

**KEDUDUKAN HAKIM AD HOC DALAM  
PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN  
INDUSTRIAL BERDASARKAN UNDANG-  
UNDANG NOMOR 2 TAHUN 2004<sup>1</sup>**

Oleh: Maya R. J. Rumambi<sup>2</sup>

**ABSTRAK**

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana legalitas putusan yang sudah dan akan dikeluarkan atau ditandatangani oleh Hakim Ad Hoc bukan pejabat negara atau Bagaimana kedudukan Hakim Ad Hoc dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) dan bagaimana proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 di Pengadilan Negeri Manado. Penelitian ini menggunakan penelitian Yuridis Normatif, yang dipergunakan dalam usaha menganalisis bahan hukum dengan mengacu kepada norma-norma hukum yang dituangkan dalam peraturan perundang-undangan, maupun penelaan pustaka (literatur) yang ada kaitannya dengan objek penelitian di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Manado dan dapat disimpulkan, bahwa: 1. Kedudukan Hakim Ad Hoc dalam Pengadilan Hubungan Industrial sangat penting karena Perselisihan Hubungan Industrial bukan perkara yang bersifat umum tapi merupakan perkara yang bersifat khusus, sehingga Hakim Ad Hoc merupakan orang yang berpengalaman di bidang hubungan industrial, bahkan suatu persidangan tidak akan dapat dilaksanakan tanpa hadirnya Hakim Ad Hoc. Proses penyelesaian sengketa hubungan industrial, melalui 2 (dua) cara yaitu: Proses penyelesaian sengketa hubungan industrial di luar Pengadilan atau *non litigasi* dan Proses penyelesaian sengketa hubungan industrial di Pengadilan atau *litigasi*. Pengadilan Hubungan Industrial mengadili, memeriksa dan memutus perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. 2. Untuk menjamin profesionalisme, sebaiknya masa jabatan Hakim

Ad Hoc tidak dibatasi selama 5 Tahun saja, mengapa? Menghemat anggaran Negara jika dilaksanakan rekrutmen Hakim Ad Hoc yang baru, tapi sebaiknya sampai selesai masa bertugas atau masuk usia pensiun untuk itu Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial perlu direvisi. Penyelesaian dalam Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) sebaiknya tidak menggunakan Hukum Acara Perdata karena tidak sesuai dengan filosofi peradilan cepat, tepat, adil dan biaya murah. Hukum Acara yang berlaku di Pengadilan Hubungan Industrial adalah Hukum Acara Khusus (tanpa ada kalimat tambahan yang dimaksudkan untuk menghindari kesalahan tafsir.

Kata kunci: Hakim Ad Hoc, Penyelesaian perselisihan, hubungan industrial.

**PENDAHULUAN**

Hubungan industrial merupakan suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam produksi barang dan jasa yang terdiri unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasari nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NRI 1945).<sup>3</sup> Dalam pelaksanaan hubungan industrial, pemerintah, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh serta pengusaha dan organisasi pengusaha mempunyai fungsi dan peran masing-masing yang sudah digariskan dalam Undang-undang.

Tujuan hubungan industrial untuk menciptakan hubungan yang serasi, harmonis dan dinamis antara pelaku proses produksi tersebut.<sup>4</sup> Dalam melaksanakan hubungan industrial mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan ketrampilan, dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya, serta pengusaha dan organisasi pengusaha. Dalam menjalankan

<sup>1</sup> Artikel Tesis. Dosen Pembimbing : Prof. Dr. J. Ronald Mawuntu, SH, MH; Dr. Jemmy Sondakh, SH, MH

<sup>2</sup> Mahasiswa pada Pascasarjana Universitas Sam Ratulangi, Manado. Email : [maya\\_rumambi@yahoo.com](mailto:maya_rumambi@yahoo.com)

<sup>3</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang *Ketenagakerjaan*, Pasal 1 angka 16, hal. 80.

<sup>4</sup> H. Zainal Asikin, H. Agusfian Wahab, Lalu Husni, Zaeni Asyhadie, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1993, hal. 235.

hubungan industrial mempunyai fungsi adalah menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja dan memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan.<sup>5</sup>

Proses produksi dalam hubungan industrial, yang terlibat langsung adalah pengusaha dan pekerja, sedangkan pemerintah tidak terlibat secara langsung. Oleh karena itu pengusaha dan pekerja terlibat dalam suatu hubungan kerja yang menimbulkan hak dan kewajiban. Hak dan kewajiban tersebut sebagian besar sudah diatur dalam peraturan perundang-undangan dan perjanjian kerja, Peraturan Perusahaan (PP) serta Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

Pembangunan industrial yang dipahami sebagai pembangunan sistem dimana hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah. Dalam sebuah sistem, hubungan industrial terdiri dari sub sistem, yaitu sub sistem yang *tangible*<sup>6</sup> berupa 7 (tujuh) sarana-sarana kelembagaan seperti Serikat Pekerja/Serikat Buruh (SP/SB), Organisasi Pengusaha yaitu (APINDO), Lembaga Kerja Sama Bipartit, Lembaga Kerja Sama Tripartit, Peraturan Perusahaan (PP), Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (LPPHI), dan sub sistem yang *intangible*<sup>7</sup> berupa sikap mental dan sikap sosial. Dalam konteks tersebut pembangunan hubungan industrial dikonsepsikan sebagai pembangunan dua sub sistem hubungan industrial secara simultan, diantaranya pembangunan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (LPPHI) dan pembangunan peraturan perundang-undangan hubungan industrial. Keterkaitan dan benang merah antara pembangunan hubungan industrial dengan dibentuknya Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) dan diundangkannya beberapa Undang-Undang di bidang hubungan industrial perlu

dipahami oleh para pelaku hubungan industrial, khususnya para Mediator, Konsiliator, Arbiter dan para Hakim Ad Hoc.<sup>8</sup>

Peraturan perundangan yang berkaitan dengan proses penyelesaian perburuhan yang pernah diberlakukan di Indonesia adalah melalui Undang-Undang Darurat Nomor 16 Tahun 1951 yakni melalui perantaraan, memberi putusan yang berupa anjuran kepada pihak-pihak yang berselisih. Jika usaha Menteri Perburuhan itu tidak berhasil, perselisihan diserahkan kembali kepada panitia pusat. Cara penyelesaian perselisihan perburuhan menurut Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 yang berpegang pada suatu azas musyawarah untuk mufakat dengan berpijak pada tahap pertama bila terjadi perselisihan penyelesaiannya diserahkan kepada para pihak yang berselisih. Dalam hal tidak tercapainya perdamaian antara pihak yang berselisih setelah dicari upaya penyelesaian para pihak maka baru diusahakan penyelesaiannya oleh Badan Penyelesaian Perburuhan.<sup>9</sup>

Lembaga peradilan tetap menjadi pilihan utama penyelesaian konflik dan penemuan kebenaran. Dapat dikatakan lembaga peradilan sampai saat ini adalah keniscayaan bagi masyarakat modern.<sup>10</sup> Kehadiran lembaga peradilan dalam kehidupan masyarakat tidak hanya sekedar menerima dan menyelesaikan sengketa, akan tetapi mengandung makna filosofis yang lebih dalam dari itu yakni Pengadilan bertindak sebagai wali bagi masyarakat.<sup>11</sup>

Era industrialisasi serta kemajuan pengetahuan dan teknologi informasi, perselisihan hubungan industrial menjadi semakin kompleks, untuk penyelesaiannya

<sup>8</sup>Bambang S. Widagdo Kusumo, *Tinjauan Yuridis Terhadap Pelaksanaan Undang-undang nomor: 2 Tahun 2004*, disampaikan pada Forum Temu Konsultasi, Mediator Hubungan Industrial dengan Hakim Adhoc Pengadilan Hubungan Industrial Seluruh Indonesia, Hotel Singgasana, Jl. Gunungsari, Surabaya, 24 April 2009.

