

**MEKANISME PENYELESAIAN SENGKETA PERDATA TENTANG  
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) DALAM PENYELESAIAN  
HUBUNGAN INDUSTRIAL  
(Studi Kasus di Pengadilan Negeri kelas IA Banda Aceh)**

**SKRIPSI**



**Diajukan oleh**

**M. EGAR SHABARA**

**NIM. 140106014**

**Mahasiswa Fakultas Syari'ah dan Hukum  
Prodi Ilmu Hukum**

**AR - RANIRY**

**FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) AR-RANIRY  
DARUSSALAM-BANDA ACEH  
2017/1438 H**

**MEKANISME PENYELESAIAN SENGKETA PERDATA TENTANG  
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA(PHK) DALAM PENYELESAIAN  
HUBUNGAN INDUSTRIAL (Study Kasus di Pengadilan Negeri Kelas IA  
Banda Aceh )**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Ar-Raniry  
Darussalam-Banda Aceh Sebagai Salah Satu Beban Studi  
Program Sarjana (S.1) Dalam Bidang Ilmu Hukum

Oleh

**M.EGAR SHABARA**

Mahasiswa Fakultas Syari'ah dan Hukum  
Prodi Ilmu Hukum  
NIM.140106014

Disetujui untuk Diuji/Dimunaqasyahkan oleh:

Pembimbing I,

Pembimbing II,



20/7/2018



Sitti Mawar, S.Ag.,MH  
NIP. 197104152006042024

Arifin Abdullah, MH  
NIP.198203212009121005

MEKANISME PENYELESAIAN SENGKETA PERDATA TENTANG  
PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK)  
DALAM PENYELESAIAN HUBUNGAN INDUSTRIAL  
(Studi Kasus di Pengadilan Negeri kelas IA Banda Aceh)

SKRIPSI

Telah Diuji oleh Panitia Ujian *Munaqasyah* Skripsi  
Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Ar-Raniry  
dan Dinyatakan Lulus Serta Diterima  
Sebagai Salah Satu Beban Studi Program  
Sarjana (S-1) dalam Ilmu Hukum

Pada Hari/Tanggal :

Kamis, 9 Agustus 2018  
27 Dzulkaidah 1439

Di Darussalam Banda Aceh  
Panitia Ujian *Munaqasyah* Skripsi

Ketua

Sitti Mawar S. Ag. M.H  
Nip.197104152006042024

Sekretaris

Arifin Abdullah S. Hi. M.H  
Nip.198209212009121005

Penguji I,

Jamhir M. Ag  
Nip.197804212014111001

Penguji II,

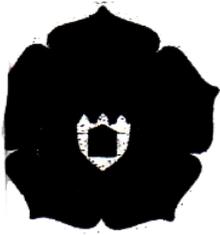
Rispalman S. H. M.H  
Nip.198708252014031002

Mengetahui,

Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Ar-Raniry  
Darussalam Banda Aceh



Muhammad Siddiq M.H. Ph.D  
Nip.197703032008011015



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH  
FAKULTAS SYARI'AH DAN HUKUM**

Jl. Syeikh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh  
Telp./Fax. 0651-7557442 Email: fsh@ar-raniry.ac.id

**LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH**

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : M. Egar Shabara  
NIM : 140106014  
Prodi : Ilmu Hukum  
Fakultas : Syari'ah dan Hukum UIN Ar-Raniry

Dengan ini menyatakan bahwa dalam penulisan skripsi ini, saya:

1. *Tidak menggunakan ide orang lain tanpa mampu mengembangkan dan mempertanggungjawabkan.*
2. *Tidak melakukan plagiasi terhadap naskah karya orang lain.*
3. *Tidak menggunakan karya orang lain tanpa menyebutkan sumber asli atau tanpa izin pemilik karya.*
4. *Tidak melakukan manipulasi dan pemalsuan data.*
5. *Mengerjakan sendiri karya ini dan mampu bertanggungjawab atas karya ini.*

Bila di kemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan telah melalui pembuktian yang dapat dipertanggungjawabkan dan ternyata ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap untuk dicabut gelar akademik saya atau diberikan sanksi lain berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Ar-Raniry.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Banda Aceh, 26 Juli 2018

Yang Menyatakan



(EGAR SHABARA)

## ABSTRAK

Nama : M. Egar Shabara  
NIM : 140106014  
Fakultas/Prodi : Syari'ah Dan Hukum/Ilmu Hukum  
Tanggal Munaqasyah : 9 Agustus 2018  
Tebal Skripsi : 72 Halaman  
Pembimbing I : Sitti Mawar S.Ag, MH  
Pembimbing II : Arifin Abdullah, S.Hi., MH

Kata Kunci : Mekanisme Penyelesaian, Sengketa Penyelesaian Hubungan Industrial

Perselisihan atau perkara sengketa sering terjadi dalam setiap hubungan antar manusia, bahkan mengingat subjek Hukum pun telah lama mengenal Badan Hukum, maka dari itu para pihak yang terlibat di dalamnya pun sudah semakin banyak. Maka penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan Negara menghadirkan P.H.I (Pengadilan Hubungan Industrial) sebagai lembaga utama penyelesaian sengketa menjadikan system penyelesaian lebih bersifat liberal dan cenderung tidak demokratis. Jalannya perkara sepenuhnya berada di tangan para pihak yang berselisih. Peran pemerintah (eksekutif) untuk terlibat dalam perselisihan ketenagakerjaan/perburuhan menjadi jauh berkurang, peran keterlibatan dalam proses penyelesaian perkara beralih kepada pengadilan (yudikatif). Adapun masalah di dalam penelitian ini antara lain : 1. Bagaimana Mekanisme penyelesaian sengketa Hubungan Industrial yang sesuai dengan UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial No. 2 Tahun 2004 dan fakta yang ada di PN Banda Aceh. 2. Berapa jumlah perkara sengketa yang sudah mendapat putusan dari tahun 2015 sampai dengan 2017. Metodologi penelitian yang penulis gunakan dalam pembahasan skripsi ini adalah metode penelitian *kualitatif*. Dalam skripsi ini penulis menggunakan pendekatan *yuridis normatif* yang mengacu kepada norma-norma hukum yang terdapat dalam perundang-undangan dan putusan-putusan pengadilan serta norma-norma hukum yang ada di dalam masyarakat. Dalam hasil penelitian perkara PHI dapat di selesaikan dalam dua cara yaitu litigasi dan Non-litigasi, Pasal 57 UU No. 2 tahun 2004 “ bahwa penyelesaian sengketa Pengadilan Hubungan Industrial dikenal ada 2 (dua) jenis pemeriksaan : Pemeriksaan dengan acara biasa, dan Pemeriksaan dengan acara cepat, penulis dapat menyimpulkan bahwa di Lembaga Pengadilan Hubungan Industrial menyelesaikan Sengketa PHI dapat di selesaikan baik secara Litigasi maupun Non Litigasi dalam mekanisme penyelesaian perkaranya di lembaga Pengadilan.

## KATA PENGANTAR



Puji syukur penulis persembahkan keharibaan Allah SWT zat yang menurunkan Al-Qur'an kepada yang tidak diragukan sedikitpun ajaran yang dikandungnya, yang senantiasa mencurahkan dan melimpahkan kasih sayang – Nyakepada hamba-Nya dan dengan hidayah-Nya jualah penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Salawat dan Salam kepada Rasrullullah Muhammad SAW. Yang merupakan rahmatan Lil Alamin yang mengeluarkan manusia dali alam jahiliah ke alam yang penuh dengan ilmu pengetahuan dan peradapan islami.

Skripsi dengan judul “Mekanisme Penyelesaian Sengketa Perdata Tentang Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Dalam Penyelesaian Hubungan Industrial (Studi Kasus di Pengadilan Negeri kelas IA Banda Aceh)” penulis hadirkan sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan studi S1 dan memperoleh gelar Sarjana Hukum di universitas Islam Negeri Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh.

Secara singkat, skripsi ini menjelaskan tentang caraberperkara di dalam sengketa Hubungan Industrial sesuai UU No 2 tahun 2004 Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang telah ditetapkan. Sejak awal terlintas dalam pikiran penulis akan adanya hambatan dan rintangan , namun dengan adanya bantual moril maupun materil dari segenap pihak yang membantu memudahkan langkah penulis. Menyadari hal tersebut, maka penulis juga ingin

mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu dan memudahkan dalam menyelesaikan skripsi ini.

Secara khusus penulis menyampaikan terimakasih kepada Bapak Ahmadi sebagai Ayahanda tercinta dan Ibunda Suryani sebagai Ibunda tercinta yang telah melahirkan, mengasuh, membesarkan dan mendidik penulis sejak kecil dengan sepenuh hati dalam buaian kasih sayang kepada penulis, terimakasih telah memberikan bimbingan dan dukungan secara moril dan materil serta do'a untuk keberhasilan dan kebahagiaan Ananda. Semoga Allah SWT yang membalas semua yang telah ayah dan mak berikan kepada Ananda.

Selain itu penulis juga mengucapkan terima kasih kepada berbagai pihak yang telah membantu dalam proses penyelesaian skripsi ini, diantaranya:

1. Yang terhormat, Bapak Muhammad Siddiq, M.H., PhD selaku Dekan Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Ar-raniry Darusalam Banda Aceh.
2. Yang terhormat, Ibu Sitti Mawar S.Ag. M.H selaku Ketua Prodi Ilmu Hukum yang telah memberikan dukungan serta motivasi kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
3. Yang terhormat Ibu Sitti Mawar S.Ag. M.H, selaku pembimbing I dan Bapak Arifin Abdullah, MH, selaku pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktunya dan dengan penuh kesabaran memberikan bimbingan juga pengarahan kepada penulis agar dapat menyelesaikan skripsi ini.

4. Seluruh dosen dan Staff prodi Ilmu Hukum, terima kasih atas segala dukungan dan bantuan selama proses penyelesaian skripsi ini.
5. Terima kasih untuk Ifo Ferdianita, yang telah memberikan dukungan secara moril dan serta do'a untuk keberhasilan penulis.
6. Teman-teman seperjuanganku angkatan 2014 Prodi Ilmu Hukum, terima kasih atas segala motivasi dan bantuannya selama penyelesaian skripsi ini dan telah menjadi teman yang hebat bagi penulis.
7. Teruntuk Sahabat-sahabatku Alfiat, Fiki alhudawi, Musafirullah, Multazam, Achyar Saputra, Mahatir, Rahmat Hidayat, Zulhamdani Lukman, Roni Faslana, Rifaul Fazaki terima kasih atas semangat, doa dan kebersamaan kita yang luar biasa semoga silaturahmi kita tetap terjalin dengan baik.
8. Seluruh teman-teman KPM Gamping Cot Mentiwan, terima kasih atas segala motivasi dan bantuan selama penyelesaian skripsi ini.
9. Dan segenap pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu penulis dengan ikhlas dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhir dengan keterbukan dan ketulusan, skripsi ini penulis persembahkan sebagai upaya maksimal dan memenuhi salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum di universitas Islam Negeri Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh dan semoga skripsi yang penulis tulis dapat bermanfaat adanya, aamiin. Kesempurnaan hanya milik Allah SWT dan kekurangan datangnya dari penulis, kiranya dengan semakin bertambahnya wawasan dan pengetahuan, kita semakin

menjadi bahwa Allah adalah sumber segala ilmu pengetahuan sehingga kita dapat menjadi manusia yang bertakwa kepada Allah SWT.

Akhir kata kepada Allah SWT dimohonkan rahmat, taufik dan hidayah-Nya semoga skripsi ini dapat memberikan banyak manfaat bagi penulis sendiri khususnya dan bagi para pembaca semoga menjadi ilmu bermanfaat yang dapat mendatangkan pahala bagi penulis. *Amin...,amin Ya Rabbal 'Alamin.*

Banda Aceh, 3 Agustus 2018  
Penulis,

M. EGAR SHABARA



## DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 Pedoman Observasi.....	71
-----------------------------------	----



## DAFTAR ISI

LEMBARAN JUDUL

PENGESAHAN PEMBIMBING

PENGESAHAN SIDANG

ABSTRAK ..... iv

KATA PENGANTAR..... v

DAFTAR LAMPIRAN ..... xi

DAFTAR ISI..... x

### BAB I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang..... 1

1.2. Rumusan Masalah ..... 9

1.3. Tujuan Penelitian..... 9

1.4. Penjelasan Istilah..... 9

1.5. Kajian Pustaka ..... 11

1.6. Metode Penelitian..... 11

### BAB II. LANDASAN TEORI

2.1. Pengertian Sengketa Perdata ..... 16

2.2. Landasan Hukum Kerja..... 17

2.3. Bentuk-bentuk Hubungan Kerja Industrial ..... 24

2.4. Hubungan Perikatan (Recht Van Verbintenis) KUHPerdata ..... 33

**BAB III. PENYELESAIAN PERKARA PERSELISIHAN SENGKETA HUBUNGAN INDUSTRIAL**

3.1. Profil Lembaga Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) Banda Aceh..... 36

3.2. Tata Cara Penyelesaian Perkara Perindustrian Menurut Uu No.2 Tahun 2004..... 38

3.3. Kewenangan Pengadilan Negeri Dalam Mengadili Perkara Bidang Pemutusan Hubungan Kerja industrial ..... 58

3.4. Jumlah Perkara-Perkara Sengketa Hubungan Kerja Industrial Yang Ditangani Di Pengadilan PHI Yang Telah Mendapat Putusan Di Pengadilan Tingkat Pertama Aceh Sebagai Berikut..... 60

**BAB IV. PENUTUP**

4.1. Kesimpulan..... 67

4.2. Saran..... 68

**DAFTAR KEPUSTAKAAN ..... 69**

**LAMPIRAN ..... 71**

**RIWAYAT HIDUP PENULIS..... 71**

## BAB SATU

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang Masalah

Perselisihan atau perkara sengketa sering terjadi dalam setiap hubungan antar manusia, bahkan mengingat subjek Hukum pun telah lama mengenal Badan Hukum, maka dari itu para pihak yang terlibat di dalamnya pun sudah semakin banyak. Dengan manusia sebagai makhluk social (*Zoon Politicon*)<sup>1</sup> mempunyai kebutuhan yang beraneka ragam, yang diantaranya adalah sandang, papan, pangan. Demi terpenuhi semua kebutuhan itu manusia perlu bekerja, agar mendapatkan penghasilan<sup>2</sup>. Semakin berkembangnya kehidupan masyarakat, maka ruang lingkup kejadian atau peristiwa perselisihan pun semakin luas, salah satu yang sering mendapat perhatian adalah perselisihan hubungan industrial. Perselisihan hubungan industrial biasanya terjadi antara pekerja/buruh dan perusahaan atau antara organisasi buruh dan organisasi perusahaan. Dari sekian banyak kejadian atau peristiwa perselisihan yang paling penting adalah solusi untuk penyelesaiannya yang harus betul-betul objektif dan adil.

Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengatur penyelesaian Hubungan Industrial di luar

---

<sup>1</sup> *Filsafat Hukum* karangan Dr. Theo Huijbers, (Yogyakarta: Penerbit kanisius, 1995.)

<sup>2</sup> Siti Kurnati “*Perjanjian Pemborongan Pekerja (Out sourcing) dalam Hukum Ketenagakerjaan*”, Jurnal Dinamika Hukum, Vol. 9 No. 1, Januari 2009, Purwokerto: FH Unsoed, hal. 27.

