### B. Saran

1. Dengan adanya Pengadilan Hubungan Industrial yang merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan Pengadilan Negeri, maka seyogianya pekerja/buruh yang telah diperlakukan tidak adil oleh pengusaha misalnya terjadi pemutusan hubungan kerja tidak sesuai prosedur untuk menggugat pengusaha melalui

Pengadilan Hubungan Industrial agar pekerja/buruh memperoleh hak-haknya sesuai ketentuan yang berlaku.

2. Karena putusan hakim Pengadilan Negeri merupakan putusan tingkat pertama dan terakhir yang tidak dapat dimintakan kasasi ke Mahkamah Agung, untuk putusan perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh, maka seyogianya hakim dalam memutus perkara mempertimbangkan segala hal yang terungkap dalam pemeriksaan perkara di sidang pengadilan agar dapat memberikan keadilan kepada pekerja/buruh.

### DAFTAR PUSTAKA

- Aminudin, dan Abidin Zainal H., *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2008.
- Boulton J. Alan, *Struktur Hubungan Industrial Di Indonesia Masa Mendatang*, Kantor Perburuhan Internasional, Jakarta, 2001.
- Djumadi, *Kedudukan Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) Dalam Hubungan Industrial Pancasila (HIP)*, PT Raja Grafindo Persadam Jakarta, 2005.
- Fuady Munir, *Teori Hukum Pembuktian Pidana Hukum Perdata*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2006.
- Husni Lalu, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, PT Raja Grafindo Persada Jakarta, 2015.
- Khakim Abdul, *Dasar-dasar Ilmu Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014.
- \_\_\_\_\_, *Aspek Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2015.
- Manalu Rambe Paingot, dkk., *Hukum Acara Pidana Dari Segi Pembelian*, CV Novindo Pustaka Mandiri, Jakarta, 2010.
- Nurhadi, *Peranan Keyakinan Hakim Dalam Memutus Perkara Perdata Ditinjau Dari Hukum Islam*, Universitas Indonesia, Jakarta, 2005.

- Prints Darwan, *Strategi Menyusun dan Menangani Gugatan Perdata*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2006.
- Puspa Pramudya Yan, *Kamus Hukum Edisi Lengkap*, Aneka Ilmu, Semarang, 1977.
- Rahardjo Dawam, *Tiga Faktor Menentukan Hubungan Industrial*, Trade Union Center, Jakarta, 2003.
- Rasaid Nur M., *Hukum Acara Perdata*, Sinar Grafika, Jakarta, 2005.
- Shamad Yunus, *Hubungan Industrial Indonesia*, Sumber Daya Manusia, Jakarta, 2005.
- So'an Sholeh, *Moral Penegak Hukum Indonesia (Pengacara, Hakim, Polisi, Jaksa) dalam Pandangan Islam*, Agung Ilmu, Bandung, 2004.
- Soepomo Imam, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 2003.
- Suwarto, *Hubungan Industrial Dalam Praktik*, Asosiasi Hubungan Industrial Indonesia (AHII), Jakarta, 2005.
- Syahrani Riduan, *Hukum Acara Perdata di Lingkungan Peradilan Umum*, Pustaka Kartini, Jakarta, 1999.
- Subekti R., *Hukum Pembuktian*, PT Pradnya Paramita, Jakarta, 2008.

**Sumber Lain :**

- Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003  
Tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004  
Tentang Penyelesaian Perselisihan