<sup>9</sup>Zaeni Asyhadie, *Perselisihan Perburuhan dalam Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada, Mataram, 1993, hal.201.

<sup>10</sup> Ichsan Malik, dkk, *Menyeimbangkan Kekuatan Pilihan Strategis Menyelesaikan Konflik atas Sumber Daya Alam*, Yayasan Kemala, Jakarta, 2003, hal 417.

<sup>11</sup> M. Yahya Harahap, *Hukum Acara Perdata tentang Gugatan, Persidangan, Penyitaan, Pembuktian, dan Putusan Pengadilan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2005, hal.855.

<sup>5</sup>Rachmat Trijono, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Papas Sinar Sinanti, Jakarta, 2014, hal. 92.

<sup>6</sup> Adalah: *nyata*: jelas, real, berwujud, yang dapat diraba

<sup>7</sup> Adalah: *berwujud*: yang tidak dapat diraba, yang tidak dapat dipahami, yang tidak dinyatakan secara jelas

diperlukan institusi yang mendukung mekanisme penyelesaian perselisihan yang cepat, tepat, adil dan murah. Sementara Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta dirasakan tidak lagi dapat menampung perkembangan masyarakat dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Di Indonesia, keberadaan Pengadilan Perburuhan yang dikenal dengan Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI) telah disetujui dalam rapat paripurna DPR RI pada tanggal 16 Desember 2003. Tepat sebulan kemudian 14 Januari 2004, Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI) diundangkan oleh Presiden menjadi Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 dan akan berlaku secara efektif setahun kemudian.<sup>12</sup>

Spirit Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menjadi adil, cepat dan murah. Itulah yang keluar dari Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Erman Suparno dalam peresmian gedung Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) di Padang Sumatera Barat.<sup>13</sup>

Dikaji dari perspektif eksistensinya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 lahir, tumbuh, dan berkembang dengan titik tolak ketentuan Pasal 136 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu: *"Dalam hal penyelesaian untuk mufakat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak tercapai, maka pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dengan Undang-undang."*<sup>14</sup> Kemudian, dalam aspek

kedudukannya berdasarkan ketentuan Pasal 55 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum. Sebagaimana disampaikan oleh **Ketua MA Bagir Manan**, pengertian Pengadilan Khusus disini bukan hanya dari obyek perkara yang adalah sengketa perburuhan dalam hubungan perburuhan, tetapi juga dari segi susunan majelis hakim yang terdiri Hakim biasa (karir) dan Hakim Ad Hoc (ahli), cara-cara beracara khusus seperti tidak adanya upaya hukum banding dan penjadwalan waktu penyelesaian perkara yang terbatas.<sup>15</sup>

Pada dasarnya bertitik tolak pada ketentuan Pasal 59 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) dibentuk pada setiap Pengadilan Negeri Kabupaten/Kota yang berada di setiap ibu kota Provinsi yang daerah hukumnya meliputi Provinsi bersangkutan, di Kabupaten/Kota terutama yang padat industri, dengan Keputusan Presiden harus segera dibentuk Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) pada Pengadilan Negeri setempat. Secara perspektif kewenangannya Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) adalah Pengadilan Khusus yang dibentuk di lingkungan Pengadilan Negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 dan Pasal 1 angka (22) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa yang dimaksud dengan: "Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan." Dengan demikian bila tidak ada dan/atau dapat dihindari terjadinya perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan di antara para pihak (pekerja dengan pengusaha) sehubungan dengan

<sup>12</sup> Surya Tjandra dan Jafar Suryomenggolo, Makalah tentang *Sekedar Bekerja? Analisis Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial: Perpektif Buruh*, Jakarta, 19 Maret 2004, hal.3.

<sup>13</sup> Majalah Nakertrans Edisi 01- Februari 2006 dalam Agung Hermawan, *Masih Adakah Keadilan Bagi Buruh*, LBH Bandung, Fikri Print Production, 2008, hal.38.

<sup>14</sup> *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, LN RI Tahun 2003 Nomor 39, TLN Nomor: 4279, Pasal 136, hal.122

<sup>15</sup> Website Tempo Interaktif, <http://www.tempointeractive.com>, terakhir dikunjungi 7 April 2011 Pk.13.15 WIB

masalah hak, kepentingan dan masalah pemutusan hubungan kerja, serta masalah perihal serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan, maka tidak akan terjadi perselisihan hubungan industrial.<sup>16</sup>

Peresmian 33 Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) dilakukan secara simbolis serentak se-Indonesia di Kota Padang oleh Ketua Mahkamah Agung Bagir Manan pada tanggal 14 Januari 2005, dan berlaku di Indonesia sejak tahun 2006 dimana Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Manado sejak Tahun 2006-2014 telah menerima 252 perkara dari 1 jenis perselisihan yaitu perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Peranan Hakim Ad Hoc dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI), sangat penting, mengingat Perselisihan Hubungan Industrial bukan perkara yang bersifat umum tapi merupakan perkara yang bersifat khusus, sehingga dibutuhkan aparat penegak hukum yang benar-benar berpengalaman di bidang hubungan industrial. Oleh karenanya untuk dapat diangkat menjadi Hakim Ad Hoc pada Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), harus mempunyai syarat-syarat tertentu, salah satunya berpendidikan serendah-rendahnya S1, kecuali bagi Hakim Ad Hoc pada Mahkamah Agung, syarat pendidikan adalah Sarjana Hukum, dan berpengalaman di bidang Hubungan Industrial minimal 5 tahun. (Pasal 64). Syarat lainnya adalah Hakim Ad Hoc yang diusulkan oleh organisasi Pekerja/Buruh dan Organisasi Pengusaha yaitu Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO), calon yang aktif dalam organisasi 5 Tahun, sehingga keberadaan Hakim Ad Hoc yang diusulkan oleh masing-masing organisasi dipandang sebagai "tenaga ahli" di bidangnya. Dari perpektif ini, keberadaan atau pengangkatan Hakim Ad Hoc didasarkan atas kriteria keahliannya. Itulah sebabnya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 menempatkan kedudukan Majelis Hakim untuk memeriksa perkara perselisihan hubungan industrial terdiri dari 2 (dua) orang Hakim Ad Hoc yang diusulkan oleh organisasi Pekerja/Buruh dan organisasi Pengusaha yaitu Asosiasi Pengusaha Indonesia

(APINDO) dan 1 (satu) orang Hakim Karier sebagai Ketua Majelis Hakim (Pasal 88 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004). Hakim Ad Hoc Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) hanya berada di tingkat Pertama dan Kasasi tanpa tingkat Banding, "Jadi langsung upaya hukum ke tingkat Kasasi tanpa melalui proses Pengadilan Tinggi".

Persoalan krusial berkaitan dengan kedudukan/status Hakim Ad Hoc sebagai Pejabat Negara yang melaksanakan kekuasaan kehakiman berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1970 yang telah beberapa kali diubah dan yang terakhir Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2004 tentang Kekuasaan Kehakiman disatu pihak, sementara di pihak lain Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) Pasal 122 huruf e menyebutkan Hakim Ad Hoc bukan Pejabat Negara, sehingga memunculkan berbagai tanggapan dari berbagai pihak baik yang pro maupun yang kontra tentang legitimasi putusan yang akan atau sudah dikeluarkan yang dibuat atau di tandatangani oleh Hakim Ad Hoc bersangkutan.

#### **RUMUSAN MASALAH**

1. Bagaimana legalitas putusan yang sudah dan akan dikeluarkan atau ditandatangani oleh Hakim Ad Hoc bukan pejabat negara atau Bagaimana kedudukan Hakim Ad Hoc dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI)?
2. Bagaimana proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 di Pengadilan Negeri Manado?

#### **METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan penelitian Yuridis Normatif, yang dipergunakan dalam usaha menganalisis bahan hukum dengan mengacu kepada norma-norma hukum yang dituangkan dalam peraturan perundang-undangan, maupun penelaan pustaka (literatur) yang ada kaitannya dengan objek penelitian di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Manado.<sup>17</sup>

<sup>16</sup>H. Syahrul Machmud, *Hukum Acara Khusus pada Pengadilan Hubungan Industrial*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2014, hal.61

<sup>17</sup> Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta, 1982, hal.50.

