

SKRIPSI
EFEKTIFITAS PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN
INDUSTRIAL MELALUI PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL
PADA PENGADILAN NEGERI PADANG

Diajukan untuk Memenuhi Syarat-Syarat

Dalam Mencapai Gelar

Sarjana Hukum

OLEH

YULTA DEVI ASTUTI
06140194

PROGRAM KEKHUSUSAN : HUKUM PERDATA EKONOMI



FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS ANDALAS

PADANG

2010



No. Alumni Universitas	YULTA DEVI ASTUTI	No. Alumni Fakultas
(a) Tempat/Tanggal Lahir: Pariaman/26 Desember 1987 (b) Nama Orang Tua: Taufik, SE. S.Sos. MM. dan Yuhelma (c) Fakultas: Hukum (d) PK: Perdata Ekonomi (II) (e) BP: 06140194 (f) Tanggal Lulus: 29 November 2010 (g) Predikat Lulus: Sangat Memuaskan (h) IPK: 3.42 (i) Lama Studi: 4 Tahun (j) Alamat Orang Tua: Komp. Pemda Gurun Lawas No. 38 A Padang, Sumatera Barat.		

EFEKTIVITAS PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL MELALUI PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL PADA PENGADILAN NEGERI PADANG

Skripsi S1 oleh Yulta Devi Astuti, Pembimbing I: Linda Elmis, S.H., M.Hum. Pembimbing II: Khairani, S.H., M.H.

ABSTRAK

Hubungan industrial merupakan hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam produksi barang/jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945. Perselisihan ini dapat diselesaikan secara litigasi maupun secara non-litigasi dimana diatur berdasarkan UU. No. 2 Tahun 2004 tentang Perselisihan Hubungan Industrial. Namun, pada kenyataannya terdapat pertentangan antar prosedur atau hal-hal yang harus diberlakukan dalam pengadilan Hubungan Industrial dengan pelaksanaannya pada Pengadilan tersebut. Adapun perumusan masalah yang diutarakan pada penelitian ini yakni: a. Jenis perselisihan hubungan industrial apa yang paling banyak diselesaikan melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Padang, b. Bagaimana proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Padang, c. Lebih efektifkah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Padang. Bentuk metode yang saya lakukan adalah metode penelitian yuridis sosiologis. Teknik pengumpulan data/bahan hukum yang dilakukan adalah penelitian hukum sosiologis yaitu dengan mengumpulkan data yang didapat langsung dari masyarakat melalui wawancara, pengamatan langsung pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Padang. Hasil yang didapat adalah Jenis Perselisihan Hubungan Industrial yang paling banyak terjadi pada perusahaan di Kota Padang dan sekitarnya adalah masalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dialami oleh karyawan maupun buruh yang bekerja pada perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) maupun perusahaan swasta. Prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial berdasarkan UU No. 2 Tahun 2004 adalah gugatan diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja. Gugatan harus melampirkan risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi. Pengadilan Hubungan Industrial terbukti efektif dan mampu dalam menangani masalah perselisihan hubungan industrial dengan cepat, adil dan murah baik itu perselisihan secara perorangan maupun secara kolektif.

Skripsi ini telah dipertahankan di depan tim penguji dan dinyatakan lulus pada tanggal 29 November 2010.

Abstrak telah disetujui oleh penguji :

Tanda Tangan		
Nama Terang	Zahara, S.H., M.H.	Wetria Fauzi, S.H., M.H.

Mengetahui,

Ketua Bagian Perdata:

Hj. Ulfanora, S.H., M.H.
Nama Terang

Tanda Tangan

Alumnus telah mendaftarkan ke Fakultas/Universitas dan mendapat nomor alumni

Nomor Alumni Fakultas :	Petugas Fakultas/Universitas	
	Nama :	Tanda Tangan
Nomor Alumni Universitas :	Nama :	Tanda Tangan

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pelaksanaan pola operasional untuk menjalankan perusahaan dibutuhkan sumber daya manusia yang dapat mendukung aktivitas tersebut yaitu tenaga kerja dalam rangka mengelola unsur-unsur dalam ruang lingkup manajemen perusahaan dalam hal ini menyangkut visi dan misi yang telah ditetapkan sehingga tercapai tujuan yang dicita-citakan. Pencapaian tujuan yang dimaksud adalah untuk mencari keuntungan atau laba yang sebesar-besarnya demi kemajuan perusahaan, kesejahteraan bersama serta terpelihara eksistensi perusahaan dengan kinerja dan produktivitas yang baik.

