

**PEMBATASAN WAKTU PERSIDANGAN DALAM
PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL
DI PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL (PHI) PALEMBANG
BERDASARKAN UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 2 TAHUN 2004 TENTANG PENYELESAIAN PERSELISIHAN
HUBUNGAN INDUSTRIAL**



OLEH:

NAMA : SARJONO

NIM : 912.17.061

BKU : HUKUM PIDANA

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU HUKUM
PALEMBANG, 2019**

**PEMBATASAN WAKTU PERSIDANGAN DALAM
PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL
DI PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL (PHI) PALEMBANG
BERDASARKAN UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 2 TAHUN 2004 TENTANG PENYELESAIAN PERSELISIHAN
HUBUNGAN INDUSTRIAL**

OLEH:

NAMA : SARJONO

NIM : 912.17.061

BKU : HUKUM PIDANA

TESIS

Diajukan sebagai salah satu syarat
Untuk memperoleh gelar Magister Hukum
Pada
Program Studi Ilmu Hukum
Universitas Muhammadiyah Palembang



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
PALEMBANG, 2019**

JUDUL

**: PEMBATASAN WAKTU PERSIDANGAN
DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN
HUBUNGAN INDUSTRIAL DI PENGADILAN
HUBUNGAN INDUSTRIAL (PHI) PALEMBANG
BERDASARKAN UNDANG-UNDANG
REPUBLIK INDONESIA NOMOR 2
TAHUN 2004 TENTANG PENYELESAIAN
PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL**

NAMA

: SARJONO

NIM

: 912.17.061

BIDANG KAJIAN UTAMA: HUKUM PIDANA

PROGRAM STUDI

: MAGISTER ILMU HUKUM

MENYETUJUI

Dosen Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. SAIPUDDIN ZAHRI, SH., MH.

Dr. H. PAISOL BURLIAN, SH.,MH.

MENGETAHUI:

Plt. Ketua Program studi Magister Hukum Pascasarjana

Universitas Muhammadiyah Palembang



Dr. ARIEF WISNU WARDHANA, SH., M.Hum.

NBM/NIDN: 943669/0023056001

MENGESAHKAN

I. TIM PENGUJI

Ketua

:

Dr. SAIPUDDIN ZAHRI, SH., MH.

Sekretaris

:

Dr. H. PAISOL BURLIAN, SH., MH.

Anggota

1.

Dr. H. ERLISALIA, SH., MH.

2.

Dr. H. KN. SOFYAN HASAN, SH., MH.

3.

Prof. Dr. H. CHOLIDI ZAINUDDIN, MA.

II. Program Studi Magister Hukum

Program Pascasarjana UMP:

PB. Ketua,



.....
Dr. ARIEF WISNU WARDHANA, SH., M.Hum.

NBM/NIDN: 943669/0023056001

Tanggal Lulus Ujian : 29 Agustus 2019

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Barang siapa yang bertaqwa kepada Allah maka dia akan menjadikan baginya jalan keluar dan memberikannya rezeki dari arah yang tidak disangka – sangka (Q.S Ath-Thalaq 2,3s)

“Be the best of what ever you’re and keep going and never quit the champion is never give up”

Tesis ini Kupersembahkan kepada:

- Almarhum kedua orang tuaku tercinta
- Istriku tercinta Yuniarti dan anak-anakku Nadhifah Salsabila dan Hafidh Yassar Al Baihaqi
- Saudara laki-lakiku dan saudara perempuanku tersayang
- Almamater kebanggaanku

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr. Wb.

Dengan mengucapkan “*Alhamdulillah Robbil`Alamin*”, Segala puji hanya milik Allah SWT serta Shalawat dan salam selalu tercurahkan kepada Rasulullah SAW. Berkat limpahan dan rahmat-Nya, penulis panjatkan puji dan syukur atas selesainya tesis penulis dengan judul **PEMBATASAN WAKTU PERSIDANGAN DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DI PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL (PHI) PALEMBANG BERDASARKAN UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 2 TAHUN 2004 TENTANG PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL**”. Dengan telah diselesakannya tesis ini, padakesempatan ini pula penulis menghaturkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, SE., MM. Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Ibu Dr. Sri Rahayu, SE., MM. Selaku Direktur Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Bapak Dr. Arief Wisnu Wardhana, SH., M.Hum. selaku plt ketua Program Studi Magister Hukum Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Hj. Nursimah, SE., SH., MH. selaku sekretaris Program Studi Magister Hukum Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang.
5. Bapak Dr. Saipuddin Zahri, SH., MH. Selaku dosen pembimbing I
6. Bapak Dr. H. Paisol Burlian, SH., MH. Selaku dosen pembimbing II
7. Bapak dan ibu dosen, staf dan karyawan Program Studi Magister Hukum Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang.

8. Almarhum kedua orang tuaku yang menjadi sumber inspirasi dan semangatku selama mengikuti studi pada Program Studi Magister Hukum Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang.
9. Istriku tercinta dan anak-anaku tersayang atas do'a, motivasi dan dukungan baik moril maupun materil kepada penulis dalam mengikuti studi Program Studi Magister Hukum Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang, sehingga dapat menyelesaikan tesis ini.
10. Rekan-rekan mahasiswa/mahasiswi Program Studi Magister Hukum Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang., khususnya angkatan XXIV yang merupakan tempat untuk saling bertukar pikiran dan berbagi informasi.
11. Semua pihak yang tidak dapat penulis ucapkan satu persatu, terima kasih atas bantuan dan dukungannya .

Akhirnya kepada semua pihak yang telah membantu kelancaran penulisan dan penyelesaian tesis ini, penulis mengucapkan terima kasih yang tak terhingga sehingga Allah SWT melimpahkan berkat dan rahmat-Nya kepada kita semua. Penulis menyadari keterbatasan kemampuan bahwa dalam penulisan tesis ini masih banyak terdapat kekurangan-kekurangan untuk itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran untuk kesempurnaan tesis ini.

Dengan segala kerendahan hati, penulis mempersembahkan karya tulis sangat sederhana ini kepada alمامater tercinta Program Studi Magister Hukum Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang dan semoga dapat bermanfaat bagi kita semua. Amin Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Palembang, 29 Agustus 2019
Penulis

SARJONO



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER HUKUM

Jln. Jenderal Ahmad Yani 13 Ulu, Tlp. 0711-513078,512157 Palembang 30263

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : SARJONO
Tempat/Tanggal Lahir : Boyolali, 09 Maret 1974
Nim : 912.17.061
Program Studi : Magister Ilmu Hukum
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Palembang

Menyatakan bahwa:

1. Tesis ini adalah hasil karya saya dan disusun sendiri dengan sungguh-sungguh serta bukan merupakan penjiplakan karya orang lain, Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan Tesis ini dan segala konsekuensinya.
2. Saya bersedia untuk menanggung segala bentuk tuntutan hukum yang mungkin timbul jika terdapat pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.
3. Memberikan hak kepada Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Palembang untuk menyimpan, ahli media, mengelola dan menampilkan/mempublikasikannya di media secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta izin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa ada paksaan dan tekanan dari siapapun.