Pengadilan maupun di dalam Pengadilan Hubungan Industrial. Sebelum kita mengupas lebih dalam tentang mekanisme Hubungan Industrial, terlebih dahulu kita melihat kebelakang tentang sejarah Undang-Undang Hubungan Industrial. Undang-undang Hubungan Industrial yang pertama kali diatur oleh Pemerintah Hindia Belanda dalam bidang ketenagakerjaan adalah, cara penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial, khususnya di sektor pengangkutan kereta api dengan dibentuknya *verzoeningsraad* (dewan pendamai). Peraturan tentang dewan pendamai bagi perusahaan kereta api dan *term* untuk Jawa dan Madura adalah *Regerings Besluit* tanggal 26 Februari 1923, Stb. 1923 No. 80 yang kemudian diganti dengan Stb. 1926 No. 224. Namun, pada tahun 1937 peraturan di atas dicabut dan diganti dengan *Regerings Besluit* tanggal 24 November 1937, Stb. 1937 No. 31 Tentang Peraturan Dewan Pendamai bagi perusahaan kereta api dan *term* yang berlaku untuk seluruh Indonesia<sup>3</sup>.

Sedangkan tugas dari dewan pendamai adalah: Memberi perantaraan jika di perusahaan kereta api dan *trem* timbul atau akan terjadi perselisihan perburuhan yang akan atau telah mengakibatkan pemogokan atau yang dimaksud merugikan kepentingan umum. Pada tahun 1939 dikeluarkan peraturan cara menyelesaikan perselisihan perburuhan pada perusahaan lain di luar kereta api (S.1939 Nomor 407) *Regerings Besluit* tanggal 20 Juli 1939 peraturan ini kemudian diubah dengan S.1948 Nomor 238<sup>4</sup>.

---

<sup>3</sup> Zaeni Asyhadie II, *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, 2007), hal. 129.

<sup>4</sup> H. Zainal Asikin, *Op.Cit.* hal. 208.

Pada saat menjelang krisis moneter di Indonesia tahun 1996, Bank Dunia mengeluarkan pernyataan *“the (Indonesian) workers are overly protected”*, dan bahwa *“the government should stay out of industrial dispute”* (Jakarta Post, 04/04/1996). Ini berkaitan dengan makin meningkatnya ketidak stabilan perburuhan dinegeri ini yang menurut mereka tidak menguntungkan bagi bisnis dan investasi. Pemerintah, dengan Soeharto Presiden waktu itu menerima *Letter of Intent* dari IMF memperhatikan “Peringatan” ini dengan mengajukan RUU Ketenagakerjaan kepada DPR yang kemudian menjadi Undang-Undang No. 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan<sup>5</sup>. Undang-Undang ini langsung mendapat reaksi keras dari kalangan para buruh yang menganggap bahwa Undang-Undang ini anti buruh. Dimana ketentuan-ketentuan didalamnya cenderung menjadi ”legalisasi” dari praktik orde baru yang merugikan buruh, yang disusun secara sembunyi-sembunyi di hotel berbintang untuk menghindari aksi buruh yang menolak.

Akibat dari tekanan yang begitu besar dari para buruh, UU No. 25 Tahun 1997 dinyatakan tidak berlaku oleh DPR, sebagai gantinya Pemerintah mengeluarkan rencana *“3 (Tiga) Paket Undang-Undang Perburuhan”*, yang kemudian disahkan menjadi Undang- Undang No, 21 Tahun 2000 tentang serikat Pekerja/serikat Buruh (Undang- Undang SP/SB), Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Undang-Undang Ketenagakerjaan), dan terakhir adalah Undang-Undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Undang-Undang PPHI). Ketiganya merupakan

---

<sup>5</sup> Undang-undang No. 25 Tahun 1997 Tentang Ketenagakerjaan, Undang-undang ini disahkan oleh Presiden Soeharto pada 3 Oktober 1997

satu paket Undang-Undang Perburuhan yang isinya saling kait mengait satu sama lain.

Maka penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan Negara menghadirkan P.H.I (Pengadilan Hubungan Industrial) sebagai lembaga utama penyelesaian sengketa menjadikan system penyelesaian lebih bersifat liberal dan cenderung tidak demokratis. Jalannya perkara sepenuhnya berada di tangan para pihak yang berselisih. Peran pemerintah (eksekutif) untuk terlibat dalam perselisihan ketenagakerjaan/perburuhan menjadi jauh berkurang, peran keterlibatan dalam proses penyelesaian perkara beralih kepada pengadilan (yudikatif). Dilihat pada teori John Rawls tentang keadilan (*A Theory of Justice*), bahwa ketentuan yang mengatur kebebasan haruslah sedemikian rupa agar hanya dapat dibatasi demi kebebasan itu sendiri<sup>6</sup>. Karenanya tidak dibolehkan menghilangkan atau mengenyampingkan kebebasan itu sendiri (3) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 yang berbunyi: “*apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari sebagaimana dimaksud pada Ayat (2) salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal*”. Kaidah hukum dari Pasal 3 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tersebut berakibat kurang berfungsinya bipartit dalam penyelesaian sengketa hubungan industrial dan sebagai tumpuan para pihak berikutnya memasukan perkara ke lembaga mediasi. Lembaga mediasi ini fungsinya adalah melakukan mediasi dalam rangka penyelesaian perkara sengketa hubungan industrial di instansi ketenagakerjaan

---

<sup>6</sup>Dr. Theo Huijbers , *Filsafat Hukum* karangan, : (Penerbit Kanisius, Yogyakarta 1995). Hal. 36

Kabupaten/Kota. Secara yuridis fungsi dari lembaga mediasi lemah, karena pendapat mediator yang berupa anjuran adalah tidak mengikat para pihak dan para pihak dapat menolaknya. Sehingga mediasi bersifat administrasi belaka. Kondisi seperti ini cenderung dimanfaatkan oleh pengusaha untuk bersikap pasif atas anjuran mediator, dan sebagai akibatnya memaksa pekerja/buruh yang berkepentingan terhadap penyelesaian perkara, sehingga terjadilah posisi pekerja/buruh sebagai pihak yang berkepentingan untuk mengajukan perkara. Realitas menunjukkan bahwa tidak ada satupun tuntutan ke PHI diajukan oleh pengusaha di Pengadilan Negeri Banda Aceh kelas IA, akan tetapi diajukan oleh para buruh/pekerja oleh pihak yang dirugikan, Contoh, dari perkara sengketa perselisihan di PHI Banda Aceh sejak 01 Januari 2017 – 04 Agustus 2017 yang telah mendapatkan penetapan putusan perkara ini tentang perselisihan hak yang diajukan oleh buruh. Tidak satupun permohonan penetapan diajukan oleh pengusaha.

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pada dasarnya dapat diselesaikan oleh para pihak sendiri, dan kalau para pihak tidak dapat menyelesaikannya baru diselesaikan dengan hadirnya pihak ketiga, baik yang disediakan oleh negara atau yang disediakan para pihak sendiri. Berdasarkan Undang-Undang tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ini telah ada Peradilan khusus yang menangani perkara perselisihan Hubungan Industrial, yaitu PHI (Pengadilan Hubungan Industrial). Pengadilan khusus ini dibentuk di lingkungan Pengadilan Negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial. Lalu, bagaimana

mekanisme penerapan Undang-Undang Penyelesaian Hubungan Industrial?  
Apakah sudah berjalan dengan baik?

Di dalam masalah Perselisihan Hubungan Industrial setiap masyarakat ingin yang terbaik dalam menuntut hak masing-masing. Sehingga apabila mekanisme penyelesaiannya berjalan dengan sesuai dengan rencana, maka UU Hubungan Industrial dapat tersampaikan dengan tepat kepada para buruh. Oleh karena itu di dalam UU Penyelesaian Hubungan Industrial telah dijelaskan secara terperinci mekanisme Penyelesaian Hubungan industrial. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial diluar pengadilan merupakan penyelesaian wajib yang harus ditempuh para pihak sebelum para pihak menempuh penyelesaian melalui pengadilan hubungan industrial. pengusaha, berpotensi menimbulkan perbedaan pendapat, bahkan perselisihan antara kedua belah pihak.

Perselisihan di bidang hubungan industrial yang selama ini dikenal dapat terjadi dikarenakan 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, yang menjadi permasalahan utama dalam Proposal ini adalah Mekanisme Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial yang digunakan apakah sudah berjalan sesuai yang diharapkan atau kah belum berjalan seperti yang seharusnya. Ketika kita melihat dan memperhatikan dari beberapa perkara sengketa yang masuk dalam nomor registrasi perkara di Pengadilan Negeri Kelas IA Kota Banda

Aceh tentang Perkara sengketa Gugatan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang terjadi dan telah terdaftar dalam Indeks Perkara di Pengadilan Negeri Kelas IA.

Adapun seluk beluk hukum perkara yang masuk ke Pengadilan Negeri tersebut dilihat dari Posita dapat kira ketahui dari salah satu perkara yaitu sebagai berikut:

Nomor perkara : 2/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Bna

Jenis perselisihan : Perselisihan Hak

Nama Penggugat : SYARIFUDDIN.DKK. Beralamat di Mesjid Runtoh Tjue, kecamatan Pidie, kabupaten Pidie.

Nama Tergugat : PT.FIANDA MALASI, beralamat di jalan Sigli-Banda Aceh no 03 Desa Tibang, kecamatan Pide, kabupaten Pidie

Tanggal pendaftaran gugatan : 11 Januari 2017

Tanggal penunjukan Majelis Hakim serta nama susunan Majelis hakim dan Panitra Pengganti : 12 Januari 2017

- EDDY. SH - Hakim Ketua
- AYI APRIANTO. SH - Hakim Ad-Hoe. Anggota
- Drs. EDI PRAYITNO - Hakim Ad-Hoe. Anggota
- ALIAN. SH – Panitra Pengganti

Tanggal mulai sidang sampai akhir : 12 Januari 2017 s/d 26 April 2017

Tanggal Putusan Sela : 2 Maret 2017

- Menolak Tuntutan Provisi penggugat untuk seluruhnya.
- Menangguhkan biaya Perkara ini hingga Putusan Akhir.

Tanggal Putusan : 26 April 2017

Dalam Eksepsi

- Menolak eksepsi tergugat untuk seluruhnya dalam pokok perkara.
1. Mengabulkan gugatan penggugat untuk sebagian
  2. Menyatakan perjanjian bersama tanggal 11 Januari 2016 dengan akta pendaftaran nomor 34/PHI/PB/2016/PN-Bna adalah sah menurut Hukum.
  3. Menghukum Tergugat wajib menjalankan isi perjanjian bersama akta pendaftaran nomor 34/PHI/PB/2016/PN-Bna.
  4. Menyatakan hubungan kerja antar Tergugat dan Penggugat tidak terputus.
  5. Menghukum Tergugat untuk mempekerjakan kembali kepada para penggugat bertempat kerja semula dengan status PKWTT.
  6. Menghukum Tergugat untuk membayar upah proses sebesar Rp. 267.199,600.
  7. Menghukum Tergugat untuk membayar upah tunjangan Hari Raya keagamaan kepada para penggugat sebesar Rp. 18.467,800.
  8. Menghukum Tergugat untuk membayar biaya perkara sebesar Rp. 353.00 (Tiga Ratus Lima Puluh Tiga Ribu Rupiah).

9. Menolak gugatan Penggugat selain dan selebihnya.<sup>7</sup>

Berdasarkan uraiannya permasalahan tersebut di atas serta berbagai masalah yang timbul dari latar belakang Perkara tersebut, maka dari situ penulis tertarik untuk mengkajinya dalam judul “MEKANISME PENYELESAIAN SENGKETA PERDATA HUBUNGAN TENTANG INDUSTRIAL (Studi Kasus di Pengadilan Negeri kelas IA Banda Aceh)”.

## 1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan, dapat dirumuskan masalah di dalam penelitian ini antara lain :

1. Bagaimana Mekanisme penyelesaian sengketa Hubungan Industrial yang sesuai dengan UU Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial No. 2 Tahun 2004 dan fakta yang ada di PN Banda Aceh?
2. Berapa jumlah perkara sengketa yang sudah mendapat putusan dari tahun 2015 sampai dengan 2017?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Penulis mempunyai beberapa tujuan yang hendak dicapai dalam melakukan pembahasan ini, yaitu :

1. Untuk mengetahui tata cara berperkara yang benar dan baik di Pengadilan Negeri Banda Aceh.
2. Untuk mengetahui mengapa Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) harus menjadi perkara kusus.

## 1.4 Penjelasan Istilah

---

<sup>7</sup> Data Buku Induk Register PHI/PN.Bna kelas IA, 2017

#### 1.4.1 Mekanisme

Mekanisme adalah pandangan bahwa interaksi bagian-bagian dengan bagian-bagian lainnya dalam suatu keseluruhan atau sistem secara tanpa disengaja menghasilkan kegiatan atau fungsi-fungsi sesuai dengan tujuan<sup>8</sup>.

#### 1.4.2 Penyelesaian

Proses, cara, perbuatan, menyelesaikan, penyelesaian dalam cara hukum<sup>9</sup>.

#### 1.4.3 Sengketa Perdata

Sengketa Perdata adalah suatu perkara perdata yang terjadi antara para pihak yang bersengketa didalamnya mengandung sengketa yang harus diselesaikan oleh kedua belah pihak<sup>10</sup>.

#### 1.4.4 Hubungan Industrial

hubungan semua pihak yang terkait atau berkepentingan atas proses produksi barang atau jasa di suatu perusahaan<sup>11</sup>. Pihak yang berkepentingan dalam setiap perusahaan (*Stakeholders*):

1. Pengusaha atau pemegang saham yang sehari-hari diwakili oleh pihak manajemen.
2. Para pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh.
3. Supplier atau perusahaan pemasok.

<sup>8</sup> Lorens Bagus, *Kamus Filsafat*, Gramedia: Jakarta 1996. p. 612-613, hal.137

<sup>9</sup> <http://kamusbahasaindonesia.org/penyelesaian> Kamus Bahasa Indonesia.org

<sup>10</sup> Sarwono. *Hukum Acara Perdata Teori Dan Praktik*. Jakarta: Sinar Grafika. 2011. hal.129

<sup>11</sup> Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, (Penerbit PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009). hal.78

4. Konsumen atau para pengguna produk/jasa.
5. Perusahaan Pengguna.
6. Masyarakat sekitar.
7. Pemerintah.

### 1.5 Kajian Pustaka

Kajian pustaka dalam pembahasan ini pada dasarnya adalah untuk mendapatkan sebuah gambaran yang berhubungan dengan topik yang akan dibahas dengan penelitian sejenis yang mungkin pernah diteliti oleh peneliti-peneliti sebelumnya. Dan juga buku-buku serta karya ilmiah yang membahas tentang penelitian ini, sehingga dalam penulisan skripsi ini tidak ada pengulangan materi secara mutlak.

Menurut penelusuran yang telah dilakukan oleh peneliti, belum ada kajian yang secara detil dan lebih spesifik yang mengarah kepada mekanisme penyelesaian sengketa gugatan perkara PHI di Pengadilan Negeri. Namun ada beberapa tulisan yang sedikit berkaitan dengan persoalan mekanisme-mekanisme permasalahan Penyelesaian Perselisihan Hubungan industrial (PPhi).