## PEMBAHASAN

### 1. Kedudukan Hakim Ad Hoc Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Peran dan tanggung jawab Hakim memegang peranan penting dalam rangka menegakkan hukum dan keadilan, untuk itu dalam menjalankan tanggungjawabnya Hakim memiliki Kebebasan atau Kemandirian Hakim. Adapun maksud dari Kemandirian Hakim adalah: mandiri, tidak tergantung kepada apa atau siapapun dan oleh karena itu bebas dari pengaruh apa atau siapapun. Hakim atau peradilan merupakan tempat orang mencari keadilan, harus mandiri, independen, dalam arti tidak tergantung atau terikat pada siapapun, sehingga tidak harus memihak kepada siapapun agar putusannya itu objektif. Kemandirian itu menuntut pula bahwa Hakim dalam memeriksa dan memutus perkara harus bebas. Hal ini berarti kemandirian Hakim tidak dapat dipisahkan dari kebebasan Hakim dan merupakan satu kesatuan. Adapun yang dimaksudkan dengan kebebasan Hakim adalah bebas dalam memeriksa dan memutus perkara menurut keyakinannya serta bebas pula dari pengaruh pihak ekstra yudisial.

Kebebasan atau *independen* seorang Hakim ini harus pula ditopang dengan sikap *impartiality* atau sikap tidak memihak. Independensi ini sangat mudah disalahgunakan, atas nama independensi aparat penegak hukum dalam hal ini Hakim dapat terjerumus dalam perbuatan sewenang-wenang yang mengenyampingkan tujuan mewujudkan keadilan. Karena salah satu bentuk penyimpangan dari tujuan hukum dilakukan dengan cara-cara seperti penerapan hukum pada batas-batas pengertian formal dengan mengenyampingkan pemahaman materil sebagai suatu unsur dalam mendekati pengertian dan isi keadilan.

Sehubungan dengan kebebasan Hakim ditentukan, bahwa kekuasaan kehakiman merupakan kekuasaan negara yang merdeka untuk menyelenggarakan peradilan guna menegakkan hukum dan keadilan berdasarkan Pancasila, demi terselenggaranya negara hukum Republik Indonesia, yakni segala campur tangan dalam urusan peradilan oleh fihak-fihak lain di luar kekuasaan kehakiman dilarang,

kecuali dalam hal-hal yang tersebut dalam Undang-Undang Dasar. Sering terdengar penegakan hukum itu tidak mencerminkan rasa keadilan masyarakat, karena para hakim pada umumnya hanya menginginkan terciptanya penegakan hukum/kepastian hukum dengan mengesampingkan atau mengabaikan rasa keadilan.<sup>18</sup>

Pada dasarnya Tugas Hakim sama dengan tugas pembentuk undang-undang.<sup>19</sup> Selanjutnya, Tugas utama Hakim yakni: menerima, memeriksa dan memutuskan suatu perkara yang diajukan kepadanya. Putusan Hakim haruslah putusan yang *final* dan menyelesaikan masalah, bukan menjadi sumber masalah (*kriminogen*) karena putusannya yang kurang profesional tersebut. Kemampuan seorang Hakim dalam memahami perundang-undangan tertulis memang penting, namun yang terpenting lagi adalah bagaimana kemampuan seorang Hakim dalam menjembatani hukum yang tertulis tersebut dengan kebutuhan rasa keadilan masyarakat (*living law*).

Hakim tidak boleh menolak memeriksa perkara. Hal ini diatur dalam ketentuan Pasal 22 AB yang menyatakan bahwa: Hakim yang menolak untuk menyelesaikan suatu perkara dengan alasan peraturan perundang-undangan yang bersangkutan tidak menyebutkan, tidak jelas, atau tidak lengkap, maka ia dapat dituntut untuk dihukum, karena menolak mengadili. Lebih lanjut hal ini diatur dalam Pasal 16 ayat (1) UU Nomor 4 Tahun 2004 yang menegaskan bahwa: Pengadilan tidak boleh menolak untuk memeriksa, mengadili, dan memutus suatu perkara yang diajukan dengan dalih bahwa hukum tidak ada atau kurang jelas, melainkan wajib untuk memeriksa dan mengadilinya. Hal ini diulangi lagi pada Pasal 10 ayat (1) UU Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman, bahwa Pengadilan dilarang menolak untuk memeriksa, mengadili, memutus suatu perkara yang diajukan dengan dalih hukum tidak ada atau kurang jelas,

<sup>18</sup> Binsar M. Gultom, *Pandangan Kritis Seorang Hakim dalam Penegakan Hukum di Indonesia*, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2012, hlm 50.

<sup>19</sup> Van Apeldorn, *Pengantar Ilmu Hukum*, PT Pradnya Paramita, Jakarta, 2004, hlm 385.

melainkan wajib untuk memeriksa dan mengadilinya tetap memutus perkara tersebut.

Adapun cara Hakim harus mengadili perkara yang tidak jelas hukumnya, Pasal 5 (1) UU Nomor 48 Tahun 2009 juga menjelaskan, bahwa Hakim dan Hakim Konstitusi wajib menggali, mengikuti dan memahami nilai-nilai hukum dan rasa keadilan yang hidup dalam masyarakat. Hal ini sebagaimana diatur pada Pasal 28 ayat (1) UU Nomor 4 Tahun 2004, maka Hakim diwajibkan menjalankan fungsi pembentukan hukum dengan cara-cara, menggali, mengikuti, dan memahami nilai-nilai hukum dan rasa keadilan yang hidup dalam masyarakat, saat itulah Hakim harus mencari dan menemukan hukumnya (*rechtsvinding*). Penemuan hukum ini lazimnya diartikan sebagai pembentukan hukum oleh Hakim terhadap peristiwa-peristiwa hukum yang konkrit. Apabila sudah diketemukan hukum dalam penggalian tersebut, maka Hakim harus mengikutinya dan memahaminya serta menjadikan dasar dalam putusannya agar sesuai dengan rasa keadilan yang hidup dalam masyarakat. Hal ini dimaksudkan Hakim mempunyai kewajiban untuk melakukan penemuan hukum untuk melakukan pembentukan hukum berupa yurisprudensi. Penemuan hukum ihwalnya adalah berkenaan dengan hal mengkonkretisasikan produk pembentukan hukum.<sup>20</sup>

Hakim dalam memeriksa, mengadili dan memutus suatu perkara, pertama kali harus tetap menggunakan hukum tertulis sebagai dasar putusannya. Jika dalam hukum tertulis tidak cukup, tidak tepat dengan permasalahan dalam suatu perkara, maka barulah Hakim mencari dan menemukan sendiri hukumnya dari sumber-sumber hukum yang lain, seperti: yurisprudensi, doktrin, traktat, kebiasaan atau hukum tidak tertulis.

Selanjutnya, membicarakan tentang Hakim pada Pengadilan Hubungan Industrial, terdiri dari Hakim karier pada Pengadilan Negeri yang ditugasi pada Pengadilan Hubungan Industrial dan Hakim Ad Hoc, yakni Hakim yang pengangkatannya atas usul Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan organisasi

pengusaha. Hakim Ad Hoc Pengadilan Hubungan Industrial diangkat dengan Keputusan Presiden atas usul Ketua Mahkamah Agung. Calon Hakim Ad Hoc diajukan oleh Ketua Mahkamah Agung dan nama yang disetujui oleh Menteri atas usul Serikat Pekerja/Serikat Buruh atau organisasi pengusaha.