Palembang, 29 Agustus 2019

Yang membuat Pernyataan,



SARJONO

ABSTRAK

PEMBATASAN WAKTU PERSIDANGAN DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DI PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL (PHI) PALEMBANG BERDASARKAN UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 2 TAHUN 2004 TENTANG PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Oleh

SARJONO

Dalam adanya aturan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial mengenai ada batasan waktu (pasal 103) dan biaya perkara (pasal 58) yang dibebankan bagi para pihak. Permasalahan dalam penelitian ini adalah 1) Bagaimanakah penerapan pembatasan waktu persidangan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) Palembang berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang PPHI?; dan 2) Apa yang menjadi faktor penyebab lamanya proses waktu persidangan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) Palembang berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang PPHI?. Metode penelitian yang digunakan adalah yuridis empiris, yaitu Pendekatan empiris. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Penerapan pembatasan waktu persidangan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) Palembang berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang PPHI oleh Majelis hakim telah menjalankan aturan mengenai batasan waktu agar tercapai peradilan yang cepat, namun pelaksanaan kewajiban menyelesaikan perkara di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) Palembang tidak dapat berjalan maksimal hal ini dibuktikan dengan seluruh putusan sidang pada tahun 2018 yang melebihi batas waktu 50 hari yakni 64 hari; dan 2) Faktor-faktor yang mempengaruhi lamanya proses waktu persidangan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) Palembang antara lain, faktor masyarakat yaitu kesadaran untuk menghadiri jadwal sidang yang telah ditentukan, kesiapan berkas sidang dan bukti-bukti yang harus dihadirkan dipersidangan. Tidak adanya akibat hukum yang ditimbulkan akibat putusan yang melebihi batasan waktu 50 hari dan hanya pengadilan dan majelis hakim saja yang mendapat teguran dari Mahkamah Agung sehingga para pihak jadi minim kesadaran untuk menyelesaikan perkara hubungan industrial tepat waktu.

Kata Kunci: pembatasan waktu persidangan, penyelesaian perselisihan hubungan industrial

ABSTRACT

LIMITATION OF TRIAL TIME SETTLEMENT OF DIFFERENCE IN INDUSTRIAL RELATIONSHIP IN THE INDUSTRIAL RELATIONS COURT (PHI) PALEMBANG BASED ON LAW OF THE REPUBLIC OF INDONESIA NUMBER 2 OF 2004 CONCERNING SETTLEMENT OF DIFFERENCES IN INDUSTRIAL RELATIONS

By

SARJONO

In the presence of Law No. 2/2004 concerning Settlement of Industrial Relations Disputes concerning time limits (article 103) and court fees (article 58), which are charged to the parties. The problems in this study are 1) How is the application of the limitation of trial time in the settlement of industrial relations disputes in the Palembang Industrial Relations Court based on the Law of the Republic of Indonesia Number 2 of 2004 concerning PPHI ?; and 2) What are the factors causing the length of the process of trial time in the settlement of industrial relations disputes in the Palembang Industrial Relations Court based on the Law of the Republic of Indonesia Number 2 of 2004 concerning PPHI ?. The research method used is empirical juridical, which is the empirical approach. Data sources used in this study consisted of primary data and secondary data. Based on the results of the study show that 1) The application of the trial time limitation in the settlement of industrial relations disputes in the Palembang Industrial Relations Court based on the Law of the Republic of Indonesia Number 2 of 2004 concerning PPHI by the Panel of Judges has implemented rules regarding time limits in order to achieve a speedy trial. However, the implementation of the obligation to settle cases in Palembang Industrial Relations Court (PHI) could not run optimally as evidenced by all court decisions in 2018 that exceeded the 50-day deadline of 64 days; and 2) Factors that influence the length of the trial process in the settlement of industrial relations disputes in Palembang Industrial Relations Court (PHI), among others, community factors, namely awareness to attend a predetermined session schedule, readiness of court files and evidence that must be presented at court. There are no legal consequences resulting from decisions that exceed the 50-day time limit and only the court and panel of judges receive a reprimand from the Supreme Court so that the parties have minimal awareness to settle industrial relations cases on time.

Keywords: limitation of time for trial, settlement of industrial relations disputes

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
MOTTO PERSEMBAHAN.....	iv
KATA PENGANTAR	v
LEMBARAN PERNYATAAN	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI.....	x
LAMPIRAN.....	xii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang	1
B. Permasalahan.....	11
C. Ruang Lingkup Pembahasan.....	11
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	12
E. Kerangka Teori dan Konseptual.....	12
1. Kerangka Teori.....	12
2. Kerangka Konseptual	19
F. Metode Penelitian.....	20
1. Jenis Penelitian.....	20
2. Sumber Penelitian	21
3. Teknik Pengumpulan Data.....	23
4. Teknik Pengolahan Data	24
G. Sistematika Penulisan.....	25

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Perselisihan Hubungan Industrial	27
1. Pengertian Hubungan Industrial.....	27
2. Sarana Hubungan Industrial.....	29

3. Pengertian Perselisihan Hubungan Industrial	33
4. Jenis-Jenis Perselisihan Hubungan Industrial	36
B. Perjanjian Kerja.....	43
C. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).....	45
1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).....	45
2. Jenis-jenis Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).....	48
3. Hak-hak Pekerja yang di PHK	49
D. Ruang Lingkup Perselisihan Hubungan Industrial	56
E. Prosedur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	59
F. Penyelesaian Perselisihan Melalui Pengadilan Hubungan Industrial	71

BAB III HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

A. Penerapan Pembatasan Waktu Persidangan dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) Palembang Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang PPHI	80
B. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lamanya Proses Waktu Persidangan Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) Palembang Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang PPHI	88

BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	99
B. Saran	99

DAFTAR PUSTAKA	101
----------------------	-----

LAMPIRAN

DAFTAR LAMPIRAN

1. SK Pembimbing
2. Kartu Bimbingan Tesis

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dunia usaha terdapat dua faktor penggerak yang saling berhubungan antara yang satu dengan yang lain, yaitu pekerja dengan pengusaha. Pekerja merupakan elemen penting dalam dunia usaha, karena peran pekerja dalam proses produksi barang atau jasa yang disebut hubungan industrial. Hubungan industrial merupakan 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 nilai Pancasila dan Undang-Undang Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Hubungan inilah yang semestinya dapat terjalin dengan baik sehingga dapat tercipta suatu iklim yang baik antara pekerja dengan pengusaha.¹

Hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja tidak selamanya berjalan dengan mulus, sebab dalam proses pelaksanaan pasti menemui perselisihan antara pengusaha dan pekerja.² Perselisihan yang terjadi antara pengusaha dan pekerja/buruh biasanya terjadi karena ketidaksesuaian peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja dan perjanjian kerja bersama dengan pelaksanaan kerja. Sehingga salah satu pihak mendapatkan kerugian akibat ketidaksesuaian tersebut, maka salah satu pihak yang dirugikan dapat menuntut haknya agar mendapatkan keadilan berdasarkan peraturan perundang-undangan, perjanjian

¹Abdul Budiono R. 2011. *Hukum Perburuhan*. Indeks, Jakarta, hlm.11

²Ugo & Pujiyo, 2010, *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 27

kerja dan perjanjian kerja bersama. Terdapat beberapa jenis perselisihan hubungan industrial yang sering terjadi selain perselisihan hak yaitu, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh. Sejalan dengan kebutuhan masyarakat Indonesia, pada saat ini penyelesaian hubungan industrial secara normatiftelah mengalami banyak perubahan, yang terakhir dengan diundangkannya Undang-undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI).