### 1.6 Metode Penelitian

Keberhasilan sebuah penelitian sangat dipengaruhi oleh metodologi penelitian. Langkah-langkah yang diambil harus jelas serta ada pembatasan-pembatasan tertentu untuk menghindari jalan yang menyesatkan dan tidak terkendalikan.<sup>12</sup> Adapun metodologi penelitian yang penulis gunakan dalam pembahasan skripsi ini adalah metode penelitian *kualitatif*. Dalam skripsi ini

---

<sup>12</sup> C.A Van Peursen, *De Opbouw van de Wetenschap een inleiding in dewetenschapsleer*, (Jakarta: Gramedia, 1985). hal.31

penulis menggunakan pendekatan *yuridis normatif* yang mengacu kepada norma-norma hukum yang terdapat dalam perundang-undangan dan putusan-putusan pengadilan serta norma-norma hukum yang ada di dalam masyarakat. Metode penelitian yang bersifat *deskriptif analisis* yaitu dengan mengumpulkan data baik dengan penelitian lapangan maupun data hasil kajian kepustakaan untuk dianalisis secara kritis. Data yang telah dianalisis tersebut dapat dideskripsikan menjadi sebuah laporan penelitian yang utuh<sup>13</sup>.

#### 1.6.1. Pengumpulan Data

Dalam mengumpulkan data yang berhubungan dengan objek kajian, baik itu primer maupun data sekunder harus berisi uraian logis serta bagai mana bahan hukum tersebut diinventarisasi dan diklarifikasi dengan menyesuaikan dengan masalah yang dibahas, penulis melakukan penelitian pustaka (*library research*) dan penelitian lapangan (*field research*).<sup>14</sup>

##### a) *library research*

Library research merupakan penelitian dengan menggunakan data bahan-bahan pustaka tentang Mekanisme Penyelesaian Sengketa Perdata Hubungan Tentang Industrial, studi kasus di Pengadilan Negeri kelas IA Banda Aceh.

Sebagai data primer dalam penelitian ini adalah Undang-undang, KUHPerdata, KUHAPerdata, *library research* yang penulis lakukan dengan cara membaca,

---

<sup>13</sup> Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2014), hal.108

<sup>14</sup> Dr.Johnny Ibrahim, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, (Malang: Bayumedia Publishing, 2007), hal 296

mengkaji buku-buku, artikel serta literatur- literatur lain baik terdapat di perpustakaan maupun internet.

Sedangkan data sekundernya adalah bahan hukum yang terdiri atas Buku-buku teks yang ditulis para ahli hukum, jurnal-jurnal hukum, pendapat para sarjana, kasus-kasus hukum, yurisprudensi, dan hasil-hasil simposium yang mutahir.<sup>15</sup>

b) *Field research*

Sedangkan *field research* (penelitian lapangan) penulis melakukan penelitian lapangan untuk mengumpulkan data yang mengenai tentang Mekanisme Penyelesaian Sengketa Perdata Hubungan Tentang Industrial, studi kasus di Pengadilan Negeri kelas IA Banda Aceh. Penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data primer. Adapun teknik yang penulis gunakan yaitu wawancara dan observasi dengan pihak- pihak terkait.

1.6.2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di Pengadilan Negeri Banda Aceh kelas IA Jln. Cut Meutia No. 23 Banda Aceh.

1.6.3. Tehnik Pengumpulan Data

Adapun teknik yang penulis gunakan untuk mengumpulkan data adalah:

a. *Observasi* (pengamatan)

---

<sup>15</sup> Dr.Johnny Ibrahim, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, (Malang: Bayumedia Publishing, 2007). hal 296

Yaitu mengumpulkan data dengan cara pengamatan langsung pada objek penelitian yaitu Mekanisme penyelesaian sengketa Perselisihan Hubungan Industrial, selain untuk menangkap apa yang diperoleh dari wawancara, juga merupakan penguat terhadap data yang diperoleh prosesi wawancara.

b. *Interview* (wawancara),

pengumpulan data dengan cara percakapan langsung antara peneliti dengan pihak- pihak terkait untuk menanyakan tentang data dan informasi peneliti menggunakan teknik *guidence interview* yaitu wawancara dengan mengajukan pertanyaan secara terstruktur terkait dengan Mekanisme Penyelesaian Sengketa Perdata Hubungan Tentang Industrial, studi kasus di Pengadilan Negeri kelas IA Banda Aceh. Proses wawancara yang dilakukan bukan berupa wawancara yang terstruktur secara mutlak, sehingga pedoman wawancara sifatnya tidak mengikat, karena dapat saja terjadi penulis dapat memperoleh data yang diperkirakan sebelumnya. Untuk keperluan analisa, hasil wawancara perlu di dokumentasikan, baik dengan percatatan (*transkripsi*) atau dengan alat rekam (*tape record*).

1.6.4. Pendekatan Kasus (*Case Approach*)

Pendekatan kasus (*Case Approach*) dalam penelitian normatif bertujuan untuk mempelajari beberapa penerapan norma-norma atau kaidah hukum yang dilakukan dalam praktek hukum. Pendekatan kasus dilakukan dengan cara menelaah kasus-kasus terkait dengan isu yang sedang dihadapi, terutama mengenai kasus-kasus yang telah diputuskan sebagaimana yang dapat dilihat dalam yurisprudensi terhadap perkara-perkara yang menjadi fokus penelitian.

Jelas kasus-kasus tersebut dipelajari untuk memperoleh gambaran terhadap dampak dimensi penormaam dalam suatu aturan hukum dalam praktik hukum, serta menggunakan hasil analisisnya untuk bahan masukan (*input*) dalam eksplasi hukum.

Secara praktis ataupun akademis, pendekatan kasus mempunyai kegunaan dalam mengkaji rasio decidendi atau reasoning tersebut merupakan referensi bagi penyusunan argumentasi dalam pemecahan isu hukum. perlu pula dikemukakan bahwa pendekatan kasus tidak sama dengan studi kasus (*case study*). di dalam pendekatan kasus (*case approach*), beberapa kasus ditelaah untuk referensi bagi suatu isu hukum. sedangkan studi kasus merupakan suatu studi dari berbagai aspek hukum.<sup>16</sup>

Sebagaimana Edward J. Levy memperkenalkan penalaran dari kasus ke kasus : “*reasoning from the example from case to case*”, yaitu jenis penalaran dari yang khusus ke khusus. Berdasarkan yang telah di bahas, berarti penggunaan temuan-temuan ilmu hukum empiris dan ilmu-ilmu lain sangat bermanfaat dalam penelitian hukum normatif, terutama dalam rangka analisis dan eksplanasi hukum. Cara memanfaatkannya yakni dengan menegaskan pendekatan (*Approach*) yang dilakukan dan mengaka memilih pendekatan tersebut. Hal itu dilakukan sebagai pertanggung jawaban ilmiah dalam memanfaatkan temuan di siplin ilmu-ilmu lain tersebut.

---

<sup>16</sup> (Ibid., 2011 : 94)

## BAB DUA

### LANDASAN TEORI

#### 2.1 Pengertian Sengketa Perdata

Suatu perkara perdata yang terjadi di antara para pihak yang bersengketa, yang di dalamnya mengandung sengketa yang harus diselesaikan oleh kedua belah pihak. Para pihak yang bersengketa ini dapat menyelesaikannya dengan jalan damai tanpa melalui pengadilan, atau mereka dapat mengambil jalan tengah dengan menyelesaikan kasus sengketa tersebut di Pengadilan Negeri.<sup>1</sup>

Pengertian Hukum Perdata Pertama kali diperkenalkan oleh Prof. Djoyodiguno sebagai terjemahan dari *burgerlijkrecht* pada masa pendudukan jepang. Di samping itu, sinonim hukum perdata adalah *civielrecht* dan *privatrecht*. Perkataan "Hukum Perdata" dalam arti yang luas meliputi semua hukum "privat materiil", yaitu segala hukum pokok yang mengatur kepentingan-kepentingan perseorangan.

Para ahli memberikan batasan hukum perdata, seperti berikut.

a. *Van Dunne* mengartikan hukum perdata, khususnya pada abad ke -19 adalah :

*“suatu peraturan yang mengatur tentang hal-hal yang sangat ecensial bagi kebebasan individu, seperti orang dan keluarganya, hak milik dan perikatan. Sedangkan hukum public memberikan jaminan yang minimal bagi kehidupan pribadi”*

---

<sup>1</sup> Sarwono, *Hukum Acara Perdata, Teori dan Praktik*. (Sinar Grafika: Jakarta. 2012) . hal. 211

Pendapat lain yaitu :

b. *Vollmar*, dia mengartikan hukum perdata adalah:

*“aturan-aturan atau norma-norma yang memberikan pembatasan dan oleh karenanya memberikan perlindungan pada kepentingan perseorangan dalam perbandingan yang tepat antara kepentingan yang satu dengan kepentingan yang lain dari orang-orang dalam suatu masyarakat tertentu terutama yang mengenai hubungan keluarga dan hubungan lalu lintas”*<sup>2</sup>.

## 2.2 Landasan Hukum Hubungan Kerja

Sebagai bagian dari perjanjian pada umumnya, maka perjanjian kerja harus memenuhi syarat sah nya suatu perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUHPperdata. Ketentuan ini juga tertuang dalam Pasal 51 ayat (1) dan (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, perjanjian kerja dibuat secara tertulis dan lisan. Perjanjian kerja yang dipersyaratkan secara tertulis dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Berdasarkan ketentuan Pasal 1320 KUHPperdata dikatakan sah apabila memenuhi unsur-unsur :

1) Adanya sepakat ;

Syarat pertama dari sahnya suatu perjanjian adalah adanya kesepakatan para pihak. Kesepakatan adalah persesuaian pernyataan kehendak antara satu orang atau lebih dengan pihak lainnya. Hal yang sesuai adalah pernyataannya karena

---

<sup>2</sup> KUHP Pengantar Hukum Perdata Tertulis, hal. 72

kehendaknya tidak dapat dilihat atau diketahui orang lain.<sup>3</sup> Pernyataan dapat dilakukan dengan tegas atau secara diam-diam.

2) Kecakapan berbuat hukum ;

Kecakapan untuk membuat suatu perikatan atau perjanjian adalah kecakapan atau kemampuan untuk melakukan perbuatan hukum sebagaimana yang ditentukan oleh Undang-Undang. Lazimnya, setiap orang yang telah dewasa atau balig dan sehat pikirannya adalah cakap menurut hukum.<sup>4</sup>

3) Hal tertentu ;

Sebagai syarat ketiga disebutkan bahwa suatu perjanjian harus mengenai suatu hal tertentu, artinya hal-hal yang diperjanjikan adalah hak dan kewajiban timbul suatu perselisihan kedua belah pihak jika timbul perselisihan. Barang yang dimaksudkan dalam perjanjian harus ditentukan jenisnya. Barang tersebut sudah ada atau sudah berada di tangan yang berutang pada waktu perjanjian dibuat. Dengan demikian, suatu hal dapat diartikan sebagai objek dari perjanjian. Artinya, suatu hal tertentu berarti sesuatu yang diperjanjikan atau yang menjadi objek perjanjian harus jelas dan dapat ditentukan jenisnya.

4) Sebab (*Causa*) yang dibenarkan:

Adapun yang dimaksudkan dengan sebab atau *causa* adalah suatu perjanjian adalah isi dari perjanjian. Dalam suatu perjanjian jual beli, isi dari perjanjian

---

<sup>3</sup> Salim, *Pengantar hukum Perdata*, (Sinar Grafika, 2006) . hal.83

<sup>4</sup> Neng Yani Nurhayati, S.H., M.H, *Hukum Perdata*, (Pustaka Setia: Bandung, 2015) hal.215

adalah pihak satu menghendaki uang dan pihak yang lain menghendaki barang. Dengan demikian, apabila seseorang membeli senapan angin di toko dengan maksud untuk membahayakan orang lain dengan senapan angin tersebut, jual beli senapan angin itu tetap mempunyai sebab atau *causa* yang halal seperti jual beli barang-barang yang lain. Akan tetapi, apabila mencelakai atau membunuh itu dimaksudkan dalam isi perjanjian, dan penjual hanya bersedia menjual senapan anginnya jika pembeli mau mencelakai seseorang, isi perjanjian yang dimaksud menjadi suatu hal yang terlarang atau tidak halal.<sup>5</sup>

1. UUD tahun 1945,
  - a. Pasal 27 ( 2 ) : Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
  - b. Pasal 28 : Kemerdekaan berserikat & berkumpul, mengeluarkan pikiran dengan lisan/tulisan dan sebagainya ditetapkan dengan undang-undang.
2. UU No. 18 Tahun 1956; tentang persetujuan konvensi ILO No. 98 (1949); tentang berlakunya dasar-dasar dari hak untuk berorganisasi dan untuk berundingbersama.
3. UU No. 1 Tahun 1970; tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja.
4. UU No. 3 Tahun 1992; tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
5. UU No. 11 Tahun 1992; tentang Dana Pensiun.

---

<sup>5</sup> Neng Yani Nurhayati, S.H., M.H, *Hukum Perdata*, (Pustaka Setia: Bandung, 2015) hal.222

6. UU No. 21 Tahun 2000; tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
7. UU No. 13 Tahun 2003; tentang Ketenagakerjaan.
8. UU No. 2 Tahun 2004; tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
9. Keppres No. 83 Tahun 1998; Tentang Pengesahan Konvensi ILO No. 87 (1948); Tentang Kebebasan Berserikat & Perlindungan Hak Untuk Berorganisasi.
10. Keppres No. 22 Tahun 1993; Tentang Penyakit Yang Timbul Karena Hubungan Kerja.
11. PP No. 8 Tahun 1981; Tentang Perlindungan Upah.
12. PP No. 4 Tahun 1993; Tentang Jaminan Kecelakaan Kerja.
13. PP No. Per-14/Men/2004; Tentang Tata Cara Pengangkatan & Pemberhentian Hakim Ad Hoc PHI & Hakim Ad Hoc Pada MA.
14. Permenakertrans No. Per-02/Men/1980; Tentang Pemeriksaan Kesehatan Tenaga Kerja Dalam Penyelenggaraan Keselamatan Kerja.
15. Permenakertrans No. Per-01/Men/1981; Tentang Kewajiban Melapor Penyakit Akibat Kerja.
16. Permenaker No. Per-06/Men/1985; Tentang Perlindungan Kerja Harian Lepas.

17. Permenaker No. Per-03/Men/1989; Tentang Larangan PHK Bagi Pekerja Wanita Karena Menikah, Hamil/Melahirkan.
18. Permenaker No. 04 Tahun 1993; Tentang Jaminan Kecelakaan Kerja.
19. Permenaker No. Per-05/Men/1993; Tentang Petunjuk Tehnis Pendaftaran Kepesertaan, Pembayaran Iuran, Pembayaran Santunan Dan Pelayanan Jamsostek.
20. Permenaker No. Per-03/Men/1994; Tentang Penyelenggaraan Program Jamsostek Bagi Pekerja Harian Lepas, Tenaga Kerja Borongan Dan Tenaga Kerja Kontrak.
21. Permenaker No. Per-01/Men/1998; Tentang Penyelenggaraan Pemeliharaan Kesehatan Bagi Tenaga Kerja Dengan Manfaat Lebih Baik Dari Jaminan Pemeliharaan Kesehatan Jamsostek.
22. Permenaker No. Per-01/Men/1999; Tentang Upah Minimum
23. Permenaker No. Per-01/Men/XII/2004; Tentang Tata Cara Seleksi Calon Hakim Ad Hoc Phi & Calon Hakim Ad Hoc Ma.
24. Permenakertrans No. Per-01/Men/V/2005; Tentang Pengangkatan Dan Pemberhentian Konsiliator Serta Tata Kerja Konsiliasi.
25. Permenakertrans No. Per-01/Men/I/2005; Tentang Tata Cara Pendaftaran, Pengujian, Pemberian & Pencabutan Sanksi Bagi Arbiter Hubungan Industrial.