Untuk dapat diangkat menjadi Hakim Ad Hoc pada Pengadilan Hubungan Industrial dan Hakim Ad Hoc pada Mahkamah Agung harus memenuhi syarat sebagai berikut: (a) Warga Negara Indonesia, (b) Bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, (c) Setia kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, (d) Berumur paling rendah 30 (tiga puluh) tahun, (e) Badan sehat sesuai dengan keterangan dokter, (f) Berwibawa, jujur, adil, dan berkelakuan tidak tercela, (g) Berpendidikan serendah-rendahnya strata satu (S1) kecuali bagi Hakim Ad Hoc pada Mahkamah Agung syarat pendidikan sarjana hukum, dan Berpengalaman di bidang hubungan industrial minimal 5 (lima) tahun.

Hakim Ad Hoc tidak boleh merangkap jabatan sebagai: (a) Anggota Lembaga Tertinggi Negara, (b) Kepala daerah/kepala wilayah, (c) Lembaga legislatif tingkat daerah, (d) Pegawai negeri sipil, (f) Anggota TNI/Polri, (g) Pengurus partai politik, (h) Pengacara, (i) Mediator, (j) Konsiliator, (k) Arbiter, (l) Pengurus serikat pekerja/serikat buruh atau pengurus organisasi pengusaha.

Jika ada seorang Hakim Ad Hoc yang merangkap jabatan sebagaimana dimaksud di atas, jabatannya sebagai Hakim Ad Hoc dapat dibatalkan. Memperhatikan persyaratan untuk dapat menjadi Hakim Ad Hoc pada Pengadilan Hubungan Industrial seperti di atas, maka tidak terlalu sulit untuk menemukan sumber daya manusia yang akan direkrut untuk menjadi Hakim Ad Hoc. Namun kesulitan mulai muncul setelah melihat ketentuan tentang larangan jabatan rangkap dari Hakim Ad Hoc. Banyak yang berpengalaman dalam bidang hubungan industrial lebih dari 5 (lima) tahun serta memahami ketentuan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan, tapi yang bersangkutan adalah pegawai negeri sipil (kalangan kampus), pengacara, pengurus serikat pekerja/serikat buruh atau pengurus

<sup>20</sup> Arief Shidarta, *Meuwissen Tentang Pengembangan Hukum, Ilmu Hukum, Teori Hukum dan Filsafat Hukum*, PT Refika Aditharma, 2007, hlm 11

organisasi pengusaha yang sebelumnya aktif sebagai anggota Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah/Pusat. Maka, bagi pihak-pihak yang berkeinginan menjadi Hakim Ad Hoc pada Pengadilan Hubungan Industrial dari sekarang harus sudah mengantisipasi persyaratan-persyaratan tersebut.

Hakim Pengadilan Hubungan Industrial berkewajiban memeriksa isi gugatan dan bila terdapat kekurangan, hakim meminta penggugat untuk menyempurnakan gugatan. Penggugat dapat sewaktu-waktu mencabut gugatannya sebelum tergugat memberikan jawaban. Apabila tergugat sudah memberikan jawaban atas gugatan itu, pencabutan gugatan oleh penggugat akan dikabulkan oleh Pengadilan Hubungan Industrial apabila disetujui oleh tergugat.<sup>21</sup>

Ketua Pengadilan Negeri dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima gugatan harus sudah menetapkan Majelis Hakim yang terdiri atas 1 (satu) orang Hakim Karir sebagai Ketua Majelis dan 2 (dua) orang Hakim Ad Hoc sebagai Anggota Majelis.

Dalam proses pengadilan Hakim dibantu oleh Panitera karena kepaniteraan dalam pengadilan merupakan salah satu bagian yang penting khususnya dalam penyelenggaraan administrasi pengadilan maupun jalannya persidangan. Oleh karena itu, Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 mengatur mengenai hal ini mulai Pasal 74 sampai dengan Pasal 80.

Setiap Pengadilan Negeri yang telah ada Pengadilan Hubungan Industrial dibentuk Sub Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial yang dipimpin oleh seorang Panitera Muda. Panitera Muda dalam melaksanakan tugasnya dibantu oleh beberapa orang Panitera Pengganti. Sub Kepaniteraan dalam pengadilan mempunyai tugas, yaitu:

- 1) Menyelenggarakan administrasi Pengadilan Hubungan Industrial, dan
- 2) Membuat daftar semua perselisihan yang diterima dalam buku perkara.

Muatan buku perkara sekurang-kurangnya memuat nomor urut, nama dan alamat para pihak, dan jenis perselisihan. Sub-Kepaniteraan bertanggung jawab atas penyampaian

pemberitahuan putusan dan penyampaian salinan putusan.

## **1. Proses Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial Di Pengadilan Negeri Manado**

### **a. Proses Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial di luar Pengadilan**

Proses Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial dilakukan dengan 2 (dua) cara, yaitu Proses Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial di luar Pengadilan dan Proses Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri Manado. Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial sebelum dilangsungkan di Pengadilan Negeri selalu diupayakan dilaksanakan penyelesaian sengketa hubungan industrial di luar pengadilan, dengan maksud agar ada upaya damai antaran ke duabelah pihak, namun apabila antara mereka tidak bisa di damaikan barulah penyelesaian sengketa di lakukan melalui Pengadilan Negeri atau Litigasi.

Jenis perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 2 UU 2/2004 meliputi: (a) Perselisihan hak, (b) Perselisihan kepentingan, (c) Perselisihan pemutusan hubungan kerja; dan (d) Perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Adapun tata cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial di luar pengadilan (non litigasi), terdiri atas:

#### **1. Penyelesaian Melalui Bipartit**

Perundingan Bipartit adalah perundingan antara pekerja/ buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Pasal 3 ayat (1) UU 2/2004 mengatur secara substansial bahwa: "Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat." Selanjutnya, Pasal 136 ayat (1) UU 13/2003, juga mengatur bahwa: "Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat." Perundingan bipartit, merupakan.<sup>22</sup>

<sup>21</sup> Pasal 85 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004.

<sup>22</sup> Penjelasan Pasal 3 ayat (1) UU 2/2004

"Perundingan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja/serikat buruh atau antara serikat pekerja/serikat buruh dan serikat pekerja/serikat buruh yang lain dalam satu perusahaan yang berselisih."

Dari ketentuan tersebut pada gilirannya diperoleh pemahaman bahwa setiap perselisihan hubungan industrial, apa pun jenis perselisihannya, wajib untuk terlebih dahulu diupayakan penyelesaiannya secara bipartit. Dengan pengungkapan kata yang lain, prosedur dan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara bipartit adalah bersifat imperatif. Sekiranya para pihak yang berselisih berkeinginan untuk menyelesaikan perselisihannya dengan mekanisme lain, seperti halnya mediasi, konsiliasi, arbitrase, ataupun melalui PHI, mekanisme tersebut baru bisa ditempuh jika sebelumnya telah ditempuh cara penyelesaian secara bipartit.

## 2. Penyelesaian Melalui Mediasi

Penyelesaian melalui mediasi (*mediation*) ini dilakukan melalui seorang penengah yang disebut mediator. Mediasi adalah intervensi terhadap suatu sengketa oleh pihak ketiga yang dapat diterima, tidak berpihak dan netral serta membantu para pihak yang berselisih mencapai kesepakatan secara sukarela terhadap permasalahan yang disengketakan.

Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyebutkan bahwa Mediasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.<sup>23</sup> Sedangkan Mediator Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut mediator adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan

perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh ;hanya dalam satu perusahaan.<sup>24</sup> Berdasarkan ketentuan yang berlaku umum, penyelesaian sengketa melalui mediasi tidak terdapat unsur paksaan antarpara pihak dan mediator, para pihak meminta secara sukarela kepada mediator untuk membantu penyelesaian konflik yang terjadi. Oleh karena itu, mediator hanya berkedudukan membantu para pihak agar dapat mencapai kesepakatan yang hanya dapat diputuskan oleh para pihak yang berselisih.