Berdasarkan Pasal 1 Angka 3 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI) menegaskan bahwa perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Sementara mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja berdasarkan Pasal 1 angka 4 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI) perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak. Perselisihan antar serikat buruh dalam sebuah perusahaan dijelaskan dalam Pasal 1 angka 5 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI) menegaskan bahwa perselisihan antar serikat

buruh adalah perselisihan antara serikat buruh dengan serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatpekerjaan.³

Konflik dalam serikat buruh bahkan tidak dapat dipisahkan dari keseharian kerja organisasi buruh ini. Permasalahan selalu muncul dan kerap kali tercampur antara yang organisasional dengan yang personal. Tentu hal ini pun berlaku di banyak organisasi atau kelompok kepentingan lain. Beberapa literatur menyebutkan bahwa faktor-faktor pendorong terjadinya konflik antara lain adanya perbedaan pendapat dan pandangan, perbedaan tujuan, ketidaksesuaian cara pencapaian tujuan, ketidakcocokan perilaku, pemberian pengaruh negatif dari pihak lain pada apa yang akan dicapai oleh pihak lainnya, persaingan, kurangnya kerja sama dan lain-lai⁴

Seiring dengan perkembangan masalah perselisihan hubungan industrial menjadi semakin meningkat dan kompleks, sehingga diperlukan institusi dan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang cepat. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI), selain dapat ditempuh melalui jalur pengadilan, dapat juga melalui jalur di luar pengadilan yaitu melalui perundingan bipartite, mediasi, konsiliasi dan arbitrase.

³ibid

⁴ibid

Kenyataannya, pengaturan institusi dan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI) ini masih belum dapat menjamin penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara cepat. Hal ini terbukti dari berbagai pasal dalam UU PPHI yang tidak mendorong penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang cepat. Perumusan arbitrase dalam Pasal 1 ayat (15) telah mendegradasi kewenangan arbiter dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Menurut pasal 1 ayat (15) ini, Arbitrase tidak berwenang menangani perselisihan hak dan perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Arbitrase sebagai sistim penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang tercepat dilarang menyelesaikan perselisihan hak dan perselisihan PHK. Ketentuan ini menutup kemungkinan bagi pengusaha atau buruh/serikat buruh untuk menggunakan jasa arbiter dalam menyelesaikan perselisihan hak dan PHK, sehingga upaya untuk mempercepat proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial dihambat oleh Pasal 1 ayat (15) jo pasal 29 UU PPHI sendiri.

Dalam hal ini terdapat beberapa kemungkinan penyebab terjadinya perselisihan hak, diantaranya tidak dipenuhinya hak akibat adanya perbedaan pelaksanaan terhadap ketentuan peraturan perundang- undangan. Tidak dipenuhinya hak akibat adanya perbedaan pelaksanaan terhadap ketentuan perjanjian kerja, perbedaan pelaksanaan terhadap peraturan perusahaan,

perbedaan pelaksanaan terhadap ketentuan perjanjian kerjasama, perbedaan pelaksanaan terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan.

Aturan khusus yang dimaksud Undang-Undang No. 2 Tahun 2004. tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial diantaranya ada batasan waktu (pasal 103) dan biaya perkara (pasal 58) yang dibebankan bagi para pihak. Lamanya proses administrasi dan persidangan untuk sampai pada putusan di Pengadilan Hubungan Industrial membuat pengusaha dan pekerja/buruh merasa kesulitan, terutama bagi pihak pekerja/buruh yang secara finansial mereka memiliki keterbatasan. Meskipun dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pasal 103 menyebutkan, hakim wajib memberikan putusan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam waktu selambat-lambatnya 50 (lima puluh) hari kerja terhitung sejak sidang pertama, namun pada kenyataannya penyelesaian perselisihan di Pengadilan Hubungan Industrial Pekanbaru masih ada perkara yang diselesaikan memakan waktu yang lama sehingga melebihi batas apa yang dianjurkan oleh undang-undang ini. Lamanya proses persidangan ini tentu mencederai semangat untuk mereformasi proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan menjadi masalah baru bagi pekerja/buruh, harapan mereka untuk mendapatkan hak-hak normatifnya akibat dari PHK oleh pengusaha lewat lembaga pengadilan yang sejatinya menurut undang-undang ini dapat diselesaikan dalam tempo waktu 50 hari ternyata masih tidak sesuai dengan harapan.

Mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial, UU PPHI ini menambah meja pencatat perselisihan hubungan industrial (pasal 4). Jika para pihak gagal dalam menyelesaikan secara *bipartite*, maka sebelum mereka mempunyai hak untuk menyelesaikannya melalui mediasi atau konsiliasi atau arbitrase, terlebih dahulu mereka mencatatkan perselisihan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Dalam era globalisasi, seharusnya kebijakan pemerintah diarahkan pada tindakan debirokratisasi atau deregulasi, bukan sebaliknya menambah meja baru.

Konsiliasi dan mediasi tidak diposisikan sebagai alternatif penyelesaian sengketa (ADR). Dalam UU PPHI ini, konsiliasi dan mediasi diposisikan sebagai mekanisme antara yang harus ditempuh oleh para pihak yang berselisih sebelum mereka menempuh jalur Pengadilan Hubungan Industrial melalui mekanisme gugatan (pasal 5), dan Pengadilan Hubungan Industrial wajib mengembalikan gugatan kepada penggugat jika pengajuan gugatan tidak dilampiri penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi (pasal 83 ayat 1). Ketentuan ini memperpanjang proses dan menunjukkan belum adanya perubahan yang signifikan jika dibandingkan dengan peraturan perundang-undangan yang lama.

Tidak adanya ketentuan yang mengatur sanksi hukum bagi mediator yang melanggar pasal 10 yang menyatakan:

Dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan, mediator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan segera mengadakan sidang mediasi. Kemudian, tidak ada ketentuan yang mengatur tentang siapa yang harus mendaftarkan Perjanjian Bersama ke Pengadilan Hubungan Industrial (pasal 13 ayat 1 jo pasal 13 ayat 2e).