26. Permenakertrans No. Per-06/Men/IV/2005; Tentang Pedoman Verifikasi Keanggotaan Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
27. Permenakertrans No. Per-17/Men/VIII/2005; Tentang Komponen Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak.
28. Permenakertrans No. Per-08/Men/III/2006; Tentang Perubahan Kepmenakertrans No. Kep. 48/Men/IV/2000 (Tata Cara Pembuatan Dan Pengesahan Pp Serta Pembuatan & Pendaftaran Pkb).
29. Kepmenaker No. Kep-02/Men/1970; Tentang Pembentukan Panitia Pembina Keselamatan Dan Kesehatan Kerja.
30. Kepmenaker No. Kep-150/Men/1999; Tentang Penyelenggaraan Jamsostek Bagi Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan Dan Pekerja Waktu Tertentu.
31. Kepmenakertrans No. Kep-16/Men/2001; Tentang Tata Cara Pencatatan Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
32. Kepmenakertrans No. Kep-224/Men/2003; Tentang Kewajiban Pengusaha Yang Mempekerjakan Pekerja/Buruh Perempuan Antara Pukul 23.00 Sd 07.00.
33. Kepmenakertrans No. Kep-228/Men/2003; Tentang Tata Cara Pengesahan Penggunaan Tenaga Kerja Asing.
34. Kepmenakertrans No. Kep-231/Men/2003; Tentang Tata Cara Penanguhan Pelaksanaan Upah Minimum.

35. Kepmenakertrans No. Kep-232/Men/2003; Tentang Akibat Hukum Mogok Kerja Yang Tidak Sah.
36. Kepmenakertrans No. Kep-233/Men/2003; tentang jenis dan sifat pekerjaan yang dijalankan secara terus-menerus.
37. Kepmenakertrans No. Kep-255/Men/2003; Tentang Tata Cara Pembentukan Dan Susunan Keanggotaan Lembaga Kerjasama Bipartit.
38. Kepmenakertrans No. Kep-20/Men/2004; Tentang Tata Cara Memperoleh Ijin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing.
39. Kepmenakertrans No. Kep-48/Men/IV/2004; Tentang Tata Cara Pembuatan & Pengesahan Pp Serta Pembuatan & Pendaftaran Pkb.
40. Kepmenakertrans No. Kep-49/Men/IV/2004; Tentang Ketentuan Struktur Dan Skala Upah.
41. Kepmenakertrans No. Kep-51/Men/IV/2004; Tentang Istirahat Panjang Pada Perusahaan Swasta.
42. Kepmenakertrans No. Kep-92/Men/VII/2004; Tentang Pengangkatan & Pemberhentian Mediator Serta Tata Kerja Mediasi.
43. Kepmenakertrans No. Kep-100/Men/VI/2004; Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

44. Kepmenakertrans No. Kep-102/Men/VI/2004; Tentang Waktu Kerja Lembur Dan Upah Kerja Lembur.
45. Kepmenakertrans No. Kep-187/Men/X/2004; Tentang Iuran Anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
46. Kepmenakertrans No. Kep-220/Men/X/2004; Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.
47. Surat Edaran Menakertrans No. SE.907/Men.PHI-PPHI/X/2004; Tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja Massal.

### **2.3 Bentuk-Bentuk Hubungan Kerja Industrial**

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Dalam Pasal 50 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, disebutkan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan.

Jadi, hubungan kerja adalah hubungan (hukum) antara pengusaha dengan buruh/pekerja berdasarkan perjanjian kerja. Dengan demikian, hubungan kerja tersebut adalah sesuatu yang abstrack, sedangkan perjanjian kerja adalah sesuatu yang konkret atau nyata. Dengan adanya perjajian kerja, akan ada ikatan antara

pengusaha dan pekerja. Dengan perkataan lain, ikatan karena adanya perjanjian kerja inilah yang merupakan hubungan kerja.<sup>6</sup>

Pelaksanaan hubungan industrial di perusahaan selalu dipengaruhi oleh dinamika masyarakat sehingga dalam pelaksanaannya selalu menghadapi tantangan dan rintangan dan berpengaruh pada kondisi hubungan kerja yang selalu berubah dari waktu ke waktu. Secara garis besar, permasalahan yang terjadi dalam hubungan kerja berpengaruh kepada hubungan industrial, antara lain meliputi pemahaman teknis undang-undang bidang hubungan industrial tentang hakekat hubungan kerja, mengenai permasalahan perjanjian kerja yang menjadi dasar terbitnya hubungan kerja yang diatur tentang hak dan kewajiban para pihak, penggunaan perjanjian kerja waktu tertentu untuk semua jenis pekerjaan dan kecenderungan menggunakan pekerja outsourcing, dan upaya-upaya perbaikan syarat kerja yang diatur dalam ketentuan normatif.

Aloysius Uwiyono memandang hubungan kerja dalam konteks hukum Indonesia adalah bahwa hubungan kerja berkaitan dengan hubungan kontraktual<sup>7</sup> yang dibuat antara pekerja dengan pengusaha. Oleh karenanya hubungan kerja didasarkan pada perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama dan peraturan

---

<sup>6</sup>Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, (Sinar Grafika , Jakarta. 2009). hlm 45

<sup>7</sup>Aloysius Uwiyono, "Dinamika Ketentuan Hukum tentang Pesangon," dalam <http://www.Hukumonline> diakses pada tanggal 9 Desember 2007. Faktor lain yang mempengaruhi dasar hubungan kerja adalah berkembangnya model hubungan industrial yang dianut oleh negara yang bersangkutan. Dalam hal ini terdapat dua model hubungan industrial yaitu *corporatist model* dan *contractualist model*. Yang pertama suatu model hubungan kerja di mana peran Pemerintah sangat dominant dalam menentukan syarat-syarat kerja dan kondisi kerja (*corporatist model*) dan yang kedua model hubungan industrial di mana peran Pemerintah sangat minim atau rendah (*contractualist model*). Selanjutnya Uwiyono menambahkan bahwa terdapat peran hubungan industrial yang lain di mana peran serikat pekerja sangat besar (*multi union system*).

perusahaan. Hubungan hukum yang berdasarkan pada hubungan kontraktual sebenarnya telah dianut di Indonesia sejak berlakunya Burgelijk Wetboek (BW)<sup>8</sup> atau yang lazim sekarang disebut dengan Kitab Undang-undang Hukum Perdata. Berdasarkan prinsip kebebasan berkontrak<sup>9</sup> dalam hukum perdata/hukum privat, dinyatakan bahwa siapapun yang memenuhi syarat berhak melakukan perjanjian dengan pihak lain dan perjanjian tersebut berlaku sebagai undang-undang bagi para pihak yang membuatnya.

Dalam hukum perburuhan di Indonesia, harus dibedakan antara hubungan kerja dengan hubungan industrial.<sup>10</sup> Beberapa negara baik yang termasuk di dalam sistem hukum Kontinental (*Continental Law*) maupun *Common Law* membedakan kedua bentuk hubungan ini. Judge Bartolome` Rios Salmeron mengatakan bahwa hubungan kerja (*labour relationship*) selalu didasarkan pada adanya perjanjian kerja (*labour contract*).<sup>11</sup> Sedangkan Bruce E.Kaufmann menggaris bawahi bahwa walaupun di Amerika Serikat, *industrial relation* telah ada sejak akhir

<sup>8</sup>Indonesia masih menggunakan dasar hukum dalam BW/KUH Perdata, khususnya juga mengenai masalah hukum perburuhan mulai dari pasal 1601 a – pasal 1752 KUH Perdata.

<sup>9</sup>Asas kebebasan berkontrak mempunyai hubungan erat dengan asas konsensualisme dan asas kekuatan mengikat yang terdapat dalam Pasal 1338 (Ayat 1) KUH Perdata. Asas kebebasan berkontrak (contravijheid) berhubungan dengan isi perjanjian yaitu kebebasan menentukan apa dan dengan siapa perjanjian itu diadakan. Lihat Sutan Remi Sjahdeini, *Kebebasan Berkontrak dan Perlindungan Seimbang bagi Para Pihak dalam Perjanjian Kredit Bank di Indonesia*, Jakarta : Institut Bankir, 1993, hal. 105.

<sup>10</sup>UU No. 13/2003 menyebutkan pada Pasal 50 bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh atau dalam Pasal 1 Ayat (15) dikatakan hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, dan Pasal 1 Ayat (16) menyatakan hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsure pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah.

<sup>11</sup>Judge Bartolome` Rios Salmeron, dalam *General Report Social Dialogue Eight Meeting of European Labour Court Justice*, Jerusalem, September 3, 2000 menyebutkan bahwa, "...it is not usual to find a legal concept of contract of employment, although in some legal systems it can be deducted from the concept of employee, which is legally defined, in spite of the fact that personnel scope of labour acts may vary according to their objects. Mengutip *British Statute Law* dalam *Employment Rights Act (ERA) Section 230 (1)* dinyatakan "...and a worker, who is working under a contract of employment or a contract for services" (Section 230 (3)).

tahun 1920an, ada 3 perdebatan yang terjadi dalam masalah perburuhan berkaitan dengan industrial relation, salah satunya adalah ketergantungan dan posisi tawar yang lemah dari pekerja maupun serikat pekerja pada peraturan pemerintah (*government regulation in the form protective labor legislation*).<sup>12</sup> Di Jerman, sebagai bagian dari Civil Code, dalam *the Protection Against Dismissal Act and the Employment Promotion Act*,<sup>13</sup> disebutkan bahwa batasan kontrak merupakan hal yang utama dalam *labour relations*. Argumen-argumen di atas jelas menekankan perbedaan hubungan kerja dengan hubungan industrial. Dalam hubungan industrial, tidak terdapat hubungan hukum akan tetapi peran serta Negara (dalam hal ini Pemerintah) diatur di dalamnya. Sedangkan dalam konteks hubungan kerja, terdapat hubungan hukum yang jelas yaitu hubungan hukum privat atau hubungan hukum keperdataan, karena hubungan kerja di dasarkan pada kontrak kerja atau perjanjian kerja.

Indonesia sebagai negara yang menganut sistem Civil Law yang menempatkan peraturan perundang-undangan menjadi sumber hukum perburuhan yang utama maka syarat-syarat kerja dan kondisi kerja ditetapkan oleh Pemerintah. Dalam situasi demikian, dinamika perubahan hukum perburuhan sangat bergantung pada Pemerintah selaku pembuat maupun pelaksana hukum.

---

<sup>12</sup>Bruce E. Kaufmann, *Government Regulation of the Employment Relationship*, (New York : Industrial Relations Research Association Series, 1998), 1<sup>st</sup>. hal 2

<sup>13</sup>Dalam *Labour Relationship in a Changing Environment*, London: Cornell University, 1990, Alan Gladstone mengutip Germany Civil Code, 1990, ".....the civil code covers mainly fundamental aspects of employer –employee relationship..., contains provisions concerning termination of the labour contract."

Pada dasarnya hubungan kerja, yaitu hubungan antara pekerja dan pengusaha terjadi setelah diadakan perjanjian oleh pekerja dengan pengusaha di mana pekerja menyatakan kesanggupannya untuk menerima upah dan pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah.<sup>14</sup> Di dalam Pasal 50 UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja.<sup>15</sup>

Pengertian perjanjian kerja diatur dalam Kitab Undang-undang Hukum Perdata, dalam Pasal 1601 a KUH Perdata disebutkan kualifikasi agar suatu perjanjian dapat disebut perjanjian kerja. Kualifikasi yang dimaksud adalah adanya pekerjaan, di bawah perintah, waktu tertentu dan adanya upah.<sup>16</sup> Kualifikasi mengenai adanya pekerjaan dan di bawah perintah orang lain menunjukkan hubungan subordinasi atau juga sering dikatakan sebagai hubungan diperatas (*dienstverhouding*), yaitu pekerjaan yang dilaksanakan pekerja didasarkan pada perintah yang diberikan oleh pengusaha.

Undang-undang Nomor 13/2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan definisi tentang perjanjian kerja dalam Pasal 1 Ayat (14) yaitu : perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

---

<sup>14</sup>Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Djambatan, 1999), hal.88.

<sup>15</sup> Undang-undang Nomor 13/2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 50

<sup>16</sup>R. Goenawan Oetomo, *Pengantar Hukum Perburuhan dan Hukum Perburuhan di Indonesia* (Jakarta: Grhadika Binangkit Press, 2004) Hal. 15

Di dalam perjanjian kerja ada 4 unsur yang harus dipenuhi yaitu adanya unsure work atau pekerjaan, adanya servis atau pelayanan, adanya unsur time atau waktu tertentu, suatu hal tertentu dan suatu sebab yang halal. Sedangkan perjanjian kerja akan menjadi sah jika memenuhi ketentuan yang diatur dalam KUH Perdata yaitu :

a. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya

Arti kata sepakat adalah bahwa kedua subyek hukum yang mengadakan perjanjian harus setuju mengenai hal-hal yang pokok dari perjanjian yang diadakan. Perjanjian tersebut dikehendai secara timbal balik.

b. Kecakapan untuk membuat suatu perikatan

Subyek hukum yang membuat perjanjian harus cakap menurut hukum. Pada dasarnya setiap orang harus sudah dewasa atau akil baliq dan sehat pikirannya disebut cakap menurut hukum. Di dalam Pasal 1330 KUH Perdata dijelaskan orang yang tidak cakap untuk membuat perjanjian adalah orang yang belum dewasa, mereka yang berada di bawah pengampuan, dan orang perempuan dalam hal-hal yang ditetapkan oleh dan semua orang kepada siapa undang-undang telah melarang membuat perjanjian tertentu.

c. Suatu hal tertentu

Suatu hal tertentu adalah sesuatu yang diperjanjikan. Barang yang dimaksudkan dalam perjanjian, paling sedikit harus ditentukan jenisnya. Barang tersebut harus sudah ada atau sudah berada atau sudah ada atau

berada di tangan si berhutang pada waktu perjanjian dibuat, tidak diharuskan oleh undang-undang.

d. Sebab yang halal

Sebab yang dimaksud dari suatu perjanjian adalah isi dari perjanjian itu sendiri. Sebagai bagian dari perjanjian pada umumnya, maka perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUH Perdata. Ketentuan secara khusus yang mengatur tentang perjanjian kerja adalah dalam Pasal 52 Ayat (1) UU No 13/2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu :

a) Kesepakatan kedua belah pihak

Kesepakatan kedua belah pihak yang lazim disebut kesepakatan bagi yang mengikatkan dirinya maksudnya bahwa pihak-pihak yang mengadakan perjanjian kerja harus setuju/sepakat, seia sekata mengenai hal-hal yang diperjanjikan

b) Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum

Kemampuan dan kecakapan kedua belah pihak yang membuat perjanjian maksudnya adalah pihak pekerja maupun pengusaha cakap membuat perjanjian. Seseorang dipandang cakap membuat perjanjian jika yang bersangkutan telah cukup umur. Ketentuan hukum ketenagakerjaan memberikan batasan umur minimal 18 tahun (Pasal 1 Ayat 26) UU No.