Upaya pengoperasian melibatkan beberapa pihak internal yang mengorganisasi perusahaan untuk mengelola sumber daya manusia yang ada, yang menempatkan pekerja sebagai pihak yang selalu dapat diatur maka disebut sebagai hubungan industrial. Namun tidak sekedar itu saja industrial juga meliputi fenomena baik di dalam maupun di luar tempat kerja yang berkaitan dengan penempatan dan pengaturan hubungan kerja.¹ Seperti halnya yang tercantum dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 1 ayat (16) yang berisi bahwa “ 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 yang didasarkan pada

¹ Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Diluar Pengadilan*, Cet. 1, RajaGrafindo Persada, 2004, hlm. 16.

nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.² Pada dasarnya yang dimaksud dengan hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dan tenaga kerja / buruh, yang terjadi setelah diadakannya perjanjian kerja oleh buruh dengan majikan dimana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada majikan dengan menerima upah dan dimana majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah, maka perjanjian yang demikian disebut perjanjian kerja.³

Dalam lapangan hukum, dikenal berbagai macam peraturan-peraturan hukum yang salah satu diantaranya adalah hukum Perburuhan. Hukum perburuhan adalah himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak, yang berkenaan dengan kejadian dimana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah. Tentang tujuan diadakan hukum perburuhan Imam Soepomo mengatakan sebagai berikut:

- a. mewujudkan keadilan sosial,
- b. melindungi buruh atau tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha.⁴

Menurut Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial bahwa yang dimaksud dengan perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha dengan buruh atau serikat pekerja karena adanya perselisihan

² Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 ayat 1, *Ketenagakerjaan*, Surabaya, Media Center, 2007, hlm. 11.

³ Sri Subiandini Gultom, *Aspek Hukum Hubungan Industrial*, Jakarta, Hecca Mitra Utama, 2005, hlm. 90.

⁴ Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan, Undang-undang dan Peraturan-peraturan*, Jakarta, Jambatan, 1972, hlm. 6.

BAB IV

PENUTUP

A. KESIMPULAN

1. Jenis Perselisihan Hubungan Industrial yang paling banyak terjadi pada perusahaan di Kota Padang dan sekitarnya adalah masalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang dialami oleh karyawan maupun buruh yang bekerja pada perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) maupun perusahaan swasta. Masalah Pemutusan Hubungan Kerja yang masuk ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Padang berjumlah ± 30 kasus per tahun. Sedangkan, masalah perselisihan kepentingan, perselisihan hak dan perselisihan antar serikat pekerja sangat jarang masuk. Bahkan, masalah perselisihan kepentingan hanya 1 kasus yang baru masuk dalam kurun waktu 4 (empat) tahun berdirinya Pengadilan Hubungan Industrial di kota Padang.
2. Prosedur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial memiliki proses yang berbeda dengan proses Penyelesaian Perselisihan Perburuhan yakni dalam ketentuan UU PPHI dalam Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Padang berdasarkan UU PPHI meliputi: dimana gugatan perselisihan hubungan industrial diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja. Pengajuan gugatan dimaksud harus melampirkan risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsultasi. Syarat-Syarat Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pada

DAFTAR PUSTAKA

Buku-buku :

Ali, Zainuddin, *Metode Penelitian Hukum*, 2009, hlm. 98.

Abdussalam, H.R. *Hukum Ketenagakerjaan*, Restu Agung, Jakarta, 2002
Hanitijo, Ronny dalam Lalu Husni, *Op Cit*, hlm. 2.

Emirzon, J, *Alternatif Penyelesaian Sengketa di Luar Pengadilan (Negosiasi, Mediasi, Konsiliasi, Arbitrase)*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, hlm. 21. 2001.

Gultom, Sri Subiandini, *Aspek Hukum Hubungan Industrial*, Jakarta, Hecca Mitra Utama, 2005, hlm. 90.

Haryani, Sri, *Hubungan Industrial Di Indonesia*, Yogyakarta, UPP AMP YKPN, 2002, hlm. 121.

Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja, RajaGrafindo Persada, Jakarta, Cet. V, 2004.

Hukum Acara Perdata Indonesia, Liberty, Yogyakarta, 199

Husni, Lalu, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Diluar Pengadilan*, Cet. 1, RajaGrafindo Persada, 2004, hlm. 16.

Nagelkerke, A.G. dan Reynaerts dalam Aloysius Uwiyono, *Hak Mogok di Indonesia*, Universitas Indonesia, Jakarta, 2001. hlm. 223.

Shellyana M.F, Junaedi, *Hubungan Industrial Kajian Konsep & Permasalahan*,

Universitas Atma Jaya Yogyakarta, 2005.

Soejono dan H. Abdurrahman, *Metode Penelitian Hukum*, Rineka Cipta, 1997, hlm. 55.

Soepomo, Imam, *Hukum Perburuhan, Undang-undang dan Peraturan-peraturan*, Jakarta, Jambatan, 1972, hlm. 6.

Wahab, Agusfian, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Cet 6, RajaGrafindo Persada, 2006, hlm 39.

Wijayanti, Asri, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hal 66