## 3. Penyelesaian Konsiliasi

Penyelesaian melalui konsiliasi (*conciliation*) ini dilakukan melalui seorang atau beberapa orang atau badan sebagai penengah yang disebut konsiliator dengan mempertemukan atau memberi fasilitas kepada pihak-pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihannya secara damai. Konsiliator ikut serta secara aktif memberikan solusi terhadap masalah yang diperselisihkan. Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyebutkan bahwa Konsiliasi Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral (Pasal 1 angka 13). Sedangkan Konsiliator Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut konsiliator adalah seorang atau lebih yang memenuhi syarat-syarat sebagai konsiliator ditetapkan oleh menteri, yang bertugas melakukan konsiliasi dan wajib memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan (Pasal 1 angka 14).

## 4. Penyelesaian Melalui Arbitrase

Penyelesaian perselisihan melalui arbitrase pada umumnya, diatur dalam Undang-Undang No. 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan

<sup>23</sup> Pasal 1 angka 11 UU No. 2 Thn 2004

<sup>24</sup> Pasal 1 angka 12 UU No. 2 Thn 2004

Alternatif Penyelesaian Sengketa yang berlaku di bidang sengketa bisnis. Umumnya, transaksi bisnis didasarkan pada hubungan simbiosis mutualis, kepercayaan di antara para pihak, tetapi hal itu tetap tidak akan dapat menghilangkan kemungkinan terjadinya perselisihan di antara para pihak.<sup>25</sup> Maka, arbitrase hubungan industrial yang diatur dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 merupakan pengaturan khusus bagi penyelesaian sengketa di bidang hubungan industrial. Sesuai dengan asas hukum *lex specialis derogate lex generali*.

Arbitrase merupakan penyelesaian sengketa di luar pengadilan berdasarkan kesepakatan para pihak yang dilakukan oleh pihak ketiga yang disebut arbiter dan para pihak menyatakan akan menaati putusan yang diambil oleh arbiter. Undang-Undang No. 30 Tahun 1999 memberikan definisi arbitrase adalah cara penyelesaian suatu perkara perdata di luar peradilan umum yang didasarkan atas suatu perjanjian arbitrase yang dibuat secara tertulis oleh para pihak yang bersengketa (Pasal 1 angka 1). Hal ini berarti, bahwa arbitrase adalah perjanjian perdata yang dibuat berdasarkan kesepakatan para pihak untuk menyelesaikan sengketa mereka yang diputuskan oleh pihak ketiga yang disebut (arbiter) yang ditunjuk secara bersama-sama oleh para pihak yang bersengketa. Oleh karena penyelesaian melalui arbitrase harus didasarkan atas perjanjian yang dibuat oleh para pihak, maka penyelesaian melalui arbitrase ini disebut (*Contractual process*).

## **B.2. Proses Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial di Pengadilan**

Karena proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial diluar Pengadilan (*non litigasi*) tidak terselesaikan, maka proses penyelesaian dilanjutkan melalui Pengadilan Hubungan Industrial (*litigasi*) Penyelesaian sengketa melalui pengadilan atau litigasi, adalah:<sup>26</sup> Suatu pola penyelesaian sengketa yang terjadi antara para pihak yang

bersengketa, dimana dalam penyelesaian sengketa itu diselesaikan oleh pengadilan dan putusannya bersifat mengikat. Tugas pokok dari Pengadilan adalah menerima, memeriksa, dan mengadili serta menyelesaikan setiap perkara yang diajukan kepadanya. Perkara-perkara tersebut haruslah perkara yang merupakan kewenangannya. Pengadilan Hubungan Industrial berwenang memeriksa perkara yang diajukan, pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum (Pasal 55 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004). Kewenangan mutlak atau kompetensi absolut dari Pengadilan Hubungan Industrial disebutkan dalam Pasal 56 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004, yakni Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus: (a) Ditingkat pertama mengenai perselisihan hak, (b) Ditingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan, (c) Ditingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja. (d) Ditingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Perselisihan kepentingan merupakan perselisihan yang terjadi akibat perbedaan pendapat atau kepentingan mengenai keadaan ketenagakerjaan yang belum diatur dalam perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama, peraturan perusahaan, atau peraturan perundang-undangan. Berdasarkan Undang-Undang No. 22 Tahun 1957 perselisihan kepentingan ini menjadi wewenang Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan karena dalam undang-undang ini yang menjadi pihak yang bersengketa dari kalangan buruh/pekerja adalah organisasi buruh/pekerja, bukan pekerja secara perseorangan.

Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial telah mengakomodasi bahwa yang menjadi para pihak dalam perselisihan hubungan industrial dapat pekerja/buruh perorangan maupun serikat pekerja/serikat buruh. Perselisihan kepentingan pada tingkat pertama dan terakhir diputus oleh Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Umum (tidak dapat dimintakan kasasi ke Mahkamah Agung), hal ini

<sup>25</sup> M. Hatta Ali, *Peradilan Sederhana, Cepat dan Biaya Ringan Menuju Keadilan Restoratif*, Penerbit PT Alumni Bandung, 2012. Hlm 197

<sup>26</sup> H. Salim, *Perkembangan Teori dalam Ilmu Hukum*, Rajawali Pers, 2012, hlm 98

dimaksudkan untuk menjamin penyelesaian yang cepat, tepat, adil, dan murah.

Perselisihan mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan perselisihan yang terjadi karena para pihak atau salah satu pihak tidak sepaham mengenai PHK yang dilakukan. Sebelumnya pengaturan mengenai penyelesaian PHK diatur dalam Undang-Undang No. 12 Tahun 1964 yang prosedur penyelesaiannya cukup panjang serta; memakan waktu yang cukup lama, yaitu mulai dari tingkat pegawai perantara kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten/ Kota, P4D, P4P, sampai Menteri Tenaga Kerja. Setelah ditetapkannya putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P) sebagai objek sengketa tata usaha. negara sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No. 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara, maka jalan yang harus ditempuh oleh para pihak untuk mencari keadilan semakin panjang.

Prosedur yang panjang tersebut sekarang ini disederhanakan dengan penanganan pertama pada Peradilan Perselisihan Industrial pada Peradilan Umum, dan dimungkinkan mengajukan Kasasi pada Mahkamah Agung. Hal ini dimaksudkan untuk memberikan kesempatan bagi para pihak yang tidak puas dengan putusan Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial untuk memeriksa kembali sengketa tersebut pada peradilan yang lebih tinggi karena; persoalan PHK merupakan persoalan yang kompleks. Untuk itu landasan pengujiannya selain ketentuan dalam KUHPerdara khususnya menyangkut perjanjian, juga ketentuan-ketentuan hukum publik (Undang-undang Ketenagakerjaan).

Perselisihan antar serikat pekerja di perusahaan sebagaimana sudah dijelaskan di atas merupakan jenis perselisihan baru yang tidak ditemukan dalam perundang-undangan sebelumnya. Perselisihan ini lahir untuk mengantisipasi perselisihan yang terjadi antar-Serikat Pekerja/Serikat Buruh Tingkat Perusahaan (SPTP/SBTP) yang timbul karena lahirnya Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Buruh/Serikat Pekerja. Lingkup perselisihan yang terjadi tidak akan terlalu kompleks, yakni berkisar mengenai keanggotaan, keabsahan atau kewenangan dari serikat pekerja/serikat buruh tersebut dalam

membuat Perjanjian Kerja Bersama dengan pihak pengusaha. Untuk itu, sama halnya dengan perselisihan kepentingan, perselisihan antar serikat pekerja ini di tingkat pertama dan terakhir ditangani oleh Pengadilan Hubungan Industrial. Hal ini dimaksudkan untuk tercapainya peradilan yang cepat, mudah dan biaya ringan.