Dalam hal tidak tercapai kesepakatan melalui mediasi, mediator wajib menyampaikan anjuran tertulis selambat-lambatnya 10 hari kerja sejak sidang mediasi pertama (pasal 13 ayat 2b). Mediator yang melanggar pasal 13 ayat 2b ini juga tidak diancam dengan sanksi hukum. Menurut pasal 15, mediator harus menyelesaikan tugasnya dalam waktu selambat-lambatnya 30 hari kerja terhitung sejak menerima pelimpahan penyelesaian perselisihan. Sanksi administratif berupa hukuman disiplin pegawai negeri terlalu ringan, karena itu perlu diperberat ancaman sanksi hukumnya. Tidak adanya ketentuan yang mengatasi permasalahan hukum dalam hal pihak pengusaha menolak putusan mediator atau konsiliator, dan sekaligus yang bersangkutan tidak mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Persoalan ini akan berlarut-larut tanpa penyelesaian, sementara hak mogok tidak dapat dilaksanakan karena dianggap pemogokan illegal. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui acara cepat sebagaimana diatur dalam pasal 98 dan 99 tidak dapat dijamin bahwa perkara tersebut dapat diselesaikan dalam waktu tidak melebihi 21 hari. Hal ini disebabkan kewajiban ini tidak didukung sanksi hukuman yang berat bagi pelanggarnya.

Pembatasan waktu penyelesaian perselisihan hubungan industrial di tingkat Pengadilan Hubungan Industrial sebagai tercermin dalam pasal 103 sampai dengan pasal 109 tidak ada jaminan akan terpenuhi, mengingat tidak adanya ancaman sanksi hukuman bagi aparat pengadilan yang melanggar ketentuan pembatasan waktu proses berperkara tersebut. Pembatasan waktu selama 30 hari di tingkat Mahkamah Agung (pasal 115) kelihatannya juga tidak

dapat dijamin pelaksanaannya, mengingat pembatasan waktu 30 hari di tingkat Mahkamah Agung ini untuk perkara-perkara yang diprioritaskan. Upaya mempercepat proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui pembatasan jangka waktu penyelesaian diatur secara diskriminatif dalam UU PPHI. Ancaman sanksi hukuman hanya ditujukan kepada konsiliator dan arbiter, sedangkan mediator dan hakim Pengadilan Hubungan Industrial nyaris tidak diancam sanksi hukum bila melanggar pembatasan jangka waktu penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Berdasarkan data yang telah diperoleh Data perkara yang telah diputus oleh Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) pada Pengadilan Negeri Palembang Kelas IA Khusus Palembang antara bulan Januari sampai bulan November 2018. Terdapat 8 putusan perkara hubungan Industrial hampir semua perkara mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja sepihak sampai bulan tanggal 18 November 2018.⁵ Dari 8 putusan tersebut ada beberapa putusan yang diputus melebihi waktu 50 hari. Salah satu contoh putusan yang diputus melebihi 50 hari adalah putusan Nomor 69/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Plg antara pengggat BASIR, kewarganegaraan Indonesia Pekerjaan: mantan Pekerja/Buruh PT. Cangkul Bumi Subur, Jabatan Tim Desa, alamat: Dusun III Kramat Jaya Kecamatan Sungai Keruh Kabupaten Musi Banyuasin propinsi Sumatera selatan. Dalam hal ini memberi kuasa kepada AWALUDIN, S.Hut., SH, SANJAYA. SH Adalah Advokat/Pengacara pada

⁵Berkas Perkara Pengadilan Negeri Palembang, *Daftar Perkara Hubungan Industrial*, 2018

Kantor Hukum“Jilun,SH.,MH-Awaludin,S.Hut.S&Rekan yang beralamat di Jalan Kimerogan Nomor. 19 Kelurahan Kertapati Kecamatan Kertapati Palembang 30258, Sesuai dengan Surat Kuasa Khusus Tertanggal 14 November 2017 yang telah didaftar di Kepaniteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang tertanggal 22 November 2017 dengan register Nomor 158/SK/2017/PHI.PLG. dengan tergugat PT.CANGKUL BUMI SUBUR (PT.CBS) yang yang oleh karena jabatannya di wakili oleh Sujono selaku Direktur Utama, beralamat di jalan Pertamina Pendopo-Sopa Desa Mekar Jaya Kecamatan Sungai Keruh Kabupaten Musi banyuasin Provinsi Sumatera Selatan 30711. Dalam hal ini memberi kuasa kepada, Johan eko Erwanto, Jumaras Sawal Fahmi, Ilham Yudanto, KM. Amran Nurzamankesemuanya dari Divisi HRD PT. Cangkul Bumi Subur beralamat di jalan Pertamina Pendopo-Sopa Desa Mekar Jaya Kecamatan Sungai Keruh Kabupaten Musi banyuasin Provinsi Sumatera Selatan, Berdasarkan Surat Kuasa Khusus tanggal 5 Februari 2018 dan telah didaftar di kepaneteraan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang tertanggal 14 Februari 2018 dengan register nomor 13/SK/2018/PHI PLG.

Berdasarkan fakta-fakta dalam persidangan atas Perkara diregister pada tanggal 18 Desember 2017, sidang pertama pada tanggal 07 Februari 2018, dan diputus pada tanggal 11 April 2018. Total waktu yang dibutuhkan mulai sidang pertama sampai dibacaknya putusan adalah 64 hari. Seharusnya, hubungan Industrial mengenai perkara yang diputus selambat-lambatnya 50 hari di

Pengadilan Hubungan Industrial. Keterbatasan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) di setiap wilayah Provinsi, akan menyebabkan masa persidangan sampai diambilnya putusan oleh majelis hakim dapat melampaui batas waktu 50 hari sebagaimana yang ditentukan Pasal 103 Undang-Undang PPHI. Hal ini tidak terlepas dari kendala yang dihadapi oleh Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang Kelas IA Khusus Palembang untuk menjalankan proses persidangan yang sesuai dengan ketentuan Pasal 103 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI).

Dalam realita kehidupan bermasyarakat, seringkali penerapan hukum tidak efektif sehingga wacana ini menjadi perbincangan menarik untuk dibahas. Efektifitas memiliki arti berhasil, tepat guna, atau menunjang tujuan.⁶ Lebih jelas mengenai pengertian efektif dapat kita peroleh dari kamus Bahasa Indonesia yaitu, kegiatan yang memberikan hasil yang memuaskan dengan memanfaatkan waktu dan cara sebaik-baiknya. Dengan demikian efektifitas pada dasarnya menunjuk kepada suatu ukuran perolehan yang memiliki kesesuaian antara hasil yang dicapai dengan hasil yang diharapkan sebagaimana terlebih dahulu ditetapkan.⁷ Jadi dapat disimpulkan bahwa efektifitas adalah yang bersangkutan paut dengan kebarhasilan atau pencapaian suatu tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

⁶ Pius A. Partanto dan M. Dahlan Al-Barry, 2011, *Kamus Ilmiah Populer*, Arkola, Surabaya, hlm. 145

⁷ J. S. Badudu, 2010, *Kamus Bahasa Indonesia*, Pustaka Harapan, Jakarta, hlm. 271

Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik untuk menulis tesis dengan judul **“PEMBATASAN WAKTU PERSIDANGAN DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBNGAN INDUSTRIAL DI PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL (PHI) PALEMBANG BERDASARKAN UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 2 TAHUN 2004 TENTANG PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL’**

B. Permasalahan

Permasalahan yang dikaji dalam tesis ini adalah

- 1) Bagaimanakah penerapan pembatasan waktu persidangan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) Palembang berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ?
- 2) Apa yang menjadi faktor penyebab lamanya proses waktu persidangan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) Palembang berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial?