13/2003. Selain itu seseorang dikatakan cakap membuat perjanjian jika orang tersebut tidak terganggu jiwa dan mentalnya.

c) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan

Pekerjaan yang diperjanjikan merupakan obyek dari perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha yang akibat hukumnya melahirkan hak dan kewajiban para pihak. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

d) Obyek perjanjian harus halal

Yakni tidak boleh bertentangan dengan undang-undang, ketertiban umum dan kesusilaan. Jenis pekerjaan yang diperjanjikan merupakan salah satu unsure perjanjian kerja yang harus disebutkan secara jelas.

Pembedaan mengenai jenis perjanjian kerja, yaitu berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu dan untuk pekerjaan tertentu.<sup>17</sup> Tidak semua jenis pekerjaan dapat dibuat dengan perjanjian kerja waktu tertentu. Pasal 57 Ayat 1 UU 13/2003 mensyaratkan bentuk PKWT harus tertulis dan mempunyai 2 kualifikasi yang didasarkan pada jangka waktu dan PKWT yang didasarkan pada selesainya suatu pekerjaan tertentu (Pasal 56 Ayat

---

<sup>17</sup>F.X. Djulmaji, *Perjanjian Kerja Edisi Revisi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2008). hal. 214

(2)UU 13/2003). Secara limitatif, Pasal 59 menyebutkan bahwa PKWT hanya dapat diterapkan untuk pekerjaan tertentu yang menurut jenis, sifat dan kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu pekerjaan yang sekali selesai atau yang sementara sifatnya, pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama, paling lama 3 tahun, pekerjaan yang bersifat musiman dan pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajagan.<sup>18</sup>

Berbeda dengan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT), yaitu perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja tetap.<sup>19</sup> Masa berlakunya PKWTT berakhir sampai pekerja memasuki usia pensiun, pekerja diputus hubungannya, pekerja meninggal dunia. Bentuk PKWTT adalah fakultatif yaitu diserahkan kepada para pihak untuk merumuskan bentuk perjanjian baik tertulis maupun tidak tertulis. Hanya saja berdasarkan Pasal 63 Ayat (1) ditetapkan bahwa apabila PKWTT dibuat secara lisan, ada kewajiban pengusaha untuk membuat surat pengangkatan bagi pekerja/buruh yang bersangkutan. PKWTT dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan dan dalam hal demikian, pengusaha dilarang untuk membayar upah di bawah upah minimum yang berlaku. Hal ini dijelaskan dalam Pasal 60 Ayat (1) dan (2) UU 13/2003 tentang Ketenagakerjaan.

#### **2.4 Hubungan Perikatan (*Recht Van Verbintenis*) KUHPerdara**

---

<sup>18</sup> R. Goenawan Oetomo, Loc.Cit.

<sup>19</sup> F.X. Djulmiaji, Loc.Cit.

Perikatan Van Verbintenis tidak mendefinisikan perikatan, namun pada ahli hukum memberikan ciri-ciri utama dari perikatan berdasarkan pasal 1233 BW. Menurut C. Asser, ciri utama perikatan adalah hubungan hukum antara para pihak yang menimbulkan pihak yang menimbulkan hak (prestasi) dan kewajiban (kontra prestasi) yang saling dipertukarkan oleh para pihak.<sup>20</sup>

Menurut Agus Yudha Hernoto, terdapat empat unsur perikatan, yaitu;

1. Hubungan hukum, artinya bentuk hubungan hukum yang menimbulkan akibat hukum;
2. Bersifat harta kekayaan, artinya sesuai dengan tempat pengaturan perikatan di Buku III BW yang termasuk di dalam sistematika Hukum Harta Kekayaan (Vermogensrecht), yaitu hubungan yang terjalin antara pihak tersebut yang berorientasi pada harta kekayaan;
3. Para pihak, artinya dalam hubungan hukum melibatkan pihak-pihak sebagai subjek hukum;
4. Prestasi, artinya hubungan hukum tersebut melahirkan kewajiban (prestasi) kepada para pihaknya (kontra prestasi), yang kondisi tertentu dapat dipaksakan pemenuhannya, bahkan apabila diperlukan menggunakan alat negara.<sup>21</sup>

Objek perikatan (voorwerp der verbintenissen) adalah hak pada kreditur dan kewajiban pada debitur yang dinamakan prestasi. Prestasi tersebut dapat berupa :

---

<sup>20</sup> C.Asser, *Pengkajian Hukum Perdata Belanda*, (jakarta; Dian Rakyat), hal.5

<sup>21</sup> Agus yudha Hernoko, *Hukum Perjanjian; Asas Proporsionalitas dalam Kontak Komersial*, (Yogyakarta; LaksBang Mediatama, 2008), hal.18

- c. Tindakan memberikan sesuatu, misalnya penyerahan hak milik dalam jual beli, sewa menyewa dan lain-lain.
- d. Melakukan suatu perbuatan, misalnya melaksanakan pekerjaan tertentu.
- e. Tidak berbuat, misalnya tidak akan membangun suatu bangunan pada suatu bidang tanah tertentu.

Perikatan adalah suatu hubungan hukum yang diatur dan diakui hokum (dalam Buku II) yang berkaitan dengan lingkup hokum kekayaan (vermogenrecht).<sup>22</sup>

Adapun R. Syahrani berpendapat bahwa perikatan adalah hubungan yang terjadi di antara dua orang atau lebih, yang terletak dalam harta kekayaan, dengan pihak yang satu berhak atas prestasi dan pihak yang lainnya wajib memenuhi prestasi.<sup>23</sup>

Dengan demikian, perikatan dapat diartikan sebagai hal yang mengikat orang yang satu terhadap orang yang lain. Hal yang mengikat itu dapat berupa perbuatan, misalnya jual beli barang, misalnya lahirnya seorang bayi, meninggalnya seseorang, dan sebagainya. Dapat pula berupa keadaan, misalnya letak pekarangan yang berdekatan, letak rumah yang bergandengan, dan lain-lain. Karena hal yang mengikat itu selalu ada dalam kehidupan bermasyarakat, oleh pembentuk undang-undang diakui dan diberi akibat hukum sehingga perikatan yang terjadi antara orang yang satu dan yang lainnya disebut juga dengan hubungan hukum.

---

<sup>22</sup> H.A.Mukhsin Asyrof, *Membedah Perbuatan Melawan Hukum dan Wanprestasi*, hal. 6

<sup>23</sup> Riduan Syahrani, *Seluk-beluk dan Asas-asas Hukum Perdata*, (Bandung; Alumni, 2010), hal.196

Berdasarkan ketentuan Pasal 1233 BW, perikatan bersumber dari perjanjian dan undang-undang. Perikatan yang bersumber dari perjanjian diatur dalam titel II (Pasal 1313 s.d. 1351) dan titel V s.d. XVIII (Pasal 1457 s.d. 1864) Buku III BW. Perikatan yang bersumber dari undang-undang diatur dalam titel III (Pasal 1354 s.d. 1380) Buku III BW.<sup>24</sup>

Adapun perikatan yang bersumber dari perjanjian jika salah satu atau lebih pihak dalam perjanjian tersebut mengiat dari untuk memenuhi kewajiban sebagaimana yang dijanjikan. Prestasi yang timbul dari perjanjian tidak hanya ditentukan oleh salah satu pihak dalam perjanjian agar dipenuhi, tetapi juga prestasi yang ditentukan oleh undang-undang dan dilakukan secara timbal balik antara kedua belah pihak dalam perjanjian. Perikatan yang bersumber pada undang-undang karena perbuatan orang.<sup>25</sup>

Perikatan yang timbul karena perbuatan orang terdiri atas perbuatan yang menurut hukum dan perbuatan yang melawan hukum. Perikatan yang timbul dari perbuatan yang sesuai dengan hukum ada dua, yaitu wakil tanpa kuasa (*zaakwaarneming*) diatur dalam Pasal 1354 sampai dengan Pasal 1358 KUHPerdara, dan pembayaran tanda utang KUHPerdara. Perikatan yang timbul dari perbuatan yang tidak sesuai hukum adalah perbuatan melawan hukum (*onrechtmatige daad*) diatur dalam Pasal 1365 s.d. 1380 KUHPerdara.<sup>26</sup>

---

<sup>24</sup> Riduan Syahrani, *Seluk-Beluk Dan Asas-Asas Hukum Perdata*, Bandung; Alumni, 2010. hal. 201

<sup>25</sup> Riduan Syahrani, *Seluk-Beluk Dan Asas-Asas Hukum Perdata*, Bandung; Alumni, 2010. hal. 253

<sup>26</sup> Neng Yani Nurhayati, *Hukum Perdata*, Pustaka Setia: Bandung, 2015. hal. 207

## BAB TIGA

### PENYELESAIAN PERKARA PERSELISIHAN SENGKETA

#### HUBUNGAN INDUSTRIAL

##### 3.1 Profil Lembaga Pengadilan Hubungan Industrial ( PHI ) Banda Aceh

Dalam perkembangan Era Industri, masalah perselisihan hubungan Industrial menjadi semakin meningkat dan kompleks, sehingga diperlukan Institusi dan Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) yang cepat, tepat, adil dan biaya murah, namun sebelum terbentuknya dan lahir Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) aturan hukum yang mengatur tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) masih berdasarkan pada ketentuan UU No.22 Tahun 1957 tentang “ Penyelesaian Perselisihan Perburuhan “ dan UU No.12 Tahun 1964 “ tentang Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)“ di Perusahaan Swasta.<sup>1</sup>

Bahwa berdasarkan UU.RI No.2 Tahun 2004 tentang “Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial“. Pasal 59 ayat (1), untuk pertama kali dengan Undang-undang tersebut dibentuklah Pengadilan Hubungan Industrial pada setiap Pengadilan Negeri Kabupaten/Kota yang berada di setiap Ibu Kota Provinsi yang daerah hukumnya meliputi Provinsi yang bersangkutan.<sup>2</sup> Bahwa berdasarkan

---

<sup>1</sup> <http://pn-bandaaceh.go.id/>

<sup>2</sup> UU.RI No.2 Tahun 2004 tentang “Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial“. Pasal 59 ayat (1)

UU.RI No.2 Tahun 2004 Pasal 59 ayat (1) berdirilah salah satu Institusi Pengadilan Hubungan Industrial di Propinsi Nanggroe Aceh Darussalam yang berada pada Pengadilan Negeri kelas IA Banda Aceh beralamat Jl.Cut Muetia No.23 Banda Aceh No.Telp/Fax 0651-635083.

Bahwa dengan terbitnya Keputusan Presiden RI No.31/M Tahun 2006 tentang Pengangkatan *Hakim Ad-Hoc* Pengadilan Hubungan Industrial dan Hakim *Ad-Hoc*, Mahkamah Agung dan salinan Keputusan Direktur Jenderal Peradilan Umum Mahkamah Agung RI No.01/SK/Dirjen-X/DI/HK.PHI/03/2006 tentang “Pengangkatan Hakim *Ad-Hoc* pada Pengadilan Hubungan Industrial” maka diangkat dan ditempatkan 4(empat) Personil hakim Ad-Hoc Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri kelas IA Banda Aceh Propinsi Nanggroe Aceh Darussalam

Bahwa letak posisi kantor, ruang sidang PHI dan mobilernya berada dalam lingkungan Pengadilan Negeri Kelas IA Banda Aceh dengan uraian sebagai berikut :

2 (dua) unit ruang kantor PHI :

1 (satu) unit kantor untuk ruang kerja hakim *Ad-Hoc* PHI yang gedungnya dibangun oleh Disnaker Propinsi NAD sekaligus pengadaan mobilernya.

1 (satu) unit kantor untuk ruang kerja Personil/perangkat PHI (Panmud, Panitera Pengganti, dan Staff Administrasi PHI) yang gedungnya juga dibangun oleh Disnaker Propinsi NAD sekaligus pengadaan Mobiler dan Komputernya.

1 (satu) Unit Gedung Ruang Sidang PHI.

Bahwa 1 (satu) unit ruang sidang PHI merupakan eks Ruang sidang Pengadilan Negeri Banda Aceh bekas peninggalan kolonial belanda yang selanjutnya gedung tersebut direhab oleh pihak Disnaker sekarang menjadi ruang sidang P H I, Sementara pengadaan Mobilernya sebagian dari pihak Disnaker dan sebagian dari anggaran PHI.<sup>3</sup>

Daerah Wilayah Hukum Pengadilan Hubungan Industrial mencakup seluruh Aceh.

### **3.2 Tata Cara Penyelesaian Perkara Perindustrian Menurut Uu No 2 Thn 2004 Banda Aceh;**

#### **3.2.1 Tata Cara Penyelesaian Secara Litigasi**

Dasar Hukum.

Pasal 57 UU No. 2 tahun 2004 “*Hukum acara yang berlaku pada pengadilan hubungan industrial adalah hukum acara perdata yang berlaku pada pengadilan dalam lingkungan peradilan umum, kecuali yang diatur dalam undang - undang ini*”.

Bahwa hukum acara perdata yang berlaku saat ini pada peradilan umum adalah sebagaimana diatur dalam HIR (Het Herziene Inlandsch Reglemen)

---

<sup>3</sup> <http://pn-bandaaceh.go.id/>

Staatsblad tahun 1941, Nomor: 41 atau yang lebih dikenal dengan nama Reglemen Indonesia yang diperbaharui (untuk daerah Jawa & Madura).<sup>4</sup>

## Proses Beracara

Dalam proses pemeriksaan pada pengadilan Hubungan Industrial dikenal ada 2 (dua) jenis pemeriksaan yakni :

- 1) Pemeriksaan dengan acara biasa (*lihat Pasal 89*);
- 2) Pemeriksaan dengan acara cepat (*lihat Pasal 98*)

### 1. Pemeriksaan Acara Biasa :<sup>5</sup>

- a) Gugatan;
- b) Jawaban dari gugatan;
- c) Replik (tanggapan penggugat atas jawaban tergugat);
- d) Duplik (tanggapan tergugat atas replik penggugat);
- e) Pembuktian (surat & saksi);
- f) Kesimpulan para pihak;
1. Putusan hakim;

### 2. Pemeriksaan Acara Cepat;<sup>6</sup>

- a) Pasal 98 ayat (1) dinyatakan para pihak atau salah satu pihak dapat mengajukan permohonan pada pengadilan HUBUNGAN INDUSTRIAL untuk dilakukan pemeriksaan dengan acara cepat apabila adanya alasan mendesak.

---

<sup>4</sup> UU No. 2 tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja

<sup>5</sup> Pasal 89 UU No. 2 tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja

<sup>6</sup> Pasal 98 UU No. 2 tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja

- b) Alasan mendesak, sesuai keputusan Ketua MARI/034/SK/IV/2006, perihal Juklak UU No. 2 tahun 2004, dinyatakan bahwa yang dimaksud alasan mendesak adalah PHK massal, terjadi huru-hara yang mengganggu kepentingan produksi, keamanan dan ketertiban umum.
- c) Selanjutnya mekanisme pemeriksaan tidak terikat pada acara perdata umumnya seperti tenggang waktu pemanggilan, replik / duplik dan hal-hal lain yang dapat menghambat proses acara cepat.