Pada Tabel berikut ini penulis akan memaparkan Rekapitulasi Perkara Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Manado pada tahun 2006 – 2014, yakni:

**REKAPITULASI PERKARA PENGADILAN  
HUBUNGAN INDUSTRIAL  
PADA PENGADILAN NEGERI MANADO  
TAHUN 2006 – 2014**

NO	THN	PERSELISIHAN HAK	PERSELISIHAN KEPENTINGAN	PERSELISIHAN PHK	PERSELISIHAN SP/SB
1	2006	-	-	22 Perkara	-
2	2007	-	-	39 Perkara	-
3	2008	-	-	19 Perkara	-
4	2009	-	-	38 Perkara	-
5	2010	-	-	21 Perkara	-
6	2011	-	-	38 Perkara	-
7	2012	-	-	25 Perkara	-
8	2013	-	-	23 Perkara	-
9	2014	-	-	27 Perkara	-

Selanjutnya yang menjadi Gambaran Umum Perkara Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Manado Tahun 2006 – 2014 dapat dilihat dalam tabel berikut ini, yaitu:

**Gambaran Umum Perkara Pengadilan  
Hubungan Industrial pada  
Pengadilan Negeri Manado Tahun 2006 – 2014**

NO	TAHUN	JUMLAH PERKARA	PUTUS	CABUT	DAMAI	GUGUR
1	2006	22 Perkara	18	2	2	-
2	2007	39 Perkara	35	4	-	-
3	2008	19 Perkara	16	2	-	1
4	2009	38 Perkara	34	2	-	2
5	2010	21 Perkara	19	1	-	1
6	2011	38 Perkara	30	4	4	-
7	2012	25 Perkara	19	6	-	-
8	2013	23 Perkara	21	2	-	-
9	2014	27 Perkara	27	-	-	-

Sehubungan dengan perselisihan hubungan industrial gugatannya dimasukkan pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja atau tempat perusahaan berada. Perselisihan hubungan industrial antara pekerja/buruh dengan pengusaha terjadi di perusahaan tempat pekerja/buruh bekerja, karena itu, sangat tepat jika dipergunakan sebagai acuan

tempat memasukkan gugatan perselisihan hubungan industrial.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial oleh Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Umum dilakukan dengan pengajuan gugatan oleh salah satu pihak. Pembuatan surat gugatan dalam sengketa perdata di Pengadilan harus dilakukan secara jelas dan cermat. Sebab, jika tidak dapat berakibat gugatan tidak dapat diterima, lebih-lebih dalam perselisihan hubungan industrial, gugatan ini merupakan masalah baru yang sebelumnya dalam penyelesaian pada P4D/P4P cukup dengan membuat surat permohonan. Maka sehubungan dengan hal ini perlu mendapat perhatian dari para pihak apalagi jika para pihak tidak menggunakan jasa pengacara.

Gugatan perselisihan hubungan industrial harus melampirkan risalah penyelesaian melalui mediasi dan konsiliasi. Jika tidak, hakim wajib mengembalikan gugatan pada penggugat (Pasal 83). Dari ketentuan ini jelas bahwa para pihak yang berselisih harus menyelesaikan perselisihannya terlebih dahulu melalui mediasi atau konsiliasi, tidak boleh langsung ke Pengadilan Hubungan Industrial. Pengadilan merupakan upaya terakhir setelah upaya damai melalui bipartit, mediasi, konsiliasi ditempuh.

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

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

Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Industrial tidak mengatur secara lengkap mengenai tata cara pemeriksaan di persidangan. Untuk itu sesuai dengan ketentuan Pasal 57 yang menyebutkan bahwa hukum acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah Hukum Acara Perdata yang berlaku pada Pengadilan dalam lingkungan Peradilan Umum, kecuali yang diatur secara khusus dalam undang-undang ini. Dengan demikian, terhadap hal-hal yang sudah diatur dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2004, maka yang berlaku adalah ketentuan dalam undang-undang yang bersangkutan, sedangkan terhadap hal-hal yang belum diatur berlaku ketentuan dalam hukum acara perdata yakni HIR/Rbg. Dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja sejak penetapan Majelis Hakim, Ketua Majelis Hakim harus sudah melakukan sidang pertama (Pasal 89 ayat 1).

Pemanggilan untuk datang ke sidang dilakukan secara sah apabila disampaikan dengan surat panggilan kepada para pihak di alamat tempat tinggalnya atau apabila tempat tinggalnya tidak diketahui disampaikan di tempat kediaman terakhir (Pasal 89 ayat 2). Apabila pihak yang dipanggil tidak ada di tempat tinggalnya atau tempat tinggal kediaman terakhir, surat panggilan disampaikan melalui Kelurahan atau Kepala Desa yang daerah hukumnya meliputi tempat tinggal pihak yang dipanggil atau tempat kediaman yang terakhir (Pasal 89 ayat 3). Penerimaan surat panggilan oleh pihak yang dipanggil sendiri atau melalui orang lain dilakukan dengan tanda penerimaan (Pasal 89 ayat 4). Apabila tempat tinggal maupun tempat kediaman terakhir tidak dikenal, maka surat panggilan ditempelkan pada tempat pengumuman di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang memeriksanya (Pasal 89 ayat 5).

Majelis Hakim dapat memanggil saksi atau saksi ahli untuk badir di persidangan guna diminta dan didengar keterangannya (Pasal 90 ayat 1). Barang siapa yang diminta keterangannya oleh Majelis Hakim guna penyelidikan untuk keperluan penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan undang-undang ini, wajib memberikannya

tanpa syarat, termasuk membukakan buku dan memperlihatkan surat-surat yang diperlukan (Pasal 91 ayat 1). Dalam hal salah satu pihak atau para pihak tidak dapat menghadiri sidang tanpa alasan yang dapat dipertanggung jawabkan, Ketua Majelis Hakim menetapkan hari sidang berikutnya (Pasal 93 ayat 1). Hari sidang berikutnya sebagaimana dimaksud di atas ditetapkan dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal penundaan (Pasal 93 ayat 2). Penundaan sidang karena ketidakhadiran salah satu atau para pihak diberikan sebanyak-banyaknya 2 (dua) kali penundaan (Pasal 93 ayat 3).

Dalam hal penggugat atau kuasa hukumnya yang sah setelah dipanggil secara patut tidak datang menghadap pengadilan pada hari sidang penundaan terakhir sebagaimana dimaksud dalam Pasal 93 ayat 3, maka gugatan dianggap gugur. Namun penggugat berhak mengajukan gugatannya sekali lagi (Pasal 94 ayat 1). Dalam hal pihak tergugat atau kuasa hukumnya yang sah setelah dipanggil secara patut tidak datang menghadap pengadilan pada sidang penundaan terakhir sebagaimana dimaksud dalam Pasal 93 ayat 3, Majelis Hakim dapat memeriksa dan memutus perselisihan tanpa dihadiri tergugat (Pasal 94 ayat 2).

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

Selanjutnya Hakim harus mengusahakan mendamaikan kedua belah pihak yang bersengketa (Pasal 130 HIR, 154 Rbg). Apabila berhasil didamaikan, Hakim dapat memberikan putusan perdamaian yang menghukum para pihak untuk memenuhi isi perdamaian yang telah dicapai yang sesungguhnya merupakan persetujuan, sehingga bersifat final. Jika para pihak tidak berhasil didamaikan barulah dimulai dengan pembacaan surat gugatan (Pasal 131 ayat 1, 155 ayat 1 Rbg). Dalam hukum acara peradilan hubungan industrial, dimungkinkan

pada sidang pertama, bilamana nyata-nyata pihak pengusaha terbukti tidak melaksanakan kewajibannya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 155 ayat 3 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengenai tindakan skorsing bagi buruh/pekerja yang sedang dalam proses PHK dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/ buruh, Hakim Ketua sidang menjatuhkan putusan sela berupa perintah kepada pengusaha untuk membayar upah beserta hak-hak lainnya yang seharusnya diterima oleh pekerja/buruh (Pasal 96 ayat 1). Jika putusan sela tersebut tidak dilaksanakan oleh pengusaha, Hakim Ketua sidang memerintahkan sita jaminan dalam sebuah penetapan pengadilan Hubungan Industrial serta terhadap sita jaminan tersebut tidak dapat diajukan perlawanan dan/atau tidak dapat digunakan upaya hukum. Sesuai dengan asas dalam peradilan perdata, hakim bersifat pasif, putusan sela tersebut tidak serta merta dijatuhkan tetapi harus dimohon oleh pihak penggugat dalam gugatannya.