C. Ruang Lingkup Pembahasan

Agar penulisan tesis ini lebih terarah dan tersusun sistematis maka penulis membatasi ruang lingkup pembahasan dengan menitikberatkan pada pembatasan waktu persidangan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) Palembang berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial .

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Maksud dan tujuan penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui penerapan pembatasan waktu persidangan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) Palembang berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
2. Untuk mengetahui kendala-kendala tidak efektifnya Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pasal 103 mengenai pembatasan waktu persidangan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) Palembang.

E. Kerangka Teoritis dan Konseptual

1. Kerangka Teoritis

a. Teori Efektivitas Hukum

Teori efektivitas hukum dalam bukunya Achmad Ali yang dikutip oleh Marcus Priyo Guntarto yang mengemukakan tentang keberlakuan hukum dapat efektif apabila :

- 1) Relevansi aturan hukum dengan kebutuhan orang yang menjadi target
- 2) Kejelasan dari rumusan substansi aturan hukum, sehingga mudah dipahami oleh orang yang menjadi target hukum
- 3) Sosialisasi yang optimal kepada semua orang yang menjadi target hukum.
- 4) Undang-undang sebaiknya bersifat melarang, bukan bersifat mengharuskan. Pada umumnya hukum prohibitor lebih mudah dilaksanakan daripada hukum mandatur.
- 5) Sanksi yang akan diancam dalam undang-undang harus dipadankan dengan sifat undang-undang yang dilanggar, suatu sanksi yang tepat untuk tujuan tertentu, mungkin saja tidak tepat untuk tujuan lain. Berat sanksi yang diancam harus proporsional dan memungkinkan untuk dilaksanakan.⁸

Hal ini didukung oleh teori efektivitas hukum dari Bronislaw Malinowski mengemukakan bahwa teori efektivitas pengendalian sosial atau hukum, hukum dalam masyarakat dianalisa dan dibedakan menjadi dua yaitu: (1) masyarakat modern, (2) masyarakat primitif, masyarakat modern merupakan masyarakat yang perekonomiannya berdasarkan pasar yang sangat luas, spesialisasi di bidang industri dan pemakaian teknologi canggih, didalam masyarakat modern hukum yang di buat dan ditegakan oleh pejabat yang berwenang.⁹ Pandangan lain tentang efektivitas hukum oleh Clarence J Dias mengatakan bahwa :

Sebuah sistem hukum yang efektif dapat digambarkan sebagai sistem di mana terdapat tingkat kesesuaian yang tinggi antara aturan hukum dan perilaku manusia. Dengan demikian, sistem kegal yang efektif akan dicirikan oleh minimal disparity antara sistem hukum formal dan sistem hukum operatif dijamin oleh

1. Intelijen sistem hukumnya.
2. Pengetahuan umum tingkat tinggi tentang aturan hukum
3. Mobilisasi aturan hukum yang efisien dan efektif:

⁸Marcus Priyo Gunarto, 2011, *Kriminalisasi dan Penalisisasi Dalam Rangka Fungsionalisasi Perda dan Retribusi*, Program Doktor Ilmu Hukum Universitas Diponegoro Semarang, hlm 7171

⁹ Ibid, hlm. 308.

- a. Sebuah. Administrasi yang berkomitmen dan.
- b. Keterlibatan warga dan partisipasi dalam proses mobilisasi
4. Mekanisme penyelesaian sengketa yang mudah diakses oleh publik dan efektif dalam penyelesaian sengketa dan.
5. Persepsi luas yang dilakukan oleh individu terhadap efektivitas peraturan dan institusi hukum.¹⁰

Pendapat tersebut dijelaskan Clarence J Dias dalam Marcus Priyo

Guntartosebagai berikut, terdapat 5 (lima) syarat bagi efektif tidaknya satu sistem hukum meliputi:

1. Mudah atau tidaknya makna isi aturan-aturan itu ditangkap.
2. Luas tidaknya kalangan didalam masyarakat yang mengetahui isi aturanaturan yang bersangkutan.
3. Efisien dan efektif tidaknya mobilisasi aturan-aturan hukum dicapai dengan bantuan aparat administrasi yang menyadari melibatkan dirinya kedalam usaha mobilisasi yang demikian, dan para warga masyarakat yang terlibat dan merasa harus berpartisipasi dalam proses mobilisasi hukum.
4. Adanya mekanisme penyelesaian sengketa yang tidak hanya harus mudah dihubungi dan dimasukan oleh setiap warga masyarakat, akan tetapi harus cukup efektif menyelesaikan sengketa.
5. Adanya anggapan dan pengakuan yang cukup merata di kalangan warga masyarakat yang beranggapan bahwa aturan-atauran dan pranata-pranata hukum itu memang sesungguhnya berdaya mampu efektif.¹¹

Soerjono Soekanto menjelaskan bahwa dalam sosiologi hukum masalah kepatuhan atau ketaatan hukum terhadap kaidah-kaidah hukum pada umumnya telah menjadi faktor yang pokok dalam mengukur efektif tidaknya sesuatu yang ditetapkan dalam hukum ini.¹²

¹⁰ Clarence J.Dias, 2005, *Research on Legal Service And Poverty: its Relevance to the Design of Legal Service Program in Developing Countries*, Wash. U.L. Q 147 (2005), hlm 150

¹¹Ibid.

¹² Soerjono Soekanto, 2006, *Sosiologi Suatu pengantar*, Rajawali Pers, Bandung, hlm. 20

Efektivitas Hukum yang dikemukakan oleh Anthoni Allot sebagaimana dikutip Felix adalah sebagai berikut

Hukum akan menjadi efektif jika tujuan keberadaan dan penerapannya dapat mencegah perbuatan-perbuatan yang tidak diinginkan dapat menghilangkan kekacauan. Hukum yang efektif secara umum dapat membuat apa yang dirancang dapat diwujudkan. Jika suatu kegelapan maka kemungkinan terjadi pembetulan secara gampang jika terjadi keharusan untuk melaksanakan atau menerapkan hukum dalam suasana baru yang berbeda, hukum akan sanggup menyelesaikan.¹³