3. Gugatan :

Dasar hukum :

- a) gugatan yang nilai gugatannya dibawah Rp. 150.000.000,- tidak dikenakan biaya.<sup>7</sup>
- b) Juklak PHI menyatakan apabila nilai gugatannya lebih dari Rp. 150.000.000,- dikenakan biaya.
- c) Tempat pengajuan gugatan adalah pada pengadilan Hubungan Industrial pada PN yang daerah hukumnya meliputi di tempat buruh bekerja.<sup>8</sup>
- d) Pasal 82, Gugatan oleh buruh atas PHK sebagaimana dimaksud Psl 159 dan 171 dari UU No. 13 tahun 2003, Dengan tenggang waktu 1 tahun sejak diterimanya keputusan tersebut. Pasal 83, Gugatan yang tidak disertai risalah mediasi atau konsiliasi
- e) akan dikembalikan pada penggugat;

---

<sup>7</sup> Pasal 58 UU No. 2 tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja

<sup>8</sup> Pasal 81 UU No.2 tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja

f) Pasal 87, Yang berhak beracara sebagai kuasa hukum adalah serikat pekerja dan organisasi pengusaha.

4. Prosedur Pengajuan Gugatan

- a) Didaftarkan pada kepaniteraan PHI;
- b) Pemberian nomor register;
- c) Penunjukan majelis hakim;
- d) Penetapan hari sidang;
- e) Pemanggilan para pihak;
- f) Sidang perkara.

5. Teknis Membuat Surat Gugatan

Surat gugatan terdiri dari 4 ( empat ) bagian yakni :

1) Bagian Pertama : Kepala

- a) Pada bagian ini berisikan tentang alamat dari pengadilan mana ditempat surat gugatan tersebut ditujukan;
- b) Identitas pihak - pihak dan kuasa ( bila ada )
- c) Pokok perkara secara ringkas namun jelas dan benar.

2) Bagian Kedua : Positum / Posita / Fundamentum Petendi

Yang berisikan tentang fakta kejadian yang mendasari suatu gugatan ( fakta materiil ) serta uraian dasar hukum gugatan;

3) Bagian Ketiga : Petitum

1. Yakni tuntutan yang diajukan dalam suatu gugatan.
2. Petitum atau tuntutan, terdiri dari 2 ( dua ) bagian yakni :
  - a) Tuntutan primer / pokok perkara;
  - b) Tuntutan subsider / tambahan.

#### 4. Bagian Keempat

Berisikan tanggal & tempat dimana gugatan dibuat, nama & tanda - tangan penggugat atau kuasanya yang dilakukan diatas meterai ( saat ini Rp. 6.000,- ) serta lampiran yang terdiri dari :

- 1) Surat kuasa ( bila dengan kuasa );
- 2) Bukti - bukti tertulis;

Surat Kuasa :

Pengertian Surat Kuasa Perjanjian dimana seorang memberikan kekuasaannya kepada orang lain yang menerimanya untuk dan atas namanya melakukan suatu perbuatan.<sup>9</sup>

Dasar Hukum :

1. Pasal 123 HIR;
2. Pasal 1792 KUHPerdara;

---

<sup>9</sup> Suparjati,dkk, 2000, *Surat-Menyurat Dalam Perkantoran*, (Yogyakarta: Kanisius, 1995). hal.100

3. SEMA No. 6 tahun 1994 tentang surat kuasa khusus;
4. Pasal 82 UU No. 1 tahun 1995, tentang Perseroan Terbatas;
5. UU No. 18 tahun 2003, tentang advokat.

Bentuk Surat Kuasa :

1. Lisan, yakni dinyatakan pada saat dilakukan persidangan dimuka hakim;
2. Tertulis, yakni dibuat secara dibawah tangan (bermaterai cukup) atau secara notariil (othentik).

Kapan Pemberian Kuasa Dilakukan :

Secara umum dapat dilakukan kapan saja sebelum dijatuhkan suatu putusan

Yang Dapat Diberikan Kuasa :

1. Pengacara /Advokat;
2. Wakil pengusaha atau serikat pekerja;
3. Pihak yang ditunjuk Direksi ( bagi suatu badan usaha berbentuk PT ) yang sebelumnya telah ditetapkan dalam AD/ ART.

**Isi Surat Kuasa :**

1. Tempat & tanggal surat kuasa dibuat;
2. Bila perlu nomor surat kuasa ( bila atas nama badan usaha );
3. Identitas para pihak ( pemberi & penerima kuasa );
4. Hal yang dikuasakan;

5. Wewenang terhadap penerima kuasa
6. Hak substitusi ( bila perlu );
7. Nama & tanda - tangan pemberi & penerima kuasa ( materai ditempelkan pada pemberi kuasa ), saat ini senilai Rp. 6.000,-
8. Bagi badan usaha dibuat diatas kop surat atau jasa pengacara.

Jawaban :

HIR tidak mensyaratkan adanya jawaban karena dinyatakan “ dapat “, namun apabila dibuat terdapat 3 (tiga) kemungkinan isi jawaban yakni :

1. Eksepsi; Jawaban yang tidak menyangkut pokok perkara;
2. Pokok Perkara ; Jawaban yang berupa bantahan atau pengakuan;
3. Rekonpensi ; Gugatan balik.

### 3.2.2 Tata Cara Penyelesaian Secara Non Litigasi

#### a. Lembaga Arbitrase Sebagai Alternatif:

Mencermati penyelesaian sengketa melalui lembaga peradilan, butuh waktu dan biaya yang cukup mahal, lalu apakah mungkin penyelesaian sengketa bisnis oleh pihak ketiga ataupun suatu lembaga swasta sebagai suatu alternatif? Jawabannya sangat mungkin, yakni melalui lembaga arbitrase. Lembaga ini sering pula disebut lembaga perwasitan. Para anggota dari lembaga arbitrase terdiri dari berbagai keahlian, antara lain, ahli dalam perdagangan, industri, perbankan, dan

hukum. Sebenarnya, masalah penyelesaian sengketa bisnis atau perdagangan melalui lembaga arbitrase bukanlah sesuatu hal yang baru dalam praktek hukum di Indonesia. Disebut demikian karena pada zaman Hindia Belanda pun sudah dikenal. Hanya saja, pada waktu itu berlaku untuk golongan tertentu saja sehingga pengaturan lembaga ini pun diatur tersendiri yakni dalam hukum acara perdata yang berlaku bagi golongan Eropa yang termuat dalam Reglement op de rechtelijke rechtsvordering (RV). Dalam Pasal 615 RV ditegaskan adalah diperkenankan kepada siapa saja yang terlibat dalam suatu sengketa mengenai hak-hak yang berada dalam kekuasaannya untuk menyelesaikan sengketa tersebut kepada seseorang atau beberapa orang wasit (arbiter).<sup>10</sup>

Apabila diperhatikan secara sepintas isi Pasal tersebut, seolah-olah setiap sengketa dapat diselesaikan oleh lembaga ini, tetapi tidaklah demikian halnya karena yang dapat diselesaikan oleh lembaga arbitrase adalah hanya yang menyangkut kekuasaan para pihak yang bersengketa, yakni tentang hak dan kewajiban yang timbul dalam perjanjian. Untuk itu ada baiknya perlu diperhatikan asas yang tercantum dalam Pasal 1338 ayat (1) KUHPd yang mengemukakan bahwa : “semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya.” Jadi apa yang telah disepakati oleh kedua belah pihak yang berjanji, maka bagi mereka hal tersebut dianggap merupakan suatu undang-undang yang harus ditaati.<sup>11</sup>

---

<sup>10</sup> Utama, Sudargo. *Aneka Hukum Arbitrase (kearah hukum arbitrase Indonesia yang baru)*. (Bandung : PT Citra Aditya Bakti, . 1996). hal. 7

<sup>11</sup> Harahap, M.Yahya. *Arbitrase edisi kedua*. (Jakarta : Sinar Grafika, .2001). hal. 201

Dalam praktek dunia bisnis yang berlaku sekarang, sudah ada suatu standar kontrak yang baku, karenanya para pihak tinggal mempelajarinya, apakah ia setuju atau tidak terhadap syarat-syarat yang tercantum dalam kontrak tersebut. Biasanya dalam standar kontrak dicantumkan suatu klausul bahwa apabila terjadi suatu perselisihan atau perbedaan penafsiran tentang isi perjanjian, akan diselesaikan oleh lembaga arbitrase (badan perwasitan). Hal ini berarti sejak para pihak menyetujui dan menandatangani kontrak tersebut, sudah menyatakan diri bahwa perselisihan yang mungkin akan terjadi diselesaikan oleh lembaga arbitrase. Tetapi, dapat pula terjadi bahwa dalam suatu kontrak tidak ada klausul tersebut, tetapi jika dikehendaki oleh para pihak apabila ada perselisihan masih dapat diselesaikan oleh lembaga arbitrase, yakni berdasarkan persetujuan kedua belah pihak, tetapi harus dibuat secara tertulis. Adapun tugas lembaga arbitrase adalah menyelesaikan persengketaan yang diserahkan kepadanya berdasarkan suatu perjanjian yang telah disepakati oleh para pihak yang bersengketa.

#### b. Badan Arbitrase Nasional Indonesia

Apabila dikaji terlebih jauh tentang tugas dan peranan lembaga arbitrase ini, ternyata yang paling membutuhkan adalah para pengusaha sehingga kalau diperhatikan, pusat-pusat lembaga arbitrase di negara-negara industri yang telah maju, seperti Jepang, dikenal The Japan commercial arbitration Association yang berkedudukan di Tokyo; di USA dikenal dengan The American Arbitration association yang berkedudukan di New York, sedangkan pusat arbitrase internasional yang paling tua dan terkenal adalah court of Arbitration of the

International Chamber of Commerce yang didirikan sejak tahun 1919 dan berkedudukan di Paris. Bagaimana halnya dengan Indonesia, apakah sudah ada lembaga arbitrase yang permanen? Rupa-rupanya para pengusaha yang tergabung dalam Kamar Dagang dan Industri (Kadin) yang notabene adalah juga anggota dari Kamar Dagang International (The International chamber of Commerce) ingin mendirikan lembaga tersebut secara permanen. Usaha ini ternyata berhasil pada tahun 1877 di Indonesia telah berdiri lembaga arbitrase yang diberi nama Badan Arbitrase Nasional Indonesia (BANI).<sup>12</sup>

Hubungan antara Kadin dan BANI erat sekali, masalah ini dapat dilihat dalam Pasal 1 ayat 1 Anggaran Dasar BANI yang mengemukakan: “Badan Arbitrase Nasional Indonesia (BANI) adalah sebuah badan yang didirikan atas prakarsa kamar dagang dan industri (Kadin), yang bertujuan memberikan penyelesaian yang adil dan cepat dalam sengketa-sengketa perdata yang bersifat nasional dan bersifat internasional.” Melihat tujuan dibentuknya BANI adalah menyelesaikan sengketa perdata yang cepat dan adil, mungkin timbul pertanyaan apakah BANI dapat dipaksakan andai kata para pihak tidak mematuhiinya? Dalam hal ini, peraturan prosedur BANI menentukan bahwa jika suatu putusan telah dijatuhkan, namun para pihak tidak memenuhinya, ketua BANI dapat memohon kepada ketua pengadilan negeri di wilayah hukum mana putusan BANI telah ditetapkan agar putusan BANI dapat dijalankan. Jika dicermati dalam praktik dunia bisnis yang berkembang dewasa ini, tampak bahwa dalam suatu kontrak apakah ia yang sudah baku ataupun belum sudah ada suatu klausul arbitrase, artinya jika timbul

---

<sup>12</sup> Surat Keputusan No. SKEP/152/DPH/1977, tentang Badan Arbitrage Nasional indones(BANI)

perselisihan akan diselesaikan oleh lembaga ini. Tampaknya, penyelesaian sengketa bisnis di luar pengadilan (Out of Court Settlement) semakin banyak diminta sebab ada beberapa keuntungan yang dapat diperoleh, yakni prosedurnya cukup cepat dan rahasia perusahaan lebih terjamin. Penyelesaian sengketa di luar pengadilan dikenal dengan Alternative Dispute Resolution atau Metode Alternatif Penyelesaian Sengketa (ADR atau MAPS). Asas penyelesaian sengketa di luar pengadilan, yaitu putusan harus dijalankan secara sukarela oleh pihak yang bersengketa.<sup>13</sup>

Di Indonesia sendiri, penyelesaian sengketa di luar pengadilan diatur dalam Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa, Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 138 tahun 1999 tanggal 12 Agustus 1999. selanjutnya, disebut UUAPS.

Latar Belakang Munculnya Undang-Undang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa. Munculnya UUAPS didasari pemikiran bahwa perkembangan dunia usaha dan lalu lintas perdagangan, baik nasional maupun internasional, dirasakan perlu menyesuaikan ketentuan arbitrase yang didasarkan kepada ketentuan hukum acara perdata. Hal lain yang menyebabkan munculnya UUAPS dijelaskan dalam penjelasan umum UUAPS bahwa pada umumnya lembaga arbitrase mempunyai kelebihan dibandingkan dengan lembaga peradilan. Kelebihan tersebut antara lain:<sup>14</sup>

---

<sup>13</sup> Peraturan Badan Arbitrase Nasional Indonesia, Nomor: Per-03/Bani/09/2016, Tentang Peraturan Dan Acara Mediasi Dan Med-Arb

<sup>14</sup> Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 1999 Tentang Arbitrase Dan Alternatif Penyelesaian Sengketa

- a. Dijamin kerahasiaan sengketa para pihak.
  - b. Dapat dihindari kelambatan yang diakibatkan karena hal prosedural dan administrative
  - c. Para pihak dapat memilih arbiter yang menurut keyakinannya mempunyai pengetahuan, pengalaman serta latar belakang yang cukup mengenai masalah yang disengketakan, jujur, dan adil.
  - d. Para pihak dapat menentukan pilihan hukum untuk menyelesaikan masalahnya serta proses dan tempat penyelenggaraan arbitrase, dan
  - e. Putusan arbiter merupakan putusan yang mengikat para pihak dan dengan melalui tata cara (prosedur) sederhana saja ataupun langsung dapat dilaksanakan.
- B.1.4. Pengertian Istilah dalam Undang-Undang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa Untuk memahami beberapa istilah dalam UUAPS dijabarkan beberapa istilah antara lain:
- f. Pasal 1 butir 1 “Arbitrase adalah cara penyelesaian suatu sengketa perdata di luar peradilan umum yang didasarkan pada perjanjian arbitrase yang dibuat secara tertulis oleh para pihak yang bersengketa”.
  - g. Pasal 1 butir 3 “Perjanjian Arrbitrase adalah suatu kesepakatan berupa klausul arbitrase yang tercantum dalam suatu perjanjian tertulis yang dibuat para pihak sebelum timbul sengketa, atau suatu perjanjian arbitrase tersendiri yang dibuat para pihak setelah timbul sengketa”
  - h. Pasal 1 butir 7 “Arbiter adalah seorang atau lebih yang dipilih oleh para pihak yang bersengketa atau yang ditunjuk oleh pengadilan negeri atau oleh

lembaga arbitrase, untuk memberikan putusan mengenai sengketa tertentu yang diserahkan penyelesaiannya melalui arbitrase.”

Pasal 1 butir 8 “Lembaga Arbitrase adalah badan yang dipilih oleh para pihak yang bersengketa untuk memberikan putusan mengenai sengketa tertentu; lembaga tersebut juga dapat memberikan pendapat yang mengikat mengenai suatu hubungan hukum tertentu dalam hal belum timbul sengketa.”<sup>15</sup>

- a. Pasal 1 butir 9 “Putusan arbitrase internasional adalah putusan yang dijauhkan oleh suatu lembaga arbitrase atau arbiter perorangan di luar wilayah hukum Republik Indonesia, atau putusan suatu lembaga arbitrase atau arbiter perorangan yang menurut ketentuan hukum Republik Indonesia dianggap sebagai suatu putusan arbitrase internasional.”
- b. Pasal 1 butir 10 “Alternatif penyelesaian sengketa adalah lembaga penyelesaian sengketa atau beda pendapat melalui prosedur yang disepakati para pihak, yakni penyelesaian di luar pengadilan dengan cara konsultasi, negosiasi, mediasi, Konsiliasi, atau penilaian ahli.”