Atas gugatan penggugat, tergugat diberi kesempatan untuk memberi jawabannya di persidangan, baik secara ter-tulis maupun lisan. Apabila dilakukan secara tertulis, terhadap jawaban tergugat, penggugat diberi kesempatan untuk memberikan tanggapannya yang disebut replik. Terhadap replik dari penggugat, tergugat dapat memberikan tanggapannya yang disebut duplik. Acara jawab menjawab ini dimaksudkan untuk mengetahui dan menentukan pokok perkara. Jika acara jawab menjawab sudah selesai dan dianggap cukup oleh hakim, tahapan berikutnya adalah pembuktian.

Pengadilan Hubungan Industrial dapat mengadakan Pemeriksaan dengan Acara Cepat, hal ini dimungkinkan Apabila terdapat kepentingan para pihak dan/atau salah satu pihak yang cukup mendesak yang harus dapat disimpulkan dari alasan-alasan permohonan dari yang berkepentingan, para pihak dan/atau salah satu pihak dapat memohon kepada Pengadilan Hubungan Industrial supaya pemeriksaan sengketa dipercepat (Pasal 98 ayat 1). Dalam jangka waktu 7 (tujuh) hari kerja setelah diterimanya permohonan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), Ketua Pengadilan

Negeri mengeluarkan penetapan tentang dikabulkan atau tidak dikabulkannya permohonannya tersebut (Pasal 98 ayat 2). Terhadap penetapan tersebut tidak dapat digunakan upaya hukum.

Jika permohonan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 98 ayat (1) dikabulkan, Ketua Pengadilan Negeri dalam jangka waktu 7 (tujuh) hari kerja setelah dikeluarkannya penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 98 ayat (2) menentukan majelis hakim, hari, tempat, dan waktu sidang tanpa melalui prosedur pemeriksaan (Pasal 99 ayat 1). Tenggang waktu untuk jawaban dan pembuktian kedua belah pihak, masing-masing ditentukan tidak melebihi 14 (empat belas) hari kerja.

Ketentuan di atas tidak menjelaskan alasan pemeriksaan perkara secara cepat, hanya jika para pihak memiliki kepentingan yang sangat mendesak yang nantinya akan dinilai oleh Pengadilan dari alasan permohonan yang diajukan. Pemeriksaan perkara dengan acara cepat ini dilakukan maksimal 14 (empat belas) hari kerja. Sedangkan untuk penyelesaian pemeriksaan dengan acara biasa dilakukan paling lambat 50 (lima puluh) hari kerja terhitung sejak hari sidang pertama.

Dalam perkara perdata umumnya tidak dikenal acara pemeriksaan cepat, semua perkara diselesaikan dengan menggunakan acara pemeriksaan biasa. Pemeriksaan cepat dikenal dalam perkara pidana untuk pemeriksaan tindak pidana ringan dengan ancaman kurungan paling lama 3 (tiga) bulan atau denda paling tinggi Rp7.500,- (tujuh ribu lima ratus rupiah), demikian juga dalam pemeriksaan perkara pelanggaran lalu lintas jalan. Pemeriksaan perkara dalam Pengadilan Hubungan Industrial tentunya tidak terlepas dengan Pembuktian.

Pembuktian merupakan proses yang sangat penting dalam persidangan untuk mengetahui kebenaran hal-hal yang dikemukakan oleh para pihak dalam persidangan. Kebenaran dari suatu peristiwa ini hanya dapat diperoleh melalui pembuktian. Untuk dapat menjatuhkan putusan yang adil, hakim harus mengenal peristiwa yang telah dibuktikan kebenarannya.

Kebenaran yang dicari dalam acara perdata adalah kebenaran formil yang didasarkan pada bukti-bukti formal yang ada, serta hakim tidak

boleh menjatuhkan putusan di luar yang diminta oleh pihak-pihak yang bersengketa. Berbeda dengan hukum pidana, di mana hakim mencari kebenaran yang bersifat materiil. Pertanyaan selanjutnya adalah siapa yang harus membuktikan? Yang wajib membuktikan atau mengajukan alat bukti adalah para pihak yang berperkara, yakni penggugat dan tergugat. Terutama penggugat wajib membuktikan peristiwa yang diajukannya, dan tergugat berkewajiban membuktikan bantahannya. Mengenai beban pembuktian ini tercantum dalam Pasal 163 HIR jo. Pasal 283 Rbg yang menyatakan "Barang siapa mengaku mempunyai hak atau yang mendasarkan pada suatu peristiwa untuk menguatkan haknya itu atau untuk menyangkal hak orang lain, harus membuktikan adanya hak atau peristiwa itu".

Maka, apabila penggugat tidak dapat membuktikan peristiwa yang diajukannya, ia harus dikalahkan. Sementara itu, kalau tergugat tidak dapat membuktikan bantahannya ia| pula harus dikalahkan. Jadi kalau salah satu pihak dibebani| dengan pembuktian dan tidak dapat membuktikannya maka ia akan dikalahkan (risiko pembuktian). Karena itu, Hakim harus hati-hati dan memberikan beban pembuktian yang seimbang kepada para pihak (tidak berat sebelah).

Selanjutnya, untuk dapat menyelesaikan suatu sengketa atau perkara hakim harus mengetahui terlebih dahulu secara lengkap dan objektif tentang duduk perkara yang sebenarnya dapat diketahui dari proses pembuktian. Setelah suatu peristiwa dinyatakan terbukti, hakim harus menemukan hukum dari peristiwa yang disengketakan.

Setelah Hakim mengetahui duduk perkara melalui proses pembuktian, perkara dianggap selesai dan dilanjutkan dengan pemberian putusan. Putusan hakim adalah suatu pernyataan yang oleh hakim sebagai pejabat negara yang diberi wewenang untuk itu, diucapkan di persidangan dan bertujuan untuk mengakhiri atau menyelesaikan suatu perkara atau sengketa antara para pihak.

Dalam Pasal 100 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial disebutkan bahwa dalam mengambil putusan Majelis Hakim

mempertimbangkan hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan, dan keadilan.