Berdasarkan teori di atas dapat disimpulkan bahwa teori efektivitas hukum dapat menjadi pendukung dalam penelitian ini karena melalui teori efektivitas hukum menunjukkan bahwa keberlakuan hukum berarti bahwa orang bertindak sebagaimana seharusnya sebagai bentuk kepatuhan dan pelaksana norma jika validitas adalah kualitas hukum, maka keberlakuan adalah kualitas perbuatan manusia sebenarnya bukan tentang hukum itu sendiri.¹⁴ Selain itu William Chambliss dan Robert B. Seidman mengungkapkan bahwa bekerjanya hukum dimasyarakat dipengaruhi oleh all other societal personal force (semua ketakutan dari individu masyarakat) yang melingkupi seluruh proses:

b. Teori Penegakan Hukum

Menurut Soerjono Soekanto, penegakan hukum adalah kegiatan menyasikan hubungan nilai-nilai yang terjabarkan didalam kaidah-kaidah/pandangan nilai yang mantap dan menegajewantah dan sikap tindak

¹³ Ibid, hlm 303

¹⁴ Jimly Ashidiqqie dan M. Ali Safa'at, 2012, *Teori Hans Kelsen Tentang Hukum*, ctk. Kedua, Konstitusi Press, Jakarta, hlm. 39-40

sebagai rangkaian penjabaran nilai tahap akhir untuk menciptakan, memelihara dan mempertahankan kedamaian pergaulan hidup¹⁵. Muladi mengatakan penegakan hukum pidana apabila dilihat dari suatu proses kebijakan, maka penegakan hukum pada hakekatnya merupakan penegakan kebijakan melalui beberapa tahap :

- 1) Tahap formulasi, yaitu tahap penegakan hukum in abstracto oleh badan pembuat Undang-Undang. Tahap ini dapat pula disebut tahap kebijakan legislatif.
- 2) Tahap Aplikasi, yaitu tahap penerapan hukum pidana oleh aparat-aparat penegak hukum mulai dari kepolisian sampai pengadilan. Tahap kedua ini dapat pula disebut tahap kebijakan yudikatif.
- 3) Tahap eksekusi, yaitu tahap pelaksanaan hukum pidana secara kongkrit oleh aparat-aparat pelaksana pidana. Tahap ini dapat disebut tahap kebijakan eksekutif atau administratif. Terlihat dari penjabaran diatas, bahwa dalam kebijakan penegakan hukum, harus melibatkan unsurunsur secara komprehensif yang ada dalam suatu negara, yakni legislatif, eksekutif serta yudikatif.¹⁶

Penegakan hukum dapat menjamin kepastian hukum, ketertiban dan perlindungan hukum pada era modernisasi dan globalisasi saat ini dapat terlaksana, apabila berbagai dimensi kehidupan hukum selalu menjaga keselarasan, keseimbangan dan keserasian antara moralitas sipil yang didasarkan oleh nilai-nilai actual di dalam masyarakat beradab. Sebagai proses kegiatan yang meliputi berbagai pihak termasuk masyarakat dalam rangka

¹⁵Soerjono Soekanto, 2008, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 8.

¹⁶Hans Kelsen, 2011, *Teori Umum Tentang Hukum dan Negara*, terj.Muttaqien, Raisul, Nusa Media, Bandung, hlm. 89.

pencapaian tujuan adalah keharusan untuk melihat penegakan hukum pidana sebagai suatu sistem peradilan pidana. Penegakan hukum sendiri harus diartikan dalam kerangka tiga konsep, yaitu sebagai berikut :

- a. Konsep penegakan hukum yang bersifat total (*total enforcement concept*) yang menuntut agar semua nilai yang ada di belakang norma hukum tersebut ditegakkan tanpa terkecuali.
- b. Konsep penegakan hukum yang bersifat penuh (*full enforcement concept*) yang menyadari bahwa konsep total perlu dibatasi dengan hukum acara dan sebagainya demi perlindungan kepentingan individual.
- c. Konsep penegakan hukum actual (*actual enforcement concept*) yang muncul setelah diyakini adanya diskresi dalam penegakan hukum karena keterbatasan-keterbatasan, baik yang berkaitan dengan saranaprasarana, kualitas sumber daya manusianya, kualitas perundangungannya dan kurangnya partisipasi masyarakat.¹⁷

Penegakan hukum baik sebagai hukum materil maupun hukum formil.

Dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah:¹⁸

a. Faktor hukum

Dalam suatu proses penegakan hukum, faktor hukum adalah salah satu yang menentukan keberhasilan penegakan hukum itu sendiri. Namun tidak terlaksananya penegakan hukum dengan sempurna hal itu disebabkan karena terjadi masalah atau gangguan yang disebabkan karena beberapa hal seperti tidak diikuti asas-asas berlakunya undang-undang yang merupakan dasar pedoman dari suatu peraturan perundang-undangan, hal yang kedua yaitu belum adanya suatu aturan pelaksanaan untuk menerapkan undang-undang.¹⁹

b. Faktor penegak hukum

Penegak hukum mempunyai peran yang penting dalam penegakan hukum itu sendiri, perilaku dan tingkah laku aparat pun

¹⁷ Mardjono Reksodipuro, 2007, *Kriminologi dan Sistem Peradilan Pidana Kumpulan Karangan Buku Kedua*, Pusat Pelayanan Keadilan dan Pengabdian Hukum Lembaga Kriminologi Universitas Indonesia, Jakarta, hlm.23

¹⁸ Soerjono Soekanto, *op.cit*, hlm 5.

¹⁹*Ibid*, hlm. 17-18

seharusnya mencerminkan suatu kepribadian yang dapat menjadi teladan bagi masyarakat dalam kehidupan sehari-hari. Aparat penegak hukum yang profesional adalah mereka yang dapat berdedikasi tinggi pada profesi sebagai aparat hukum, dengan demikian seorang aparat penegak hukum akan dapat melaksanakan tugas dan kewenangannya sebagai seorang penegak hukum dengan baik.²⁰ Ada beberapa halangan yang mungkin dijumpai pada penerapan peranan yang seharusnya dari golongan sasaran atau penegak hukum, halangan-halangan tersebut adalah:²¹

- 1) Keterbatasan kemampuan untuk menempatkan diri dalam peranan pihak lain dengan siapa dia berinteraksi.
- 2) Tingkat aspirasi yang relative belum tinggi.
- 3) Kegairahan yang sangat terbatas untuk memikirkan masa depan, sehingga sulit sekali untuk membuat proyeksi.
- 4) Belum ada kemampuan untuk menunda pemuasan suatu kebutuhan tertentu, terutama kebutuhan materiil.
- 5) Kurangnya daya inovatif yang sebenarnya merupakan pasangan konservatisme.

c. Faktor sarana dan prasarana

Dengan dukungan sarana dan fasilitas yang memadai penegakan hukum akan dapat terlaksana dengan baik. Sarana dan fasilitas yang dimaksud, antara lain, sumber daya manusia, organisasi yang baik, peralatan yang mumpuni, dan sumber dana yang memadai.²² Bila sarana dan fasilitas tersebut dapat dipenuhi maka penegakan hukum akan berjalan maksimal. Penegakan hukum berasal dari masyarakat dan bertujuan untuk mencapai kedamaian dalam masyarakat.²³ Oleh karena itu dipandang dari sudut tertentu, maka masyarakat dapat mempengaruhi penegakan hukum tersebut. Masyarakat Indonesia mempunyai kecenderungan yang besar untuk mengartikan hukum dan bahkan mengidentifikasikannya dengan petugas (dalam hal ini penegak hukum sebagai pribadi). Salah satu akibatnya adalah baik buruknya hukum senantiasa dikaitkan dengan pola perilaku penegak hukum tersebut.

d. Faktor masyarakat

Penegakan hukum adalah berasal dari masyarakat dan untuk masyarakat. Oleh karena itu peran masyarakat dalam penegakan hukum juga sangat menentukan. Masyarakat yang sadar hukum tentunya telah mengetahui hal mana yang merupakan hak dan kewajiban mereka,

²⁰*Ibid*, hlm. 34.