Ruang Lingkup Undang-Undang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa Dalam UUAPS disebutkan, sengketa yang dapat diselesaikan melalui lembaga arbitrase adalah sengketa bisnis. Hal ini dijelaskan dalam Pasal 5 sebagai berikut:

---

<sup>15</sup> Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 1999 Tentang Arbitrase Dan Alternatif Penyelesaian Sengketa

- 1) Sengketa yang dapat diselesaikan melalui arbitrase hanya sengketa di bidang perdagangan dan mengenai hak yang menurut hukum dan peraturan Perundang-undangan dikuasai sepenuhnya oleh pihak yang bersengketa.
- 2) Sengketa yang tidak dapat diselesaikan melalui arbitrase adalah sengketa yang menurut peraturan perundang-undangan tidak dapat diadakan perdamaian. Sebagaimana diketahui, dalam kontrak bisnis acap kali dicantumkan klausul arbitrase. Hal ini membawa konsekuensi sengketa harus diselesaikan lewat lembaga arbitrase. Alasan pencantuman klausul ini adalah:<sup>16</sup>
  - a. para pihak kurang mengenal sistem hukum negara lain
  - b. adanya keraguan akan sikap objektivitas pengadilan
  - c. waktu penyelesaian sengketa melalui pengadilan cukup lama

Sebaliknya, bisa juga terjadi bahwa para pihak tidak mencantumkan klausul arbitrase dalam kontrak bisnis. Jika terjadi sengketa, para pihak dapat menyelesaikannya melalui lembaga arbitrase. Hal ini dijabarkan dalam Pasal 4 UUAPS, sebagai berikut:

- 1) Dalam hal para pihak telah menyetujui bahwa sengketa diantara mereka akan diselesaikan melalui arbitrase dan para pihak telah memberikan wewenang, maka arbiter berwenang menentukan dalam putusannya mengenai hak dan kewajiban para pihak jika hal ini diatur dalam perjanjian mereka.

---

<sup>16</sup> Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 1999 Tentang Arbitrase Dan Alternatif Penyelesaian Sengketa

- 2) Persetujuan untuk menyelesaikan sengketa melalui arbitrase sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dimuat dalam suatu dokumen yang ditandatangani oleh para pihak.
- 3) Dalam hal disepakati sengketa melalui arbitrase terjadi dalam bentuk pertukaran surat, maka pengiriman telex, telegram, faksimile, e-mail atau dalam bentuk sarana komunikasi lainnya wajib disertai dengan suatu catatan penerimaan oleh para pihak.

Selanjutnya, dalam Pasal 9 UUAPS disebutkan:<sup>17</sup>

- 1) Dalam hal para pihak memilih penyelesaian sengketa melalui arbitrase setelah sengketa terjadi, persetujuan mengenai hal tersebut harus dibuat dalam suatu perjanjian tertulis yang ditandatangani oleh para pihak.
- 2) Dalam hal para pihak tidak dapat menandatangani perjanjian tertulis sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), perjanjian tertulis tersebut harus dibuat dalam bentuk akta notaris.
- 3) Perjanjian tertulis sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus memuat:<sup>18</sup>
  - a. masalah yang dipersengketakan
  - b. nama lengkap dan tempat tinggal para pihak
  - c. nama lengkap dan tempat tinggal arbiter atau majelis arbiter
  - d. tempat arbiter atau majelis arbiter akan mengambil keputusan
  - e. nama lengkap sekretaris

---

<sup>17</sup> Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 1999 Tentang Arbitrase Dan Alternatif Penyelesaian Sengketa

<sup>18</sup> Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 1999 Tentang Arbitrase Dan Alternatif Penyelesaian Sengketa

- f. jangka waktu penyelesaian sengketa
  - g. pernyataan kesediaan dan arbiter
  - h. pernyataan kesediaan dari pihak yang bersengketa untuk menanggung segala biaya yang diperlukan untuk penyelesaian sengketa melalui arbitrase
- 4) Perjanjian tertulis yang tidak memuat hal sebagaimana dimaksud dalam ayat
- 5) batal demi hukum.

Yang dapat diangkat menjadi arbiter telah dijabarkan dalam Pasal 12 UUAPS, yaitu sebagai berikut:

- 1) Yang dapat ditunjuk atau diangkat menjadi arbiter harus memenuhi syarat :
- a. cakap melakukan tindakan hukum;
  - b. berumur paling rendah 35 tahun;
  - c. tidak mempunyai hubungan keluarga sedarah atau semenda sampai dengan derajat kedua dengan salah satu pihak bersengketa;
  - d. tidak mempunyai kepentingan finansial atau kepentingan lain atas putusan arbitrase; dan
  - e. memiliki pengalaman serta menguasai secara aktif di bidangnya paling sedikit 15 tahun.
- 2) Hakim, jaksa, panitera, dan pejabat peradilan lainnya tidak dapat ditunjuk atau diangkat sebagai arbiter.
- a) Pelaksanaan Putusan Arbitrase

Putusan arbitrase adalah bersifat final dan mengikat (final and binding) kedua belah pihak. Dalam hal putusan tidak dilaksanakan secara sukarela, putusan dilaksanakan berdasarkan perintah ketua pengadilan negeri atas permohonan salah satu pihak (pasal 61 UUAPS).<sup>19</sup>

a. Putusan arbitrase nasional

b. Hal ini dijabarkan dalam Pasal 59 UUAPS sebagai berikut:

- 1) Dalam waktu paling lama 30 hari terhitung sejak tanggal putusan diucapkan, lembar asli atau salinan otentik putusan arbitrase diserahkan dan didaftarkan oleh arbiter atau kuasanya kepada panitera pengadilan negeri.
- 2) Penyerahan dan pendaftaran sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilakukan dengan pencatatan dan penandatanganan pada bagian akhir atau di pinggir putusan oleh panitera pengadilan negeri merupakan akta pendaftaran.
- 3) Arbiter atau kuasanya wajib menyerahkan putusan dan lembar asli pengangkatan sebagai arbiter atau salinan otentiknya kepada panitera pengadilan negeri.
- 4) Tidak dipenuhinya ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), berakibat putusan arbitrase tidak dapat dilaksanakan.
- 5) Semua biaya berhubungan dengan pembuatan akta pendaftaran dibebankan kepada para pihak.

---

<sup>19</sup> Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 1999 Tentang Arbitrase Dan Alternatif Penyelesaian Sengketa

## B. Putusan Arbitrase Internasional

Hal ini dijabarkan dalam Pasal 66 UUAPS. “Putusan arbitrase internasional hanya diakui serta dapat dilaksanakan di wilayah hukum Republik Indonesia apabila memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:<sup>20</sup>

- a. putusan arbitrase internasional dijatuhkan oleh arbiter atau majelis arbitrase di suatu negara yang dengan negara Indonesia terkait perjanjian, baik secara bilateral maupun multilateral, mengenai pengakuan dan pelaksanaan putusan arbitrase internasional;
- b. putusan arbitrase internasional sebagaimana dimaksud dalam huruf a terbatas pada putusan yang menurut ketentuan hukum Indonesia termasuk dalam ruang lingkup hukum perdagangan;
- c. putusan arbitrase internasional sebagaimana dimaksud dalam huruf a hanya dapat dilaksanakan di Indonesia terbatas pada putusan yang tidak bertentangan dengan ketertiban umum;
- d. putusan arbitrase internasional dapat dilaksanakan di Indonesia setelah memperoleh eksekutor dari Ketua Pengadilan Negeri Jakarta Pusat;
- e. putusan arbitrase internasional sebagaimana dimaksud dalam huruf a yang menyangkut negara Republik Indonesia sebagai salah satu pihak dalam sengketa, hanya dapat dilaksanakan setelah memperoleh eksekutor dari Mahkamah Agung Republik Indonesia yang selanjutnya dilimpahkan kepada Pengadilan Negeri Jakarta Pusat.”

---

<sup>20</sup> Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 1999 Tentang Arbitrase Dan Alternatif Penyelesaian Sengketa

### C. Lembaga Mediasi

Dasar Hukum Keberadaan Lembaga Mediasi untuk penyelesaian sengketa yang melibatkan lembaga mediasi Mahkamah Agung Republik Indonesia telah menerbitkan Peraturan Mahkamah Agung Republik Indonesia (Perma) Nomor 2 Tahun 2003 tentang Prosedur Mediasi di Pengadilan tanggal 11 September 2003.<sup>21</sup> Adapun latar belakang diterbitkannya peraturan Mahkamah Agung ini dijelaskan dalam pertimbangan (konsiderans) pada butir b bahwa mediasi merupakan salah satu proses lebih cepat dan murah, serta dapat memberikan akses kepada para pihak yang bersengketa untuk memperoleh keadilan itu atau penyelesaian yang memuaskan atas sengketa yang dihadapi. Jauh sebelum diterbitkannya peraturan Mahkamah Agung ini, Mahkamah Agung telah mengeluarkan Surat Edaran Nomor 1 Tahun 2002 tentang Pemberdayaan Pengadilan Tingkat Pertama Menerapkan Lembaga Damai. Namun, surat Edaran tersebut oleh MA dianggap belum lengkap sehingga perlu disempurnakan.

#### Beberapa Pengertian Istilah Dalam Lembaga Mediasi

##### a. Mediasi

Hal ini dijelaskan dalam Pasal 1 butir 6, sebagai berikut: “Mediasi adalah penyelesaian sengketa melalui proses perundingan para pihak dengan dibantu oleh mediator.”<sup>22</sup>

##### b. Mediator

---

<sup>21</sup> (Perma) Nomor 2 Tahun 2003 tentang Prosedur Mediasi di Pengadilan

<sup>22</sup> Achmad Gunaryo, *Mediasi Peradilan Diindonesia, Makalah Pada Seminar International Seminar On Conflict And Peace Building In Semarang*, 3 Agustus 2006

Hal ini dijelaskan dalam Pasal 1 butir 5: “Mediator adalah pihak yang bersifat netral dan tidak memihak, yang berfungsi membantu para pihak dalam mencari berbagai kemungkinan penyelesaian sengketa.”

### c. Para Pihak

Hal ini dijelaskan dalam Pasal 1 butir 7: “Para pihak adalah dua atau lebih subjek hukum yang bersengketa dan membawa sengketa mereka ke pengadilan tingkat pertama untuk memperoleh penyelesaian.” Sengketa Perdata di Pengadilan Diawali dengan Proses Mediasi

Dalam Pasal 2 ayat (1) disebutkan: “Semua perkara perdata yang diajukan ke pengadilan tingkat pertama wajib untuk lebih dahulu diselesaikan melalui perdamaian dengan bantuan mediator.” Selanjutnya, dalam Pasal 8 disebutkan: “Dalam waktu paling lama tujuh hari kerja setelah pemilihan atau penunjukan mediator, para pihak wajib menyerahkan fotokopi dokumen yang memuat duduk perkara, fotokopi surat-surat yang diperlukan, dan hal-hal yang terkait dengan sengketa kepada mediator dan para pihak.” Dalam Pasal 11 dijelaskan:

- 2) Jika mediasi menghasilkan kesepakatan, para pihak dengan bantuan mediator wajib merumuskan secara tertulis kesepakatan yang dicapai dan ditandatangani oleh para pihak.
- 3) Kesepakatan wajib memuat klausula pencabutan perkara atau pernyataan perkara telah selesai.

- 4) Sebelum para pihak menandatangani kesepakatan, mediator wajib memeriksa materi kesepakatan untuk menghindari adanya kesepakatan yang bertentangan dengan hukum.
- 5) Para pihak wajib menghadap kembali pada hakim pada hari sidang yang telah ditentukan untuk memberitahukan telah dicapainya kesepakatan.
- 6) Hakim dapat mengukuhkan kesepakatan sebagai suatu akta perdamaian.

### **3.3 Kewenangan Pengadilan Negeri Dalam Mengadili Sengketa Bidang Pemutusan Hubungan Kerja Industrial**

Adapun tugas dan wewenang Pengadilan hubungan industrial, adalah memeriksa dan memutus:

- a. di tingkat pertama mengenai perselisihan hak.
- b. di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan.
- c. di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja.
- d. di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.<sup>23</sup>

Surat edaran Mahkamah Agung No. 1 Tahun 1980. Surat Edaran itu menyatakan dua hal. Pertama, wewenang P4D/P adalah mengenai penyelesaian/pemutusan perselisihan ketenagakerjaan, yaitu perselisihan antara majikan dan pekerja mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan atau keadaan ketenagakerjaan. Kedua, kewenangan pengadilan hanyalah menyetujui

---

<sup>23</sup> Pasal 57 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

atau menolak permintaan fiat eksekusi. Dalil yang lebih tegas lagi terdapat dalam Yurisprudensi MA pada 21 Januari 1980 dalam perkara No. 592K/Sip/1973. Disebutkan bahwa pihak yang dikalahkan oleh putusan P4 tidak berwenang untuk memohon kepada PN agar putusan tersebut dinyatakan batal atau dinyatakan tidak dapat dilaksanakan UUK 2003.

Bagaimana aturan Undang-Undang Ketenagakerjaan (UUK) 2003 mengenai perselisihan buruh dan pengusaha yang mengakibatkan PHK? UUK tegas menyatakan bahwa setiap perselisihan terlebih dahulu diselesaikan secara musyawarah atau berunding. Kalau tidak bisa, baru diajukan ke Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (LPPHI).

Pasal 151 ayat (1) tegas menyatakan bahwa setiap permohonan penetapan PHK diajukan secara tertulis kepada LPPHI disertai alasan yang jelas. Selanjutnya, pasal 171 menyatakan bahwa pekerja yang terkena PHK tanpa melalui LPPHI dan buruh tidak menerima PHK tersebut, maka buruh dapat mengajukan gugatan ke LPPHI dalam waktu paling lama satu tahun sejak tanggal PHK.

Pasal 155 ayat (3) mengatur, jika penetapan LPPHI belum keluar, baik buruh maupun pengusaha tetap wajib melaksanakan kewajibannya. Cuma, ayat (3) mengizinkan ada penyimpangan. Pengusaha dapat mengenakan tindakan skorsing terhadap pekerja, namun tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja.