## PENUTUP

Kedudukan Hakim Ad Hoc dalam Pengadilan Hubungan Industrial sangat penting karena Perselisihan Hubungan Industrial bukan perkara yang bersifat umum tapi merupakan perkara yang bersifat khusus, sehingga Hakim Ad Hoc merupakan orang yang berpengalaman di bidang hubungan industrial, bahkan suatu persidangan tidak akan dapat dilaksanakan tanpa hadirnya Hakim Ad Hoc. Proses penyelesaian sengketa hubungan industrial, melalui 2 (dua) cara yaitu: Proses penyelesaian sengketa hubungan industrial di luar Pengadilan atau *non litigasi* dan Proses penyelesaian sengketa hubungan industrial di Pengadilan atau *litigasi*. Pengadilan Hubungan Industrial mengadili, memeriksa dan memutus perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Untuk menjamin profesionalisme, sebaiknya masa jabatan Hakim Ad Hoc tidak dibatasi selama 5 Tahun saja, mengapa? Menghemat anggaran Negara jika dilaksanakan rekrutmen Hakim Ad Hoc yang baru, tapi sebaiknya sampai selesai masa bertugas atau masuk usia pensiun untuk itu Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial perlu direvisi. Penyelesaian dalam Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) sebaiknya tidak menggunakan Hukum Acara Perdata karena tidak sesuai dengan filosofi peradilan cepat, tepat, adil dan biaya murah Pasal.... Hukum Acara yang berlaku di Pengadilan Hubungan Industrial adalah Hukum Acara Khusus (tanpa ada kalimat tambahan yang dimaksudkan untuk menghindari kesalahan tafsir.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ali Ahmad, *Mengenal Tabir Hukum, Suatu Kajian Filosofis dan Sociologis*, Chandra Pratama, Jakarta, 1996.
- Ali M. Hatta, *Peradilan Sederhana, Cepat dan Biaya Ringan Menuju Keadilan Restoratif*, Penerbit PT Alumni Bandung, 2012.
- Allot Anthony, *The Limit of Law*, Butterwaths, London, 1980.
- Asyhadie Zaeni, *Perselisihan Perburuhan dalam Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada, Mataram, 1993.
- Beni Ahmad Saebeni, *Metode Penelitian Hukum*, Bandung, CV. Pustaka Setia, 2008.
- Cotterrell Roger, *The Sociology of Law An Introduction*, London: Butterworths, 1984.
- Febby Della,dkk, *Praktek Pengadilan Industrial: Panduan Bagi Serikat Buruh, TURC*, Jakarta, 2007.
- Friedman M. Lawrence, 1977, *Law and Society An Introduction, New Jersey: Prentice Hall Inc Friedman Lawrence M., Sistem Hukum Perspektif Ilmu Sosial (A Legal Sistem A. Social Science Perspective)*. Diterjemahkan oleh M. Khozim, Bandung: Nusa Media, 2009.
- Gultom Binsar M., *Pandangan Kritis Seorang Hakim dalam Penegakan Hukum di Indonesia*, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2012
- Hartono Sunaryati C.F.G., 1991, *Politik Hukum Menuju Satu Sistem Hukum Nasional*, Bandung: Alumni.
- Jazim Hamidi, *Hermeneutika Hukum, Teori Penemuan Hukum Baru dengan Interpretasi Teks*, UII Pers, Yogyakarta, 2005.
- Kelsen Hans, *Teori Umum Tentang Hukum Dan Negara*, Nusa Media, 2013.
- Kelsen Hans, *Teori Penegakan Hukum Murni, Dasar-dasar Ilmu Hukum Normatif*
- Khakim Abdul, *Seri Hukum Ketenagakerjaan, Aspek Hukum Pengupahan Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003*, Penerbit PT Citra Aditya bakti, Bandung, 2006
- Kriekhoff Valerine J.L, *Mediasi (Tinjauan dari Segi Antropologi Hukum) dalam Antropologi Hukum: Sebuah Bunga Rampai* oleh T.O m hromi, Jakarta, Yayasan Obor, 2001.
- Kusumaatmadja Mochtar, 1978, *Fungsi Hukum Dalam Masyarakat Yang Sedang Membangun*, Jakarta: BPHN-Binacipta.
- Kusumaatmadja Mochtar, 1986, *Fungsi dan Perkembangan Hukum dalam Pembangunan Nasional*, Bandung: Binacipta.
- Kusumo S. Widagdo Bambang, *Tinjauan Yuridis Terhadap Pelaksanaan Undang-undang nomor: 2 Tahun 2004*, disampaikan pada Forum Temu Konsultasi, Mediator Hubungan Industrial dengan Hakim Ad Hoc Pengadilan Hubungan Industrial Seluruh Indonesia, Hotel Singgasana, Jl. Gunungsari, Surabaya, 24 April 2009
- Lalu Husi, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan & Diluar Pengadilan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Machmud H. Syahrul, *Hukum Acara Khusus pada Pengadilan Hubungan Industrial*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2014.

- Mahkamah Agung RI, **Pedoman Perilaku Hakim (Code Of Conduct), Kode Etik Hakim dan Makalah Berkaitan**, Jakarta, 2004.
- Manulang Sedjun H., **Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan**, Rineka Cipta, 1990 dalam H. Zainal Asikin, H. Agusfian Wahab, Lalu Husni, Zaeni Asyhadie, **Dasar-Dasar Hukum Perburuhan**.
- Masriani Yulies Tiena, **Pengantar Hukum Indonesia**, Sinar Grafika, 2004.
- Mertokusumo Sudikno, **Mengenal Hukum (Suatu Pengantar)**, Edisi Ketiga, Cet. 1, Liberty, Yogyakarta, 1991.
- Mertokusumo Sudikno, **Penemuan Hukum Sebuah Pengantar**, Liberty, Yogyakarta, 2007.
- Nakertrans Majalah Edisi 01- Februari 2006 dalam Agung Hermawan, **Masih Adakah Keadilan Bagi Buruh**, LBH Bandung, Fikri Print Production, 2008, hal.38.
- PHI Ditjen dan JSK, Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi dengan Japan International Cooperation Agency, **Mediasi, Konsiliasi Arbitrasi**, 2007.
- Priyatna H. Abdurrasyit & Saragih R. Bintang, **Hukum Penyelesaian Sengketa (Arbitrase Nasional Indonesia dan Internasional)** Edisi Kedua, Sinar Grafika, Jakarta, 2011.
- Pruitt G. Dean dan Rubin Z. Jeffrey, **Konflik Sosial**, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004.
- Rachmat Trijono, **Pengantar Hukum Ketenagakerjaan**, Papas Sinar Sinanti, Jakarta, 2014.
- Rahardjo Satjipto, **Masalah Penegakan Hukum**, Bandung: Sinar Baru, 1983.
- Rifai Ahmad, **Penemuan Hukum oleh Hakim Dalam Perspektif Hukum Progresif**, Sinar Grafika, 2014
- Salah Mohammad H. & Lilik Mulyadi, **Seraut Wajah Pengadilan Hubungan Industrial Indonesia (Perspektif, Teoritis, Praktik, dan Permasalahannya)**, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2012
- Simanihuruk MSM, **Tanggungjawab Pemerintah Dalam Menegakkan Peraturan dan Menjalankan Pengawasan atas Putusan Lembaga Penyelesaian dalam Perspektif Pengawasan**, disampaikan pada Foccus Group Discussion Yayasan Lembaga Bantuan Hukum Imndonesia, Jakarta, Hotel Cemara, Tanggal 23-24 November 2005.
- Shidarta Arief, **Meuwissen Tentang Pengembangan Hukum, Ilmu Hukum, Teori Hukum dan Filsafat Hukum**, PT Refika Aditharma, 2007
- Sutedi Adrian, **Hukum Perburuhan**, Sinar Grafika, Jakarta, 2009.
- Sudikno, **Mengenal Hukum (Suatu Pengantar)**, Edisi Ketiga, Cet. 1, Liberty, Yogyakarta, 1991.
- Tjandra Surya, Makalah tentang **Pengadilan Hubungan Industrial di Indonesia, Quo Vadis?** Beberapa Catatan dari Awal Ruang Sidang, disampaikan pada *Current Issue on Indonesia Laws conference, School of Law, The University of Washington, Seattle, Amerika Serikat*, 2007.
- Tjandra Surya dan Suryomenggolo Jafar, Makalah tentang **Sekedar Bekerja? Analisis Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial: Perpektif Buruh**, Jakarta, 19 Maret 2004, hal.3.
- Tumpa Harifin, Ketua Mahkamah Agung RI, Sambutan pada Penerbitan Yurisprudensi Mahkamah Agung RI, Jakarta, 4 Oktober 2009.
- Uwiyono Aloysius, Siti Hajati Hoesin, Widodo Suryandono & Melania Kiswandari, **Asas-Asas Hukum Perburuhan**, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1993.
- Weber Max dalam A.A.G. Peters dan Koesriani Siswosoebroto, 1988, **Hukum dan Perkembangan Sosial (Buku I)**, Jakarta: Sinar Harapan.
- Zainal H. Asikin, Wahab H. Agusfian, Husni Lalu, Asyhadie Zaeni, **Dasar-Dasar Hukum Perburuhan**, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1993

#### KAMUS

- Charlie Rudyat, **Kamus Hukum Edisi Lengkap**, Tim Pustaka Mahardika.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia, Departemen P & K, 1997.

#### UNDANG-UNDANG

- Indonesia, **Undang-undang Nomor: 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial**.
- Indonesia, **Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan**.
- Website Tempo Interaktif.  
<http://www.tempointeractive.com>, terakhir dikunjungi 7 April 2011.