²¹Irfan Islamy, 2011, *Prinsip-Prinsip Perumusan Kebijakan Negara*, Pradnya Paramitha, Jakarta, hlm.57.

²² Soerjono Soekanto, *op.cit*, hlm. 37.

²³ Maria Farida, 2008, *Ilmu Perundang - Undangan*, Kanisius, Yogyakarta, hlm.

dengan demikian mereka akan mengembangkan kebutuhan-kebutuhan mereka sesuai dengan aturan yang berlaku.²⁴

e. Faktor kebudayaan

Kebudayaan hukum pada dasarnya mencakup nilai dasar yang mendasari keberlakuan hukum dalam masyarakat, yang menjadi patokan nilai yang baik dan buruk. Menurut Purnadi Purbacaraka dan Soerjono Soekanto terdapat pasangan nilai yang berperan dalam hukum yaitu:²⁵

- 1) Nilai ketertiban dan nilai ketentraman,
- 2) Nilai jasmaniah (kebendaan) dan nilai rohaniyah (keahlakan),
- 3) Nilai kelanggengan (*konservatisme*) dan nilai kebaruan (*inovetisme*).

Nilai ketertiban biasanya disebut dengan keterikatan atau disiplin, sedangkan nilai ketentraman merupakan suatu kebebasan, secara psikis suatu ketentraman ada bila seorang tidak merasa khawatir dan tidak terjadi konflik batiniah. Nilai kebendaan dan keahlakan merupakan pasangan nilai yang bersifat universal. Akan tetapi dalam kenyataan karena pengaruh modernisasi kedudukan nilai kebendaan berada pada posisi yang lebih tinggi dari pada nilai keahlakan sehingga timbul suatu keadaan yang tidak serasi.²⁵

2. Kerangka Konseptual

Definisi oprasional atau kerangka konseptual adalah kerangka yang menggambarkan hubungan antara definisi-definisi/konsep-konsep khusus yang akan diteliti. Konsep merupakan salah satu unsur konkrit dari teori. Namun demikian, masih diperlukan penjabaran lebih lanjut dari konsep ini dengan jalan memberikan definisi oprasionalnya. Untuk ilmu hukum dapat diambil misalnya dari perundang-undangan. Berdasarkan kerangka teori yang telah diuraikan di depan, makadikemukakan beberapa konsep yang berhubungan dengan peneliti:

- 1) Pembatasan waktu persidangan adalah batas waktu yang diatur dalam KUHP tentang batas penyelesaian sebuah forum formal suatu organisasi guna membahas masalah tertentu dalam upaya menghasilkan keputusan,

²⁴ Soerjono Soekanto, *op.cit*, hlm.57.

²⁵ *Ibid*, hlm. 65.

yang akan menjadi sebuah ketetapan dan aturan-aturan yang jelas.

- 2) Undang-Undang adalah Peraturan Perundang-undangan yang dibentuk oleh Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) dengan persetujuan bersama Presiden
- 3) Penyelesaian adalah bagian dari proses berpikir. Proses ini terjadi jika suatu organisme atau sistem kecerdasan buatan tidak mengetahui bagaimana untuk bergerak dari suatu kondisi awal menuju kondisi yang dituju.
- 4) Hubungan industrial adalah hubungan antara semua pihak yang tersangkut atau berkepentingan atas proses produksi atau pelayanan jasa disuatu perusahaan
- 5) Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja atau serikat pekerja karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan yang dapat terjadi karena perbedaan dalam melaksanakan dan menafsirkan undang-undang, perjanjian kerja atau peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian yuridis empiris. Pendekatan yuridis empiris. Pendekatan yuridis (hukum dilihat sebagai

norma atau *das sollen*), karena dalam membahas permasalahan penelitian ini menggunakan bahan-bahan hukum baik hukum yang tertulis maupun hukum yang tidak tertulis atau baik bahan hukum primer maupun bahan hukum sekunder). Pendekatan empiris (hukum sebagai kenyataan sosial, kultural atau *das sein*), karena dalam penelitian ini digunakan data primer yang diperoleh dari *lapangan*.

Jadi, pendekatan yuridis empiris dalam penelitian ini maksudnya adalah bahwa dalam menganalisis permasalahan dilakukan dengan cara memadukan bahan-bahan hukum (yang merupakan data sekunder) dengan data primer yang diperoleh di lapangan yaitu studi Putusan Nomor 69/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Plg. Metode penelitian merupakan suatu cara yang digunakan dalam mengumpulkan data penelitian dan membandingkan dengan standar ukuran yang telah ditentukan.²⁶

2. Sumber Data

Data pokok dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

- a. Data primer digunakan sebagai acuan dasar dari suatu penelitian, dalam data primer permasalahan dasar yang akan dibahas adalah mengenai data yang diperoleh dari instansi yang bersangkutan dengan penelitian secara langsung pada instansi tersebut. Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari narasumber dengan metode observasi atau

²⁶ Suharsimi Arikunto, 2010, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta, Jakarta, hlm. 126

pengamatan dan interview (wawancara) langsung mengenai hal-hal yang ada relevansinya langsung dengan objek penelitian. Data primer diperoleh dari studi dokumen atau bahan pustaka pengamatan atau observasi berkas perkara putusan Nomor 69/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Plg yang didukung oleh data lapangan melalui pengamatan dan interview (wawancara) langsung dengan hakim, pinetera pengganti di Pengadilan Hubungan Industri (PHI) pada Pengadilan Negeri Kelas IA Palembang.

- b) Data sekunder adalah data yang tidak diperoleh dari sumber yang kedua, melainkan data yang diperoleh dari bahan pustaka. Seperti data yang diperoleh dari dokumen-dokumen resmi, buku-buku, hasil penelitian laporan, buku harian, surat kabar, makalah, dan lain sebagainya.²⁷ Untuk mendukung hasil wawancara digunakan data sekunder yang terdiri dari :
- 1) Bahan Hukum Primer adalah bahan hukum, yang digunakan dalam penelitian adalah Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pasal 103 mengenai pembatasan waktu persidangan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial serta beberapa perundang-undangan yang ada kaitan dengan pembahasan tesis ini.
 - 2) Bahan Hukum Sekunder adalah bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer yang terdiri dari karya ilmiah, tulisan, surat kabar, buku-buku hukum dan lain-lain.