### 3.4 Jumlah Sengketa Hubungan Kerja Industrial Yang Ditangani Di Pengadilan PHI Yang Telah Mendapat Putusan Di Pengadilan Tingkat Pertama Aceh Sebagai Berikut;

#### 3.4.1 Sengketa Yang Sudah Mendapatkan Putusan

Sengketa yang telah di putuskan berjumlah sembilan (9), yaitu;

1

Nomor	: 1/Pdt.Sus-PHI/2015/PN Bna
Tingkat Proses	: Pertama
Tanggal Register	: 04-03-2015
Klasifikasi	: Perdata Khusus
Sub Klasifikasi	: PHI
Jenis Lembaga	: PN
Peradilan	
Lembaga Peradilan	: PN BANDA ACEH
Para Pihak	: RAZALI SABI melawan SANUSI M. ALI
Hakim	: Majelis
Hakim Ketua	: AKHMAD NAKHROWI MUKHLIS, S.H
Hakim Anggota	: YUHERI SALMAN, S.H.,M.H., ; Ir. A THARMIZI, S.H R Y
Panitera	: ZAINUDDIN, S.H
Status Tahanan	: Tidak
Berkekuatan Hukum	: Tidak <sup>24</sup>
Tetap	

---

<sup>24</sup> <https://putusan.mahkamahagung.go.id/pengadilan/pn-banda-aceh/direktori/perdata-khusus/phi>

2

Nomor : 3/Pdt.Sus-PHI/2015/PN Bna  
Tingkat Proses : Pertama  
Tanggal Register : 07-04-2015  
Klasifikasi : Perdata Khusus  
Sub Klasifikasi : PHI  
Jenis Lembaga : PN  
Peradilan  
Lembaga Peradilan : PN BANDA ACEH  
Para Pihak : 1.MARINI 2.FASBIR YARDI 3.DENI  
4.ANGGE SAKA TUSE MELAWAN  
1.COFFEY INTERNATIONAL  
DEVELOPMENT PTY, LTD 2.PT. FORUM  
BANGUN ACEH (FBA)  
Hakim : Majelis  
Hakim Ketua : AKHMAD NAKHROWI MUKHLIS, SH  
Hakim Anggota : FIRMANSYAH, SH.,MH ; ZAINI, SH  
Panitera : M. DEHAN, S.Pd  
Berkekuatan Hukum : Tidak<sup>25</sup>  
Tetap

3

Nomor : 5/Pdt.Sus-PHI/2015/PN Bna  
Tingkat Proses : Pertama  
Tanggal Register : 19-06-2015  
Klasifikasi : Perdata Khusus  
Sub Klasifikasi : PHI

---

<sup>25</sup> <https://putusan.mahkamahagung.go.id/pengadilan/pn-banda-aceh/direktori/perdata-khusus/phi>

Jenis Lembaga : PN  
Peradilan  
Lembaga Peradilan : PN BANDA ACEH  
Para Pihak : Penggugat:OCTOWANDI Melawan  
Tergugat PIMPINAN HERMES PALACE  
HOTEL  
Hakim : Majelis  
Hakim Ketua : AKHMAD NAKHROWI MUKLIS, S.H  
Hakim Anggota : YUHERI SALMAN, S.H.,M.H., ; Ir.  
THARMIZI, M.H  
Panitera : M. Dehan, S.Pd  
Berkekuatan Hukum : Tidak<sup>26</sup>  
Tetap  
4  
Nomor : 6/Pdt.Sus-PHI/2016/PN Bna  
Tingkat Proses : Pertama  
Tanggal Register : 19-07-2016  
Jenis Perkara : Perdata Khusus  
Klasifikasi : Perdata Khusus  
Sub Klasifikasi : PHI  
Jenis Lembaga : PN  
Peradilan  
Lembaga Peradilan : PN BANDA ACEH  
Para Pihak : Penggugat FHILIFA YUDHISTARI  
MELAWAN Tergugat : PT. ELNUSA  
PETROFIN  
Hakim : Majelis  
Hakim Ketua : NGATEMIN, S.H., M.H

---

<sup>26</sup> <https://putusan.mahkamahagung.go.id/pengadilan/pn-banda-aceh/direktori/perdata-khusus/phi>

Hakim Anggota : DRS.EDI PRAYITNO ; AYI  
AFRIANTO, S.H

Panitera : M. DEHAN, S.Pd

Berkekuatan Hukum : Tidak<sup>27</sup>

Tetap

5

Nomor 8/Pdt.Sus-PHI/2016/PN Bna

Tingkat Proses Pertama

Tanggal Register 15-12-2016

Klasifikasi Perdata Khusus

Sub Klasifikasi PHI

Jenis Lembaga PN

Peradilan

Lembaga Peradilan PN BANDA ACEH

Para Pihak Penggugat Nazar Saddami dkk Melawan  
Tergugat : PT.Nagata Prima Tuna.

Hakim Majelis

Hakim Ketua RAHMAWATI, S.H

Hakim Anggota .EDI PRAYITNO dan AYI AFRIANTO,  
S.H

Panitera ALIAN, S.H

Berkekuatan Hukum Tidak<sup>28</sup>

Tetap

---

<sup>27</sup> <https://putusan.mahkamahagung.go.id/pengadilan/pn-banda-aceh/direktori/perdata-khusus/phi>

<sup>28</sup> <https://putusan.mahkamahagung.go.id/pengadilan/pn-banda-aceh/direktori/perdata-khusus/phi>

6

Nomor	5/Pdt.Sus-PHI/2016/PN Bna
Tingkat Proses	Pertama
Tanggal Register	01-06-2016
Jenis Perkara	Perdata Khusus
Klasifikasi	Perdata Khusus
Sub Klasifikasi	PHI
Jenis Lembaga	PN
Peradilan	
Lembaga Peradilan	PN BANDA ACEH
Para Pihak	Penggugat: RUDY Tergugat: PT Internusa Tribuana Citra Cab Banda Aceh
Hakim	Majelis
Hakim Ketua	NGATEMIN, S.H
Hakim Anggota	DRS.EDI PRAYITNO ; AYI AFRIANTO, S.H
Panitera	ALIAN, S.pd
Status Tahanan	Tidak
Berkekuatan Hukum	Tidak <sup>29</sup>
Tetap	

7

Nomor	3/Pdt.Sus-PHI/2016/PN Bna
Tingkat Proses	Pertama
Tanggal Register	10-05-2016
Jenis Perkara	Perdata Khusus
Klasifikasi	Perdata Khusus
Sub Klasifikasi	PHI

---

<sup>29</sup> <https://putusan.mahkamahagung.go.id/pengadilan/pn-banda-aceh/direktori/perdata-khusus/phi>

Jenis Lembaga	PN
Peradilan	
Lembaga Peradilan	PN BANDA ACEH
Para Pihak	Penggugat: Dodi Aprianto Tergugat: 1.PT. Ariesta Sari 2.PT MNC Skyvision an MNC Cpy 3.PT MNC Skyvision
Hakim	Majelis
Hakim Ketua	NGATEMIN, SH
Hakim Anggota	DRS.EDI PRAYITNO dan AYI AFRIANTO, S.H
Panitera	ZAINUDDIN, SH
Berkekuatan Hukum	Tidak <sup>30</sup>
Tetap	
8 Nomor	2/Pdt.Sus-PHI/2017/PN Bna
Tingkat Proses	Pertama
Tanggal Register	11-01-2017
Klasifikasi	Perdata Khusus
Sub Klasifikasi	PHI
Jenis Lembaga	PN
Peradilan	
Lembaga Peradilan	PN BANDA ACEH
Para Pihak	Penggugat: 1.SYARIFUDDIN 2.BUSTAMI 3.ABDUSSALAM 4.ZULFAHMI 5.MUHAMMAD YAHYA 6.FAHRURRAZI 7.NASRULLAH BIN ADJAD 8.FITRIANI, SH Tergugat: PT. FIANDA MALASI

<sup>30</sup> <https://putusan.mahkamahagung.go.id/pengadilan/pn-banda-aceh/direktori/perdata-khusus/phi>

Hakim	Majelis
Hakim Ketua	EDDY, S.H
Hakim Anggota	AYI AFRIANTO, S.H., dan DRS.EDI PRAYITNO
Panitera	ALIAN, S.H
Berkekuatan Hukum	Tidak <sup>31</sup>
Tetap	

9

Nomor	4/Pdt.Sus-PHI/2017/PN Bna
Tingkat Proses	Pertama
Tanggal Register	09-05-2017
Klasifikasi	Perdata Khusus
Sub Klasifikasi	PHI
Jenis Lembaga	PN
Peradilan	
Lembaga Peradilan	PN BANDA ACEH
Para Pihak	Penggugat: 1.DWI MAULANA 2.WAHYU AFRIZAL Tergugat: PT.TRI BANGUN PERKASA UNIT KERJA GRAND NANGGROE HOTEL
Hakim	Majelis
Hakim Ketua	NGATEMIN, S.H., M.H
Hakim Anggota	DRS.EDI PRAYITNO ; AYI AFRIANTO, S.H
Panitera	ALIAN, S.H
Berkekuatan Hukum	Tidak <sup>32</sup>
Tetap	

<sup>31</sup> <https://putusan.mahkamahagung.go.id/pengadilan/pn-banda-aceh/direktori/perdata-khusus/phi>

<sup>32</sup> <https://putusan.mahkamahagung.go.id/pengadilan/pn-banda-aceh/direktori/perdata-khusus/phi>

## **BAB EMPAT**

### **PENUTUP**

#### **1.1 Kesimpulan**

Berdasarkan permasalahan yang telah di uraikan Mekanisme Penyelesaian Sengketa Perdata Tentang Pemutusan Hubungan Kerja (Phk) Dalam Penyelesaian Hubungan Industrial, Studi Kasus di Pengadilan Negeri kelas IA Banda Aceh, penulis dapat menyimpulkan sebagai berikut :

1. Lembaga Pengadilan Hubungan Industrial menyelesaikan Sengketa PHI baik Secara Litigasi maupun Non Litigasi, secara litigasi adalah penyelesaian masalah Sengketa PHI melalui jalur Pengadilan, dan secara Non litigasi yaitu menyelesaikan masalah hukum di luar pengadilan, dan jalur non-litigasi ini dikenal dengan Penyelesaian Sengketa Alternatif.
2. Dalam kurun waktu tiga tahun dari 2015 s.d 2017, Pengadilan Hubungan Industrial ( PHI )Aceh, telah memutuskan putusan menyangkut PHI di Pengadilan Hubungan Industrial. Dikarenakan sengketa Hubungan Industrial memakan waktu yang lama dan sengketa yang masuk ke Pengadilan Hubungan Industrial hanya sedikit, disebabkan sengketa banyak diselesaikan di luar pengadilan ( Non-litigasi ).

## 1.2 SARAN

1. Hendaknya Lembaga Pengadilan PHI menggunakan cara Non-litigasi, dalam menyelesaikan sengketa PHI, dikarenakan jika menggunakan cara non litigasi, memberikan dampak penyelesaian yang cukup memakan waktu yang lama.
2. Diharapkan Lembaga Pengadilan PHI memiliki gedung sendiri, sehingga tidak lagi satu atap dengan lembaga Pengadilan Negeri. Dan ini yang membuat antrian sengketa/perkara cukup memakan waktu, karena ruang sidang yang terbatas, makanya sejak tahun 2015 s.d 2017 Pengadilan PHI hanya mampu memutuskan sembilan (9) Perkara.



## DAFTAR PUSTAKA

### A. BUKU

Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Bandung: Penerbit PT Citra Aditya Bakti, 2009.

Achmad Gunaryo, *Mediasi Peradilan Diindonesia, Makalah Pada Seminar International Seminar On Conflict And Peace Building In Semarang*, 3 Agustus 2006.

Autama, Sudargo. *Aneka Hukum Arbitrase (kearah hukum arbitrase indonesia yang baru)*. Bandung : PT Citra Aditya Bakti, . 1996.

Data Buku Induk Register PHI/PN.Bna kelas IA, tahun 2017

Faisal Kamil, *Asas Hukum Acara Perdata Dalam Teori dan Praktik*, Jakarta: Badan Penerbit IBLAM, 2005.

*FILSAFAT HUKUM* karangan DR. THEO HUIJBERS, Yogyakarta: Penerbit kanisius, 1995.

Harahap, M.Yahya. *Arbitrase edisi kedua*. Jakarta : Sinar Grafika, .2001 3 *KITAP UNDANG-UNDANG, KUHPer, KUHP, KUHP*, (grahamedia press)

*Pedoman Penulisan Skripsi UIN AR-RANIRY*

Indroharto, *Usaha Memahami Undang-Undang Tentang Peradilan Tata Usaha Negara Buku II Beracara di Pengadilan Tata Usaha Negara*, (Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 2005)

Juanda Pangaribuan, *Seluk Beluk Hukum Acara Pengadilan Hubungan Industrial*, Jakarta: Penerbit MISI 2017

Lawrence M. Friedman, *Sistem HUKUM Perspektif ilmu social*, Bandung: Penerbit Nusa Media,2013.

Neng Yani Nurhayani, S.H., M.H, *HUKUM PERDATA*, Bandung: Pustaka Setia, 2015.

Prof. Dr. H. Zainuddin Ali, M.A, *Metode Penelitian HUKUM*, Jakarta: Sinar Grafika, 2004.

Zaeni Asyhadie II, *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007.

## **B. PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN**

Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Republik Indonesia, disusun Menurut Sistem Engelbrecht, 1989.

Surat Keputusan No. SKEP/152/DPH/1977, tentang Badan Arbitrage Nasional indones(BANI)

Undang-Undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 1999 Tentang Arbitrase Dan Alternatif Penyelesaian Sengketa.

(Perma) Nomor 2 Tahun 2003 tentang Prosedur Mediasi di Pengadilan

Undang-Undang Nomor 18 tahun 2001 tentang Otonomi Khusus Bagi Propinsi Daerah Istimewa Aceh Sebagai Propinsi Nangroe Aceh Darussalam.

## **C. WEBSITE**

<http://notaris-sidoarjo.blogspot.co.id/2012/11/>

<https://profgunarto.files.wordpress.com>

<https://putusan.mahkamahagung.go.id/pengadilan/pn-banda-aceh/direktori/perdata-khusus/phi>



**Pedoman Observasi**

**Tentang Kurang Maksimalnya Pengadilan PHI Dalam menyelesaikan Perkara Perselisihan Hubungan Industri (PHI) Sesuai Dengan yang di Tetapkan Oleh Undang-Undang No 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan hubungan Industrial di Pengadilan Negeri Banda Aceh kelas IA Kota Banda Aceh**

No	Komponen Yang Diamati	Diskripsi
1	Tingkat kesadaran Tergugat dalam menyelesaikan sengketa sangat minim	
2	Kurang tegasnya Pengadilan terhadap Tergugat sehingga Tergugat melalaikan kewajibannya	
3	Gambaran alur perkara di Pengadilan PHI	
4	Tingkat kepercayaan masyarakat terhadap UU No 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	
5	Efektifitas UU No 2 tahun 2004 yang dirasakan oleh Buruh dan Pengusaha	

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : M. Egar Shabara  
Tempat/ Tanggal Lahir : Banda Aceh/ 6 Juli, 1996  
Jenis Kelamin : Laki-Laki  
NIM : 140106014  
Jurusan : ILMU HUKUM  
Semester : VIII (Genap)  
Tahun Ajaran : 2018  
Agama : Islam  
Status Perkawinan : Belum Menikah  
Pekerjaan : Mahasiswa  
Alamat : Desa Ameria Bahagia, Kec. Simeulue Timur  
Kab. Simeulue, Aceh  
Riwayat Pendidikan : SD Thn 2003-2009, SMP Thn 2009-2011,  
SMA Thn. 2011-2014.  
Riwayat Organisasi : OSIS, PRAMUKA, GEOACEH  
Orang Tua  
a. Ayah : Ahmadi  
b. Pekerjaan : Wartawan  
c. Ibu : Suryani  
d. Pekerjaan : Ibu Rumah Tangga  
e. Alamat Orang Tua : Desa Ameria Bahagia, Kec. Simeulue Timur  
Kab. Simeulue, Aceh.  
Riwayat Pendidikan  
SD/MIN : SD Lamklat  
SMP/MTS : MTsN Muhammadiyah  
SMA/MAN : SMAN 1 Simeulue Timur

Banda Aceh, 30 Juli 2018  
Penulis,

M. Egar Shabara