²⁷Zainuddin Ali, 2014, *Metodologi Penelitian Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm.42

- 3) Bahan Hukum Tertier adalah bahan hukum yang memberi petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder. dalam tulisan ini bahan hukum tertier yang digunakan antara lain, Kamus Besar Bahasa Indonesia, Kamus Hukum dan lain-lain.

3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan data, dilakukan dengan cara:

- a. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian lapangan, yaitu guna untuk melengkapi data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari penelitian lapangan /observasi yang dilakukan oleh Penulis, dan juga diperoleh melalui wawancara dan dokumentasi dengan hakim, pinetera pengganti di Pengadilan Hubungan Industri (PHI) pada Pengadilan Negeri Kelas IA Palembang.

- b. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian kepustakaan, yaitu melakukan pengkajian terhadap data sekunder berupa bahan hukum primer (peraturan perundang-undangan), bahan hukum sekunder (literatur, laporan hasil penelitian, makalah, karya ilmiah yang dimuat dalam majalah ilmiah), dan bahan hukum tersier (kamus Bahasa Indonesia, kamus Bahasa Inggris, kamus Bahasa Belanda, kamus hukum, ensiklopedia, data statistik) yang relevan dengan permasalahan penelitian ini.

4. Teknik Pengolahan Data

Data yang terkumpul melalui kegiatan pengumpulan data diproses melalui pengolahan dan penyajian data dengan melakukan editing yaitu data yang diperoleh diperiksa dan diteliti kembali mengenai kelengkapan,

kejelasan dan kebenarannya, sehingga terhindar dari kekurangan dan kesalahan, kemudian dilakukan *evaluating*, yaitu memeriksa ulang dan meneliti kembali data yang telah diperoleh, baik mengenai kelengkapan maupun kejelasan dan kebenaran atas jawaban dengan masalah dengan masalah yang ada. Teknik pengelolaan Data yang diperoleh akan dianalisis secara empiris dengan pendekatan kualitatif. Adapun pengolahan data yang dimaksud meliputi²⁸:

- a. Identifikasi data, yaitu mencari dan menetapkan data yang diperlukan dalam penelitian ini.
- b. *Editing/Seleksi* data, yaitu terhadap data yang diumpulkan baik data skunder maupun data primer dilakukan pemeriksaan atau diteliti kembali untuk mengetahui kelengkapan data, selanjutnya data dipilih sesuai dengan permasalahan yang diteliti.
- c. Klasifikasi data, yaitu kegiatan penempatan data menurut kelompok-kelompok yang telah ditetapkan dalam rangka memperoleh data yang benar-benar diperlukan dan akurat untuk dianalisis lebih lanjut.
- d. Sistematisasi, yaitu kegiatan penempatan dan menyusun data yang saling berhubungan dan merupakan satu kesatuan yang bulat dan terpadu pada sub pokok bahasan sehingga mempermudah interpretasi data.

²⁸ Bambang Sunggono, 2007, *Metodelogi Penelitian Hukum*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 27-28

F. Teknik Analisis Data

Analitis data dipergunakan analisis kualitatif yang dipergunakan untuk mengkaji aspek-aspek normative atau yuridis melalui metode yang bersifat deskriptif analitis, yaitu menguraikan gambaran dari data yang diperoleh dan menghubungkan satu sama lain untuk mendapatkan suatu kesimpulan yang bersifat umum (secara induktif). Data yang sudah dikelola kemudian dianalisis menggunakan logika induktif-abstraktif. Suatu logika yang bertitik tolak dari “khusus ke umum”. Konseptualisasi, kategorisasi dan deskripsi dikembangkan atas dasar kejadian (*incidence*) yang diperoleh ketika kegiatan lapangan berlangsung.²⁹

G. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan terdiri dari empat bab yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini terdiri dari latar belakang, permasalahan, ruang lingkup dan tujuan, kerangka teori dan konseptual penelitian, metode penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini disajikan tentang 1) Pengertian persidangan; 2) konsep penegakan Hukum; 3) Hubungan industrial, 4) Fungsi Hubungan industrial; 5) Sistem Hubungan industrial; 6) Sarana hubungan industrial; 7) Perselisihan hubungan industrial, 8) Jenis

²⁹*Ibid*, hlm 68.

Perselisihan Hubungan Industrial; 9) faktor-faktor penyebab terjadinya Perselisihan hubungan industrial

BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini membahas mengenai 1) pembatasan waktu persidangan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) Palembang berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial ; dan 2) faktor-faktor yang mempengaruhi lamanya proses pembatasan waktu persidangan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) Palembang berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial .

BAB IV PENUTUP

Bab ini berisikan kesimpulan dan saran

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR PUSTAKA

A. BUKU-BUKU

- Abdul Budiono R. 2011. *Hukum Perburuhan*. Indeks, Jakarta
- Abdul Khakim, 2009, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Bandung: PT Citra Aditya Bakti
- Abdul Rasyid Saliman, Hermansyah, Ahmad Jalis, 2007, *Hukum Bisnis untuk Perusahaan: Teori dan Contoh Kasus*, Cet. XIII, Jakarta: Kencana.
- Abdulkadir Muhammad, 2003, *Hukum Perdata Indonesia*, Cet II, Bandung: Citra Aditya Bakti
- Agusmidah, 2010, *Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Medan USU Press
- Asri Widjayanti, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta
- Bambang Sunggono, 2007, *Metodelogi Penelitian Hukum*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Clerence J. Dias, 2005, *Research on Legal Service And Poverty: its Relevance to the Design of Legal Service Program in Developing Countries*, Wash. U.L. Q 147 (2005)
- Eman Rajaguguk, 2000 *Arbitrase dan Putusan Pengadilan*, Chandra Pratama, Jakarta
- Hans Kelsen, 2011, *Teori Umum Tentang Hukum dan Negara*, terj. Muttaqien, Raisul, Nusa Media, Bandung
- Husni, 2005, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan di Luar Pengadilan*, Jakarta : Penerbit Raja Grafindo Persada
- _____, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Irfan Islamy, 2011, *Prinsip-Prinsip Perumusan Kebijakan Negara*, Pradnya Paramitha, Jakarta

- Jimly Ashidiqqie dan M ali Safa'at, 2012, *Teori Hans Kelsen Tentang Hukum*, ctk. Kedua , Konstitusi Press, Jakarta
- J. S. Badudu, 2010, *Kamus Bahasa Indonesia*, Pustaka Harapan, Jakarta
- Koesparmono Irsan dan Armansyah, 2016, *Hukum Tenaga Kerja: Suatu Pengantar*. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Mardjono Reksodipuro, 2007, *Kriminologi dan Sistem Peradilan Pidana Kumpulan Karangan Buku Kedua*, Pusat Pelayanan Keadilan dan Pengabdian Hukum Lembaga Kriminologi Universitas Indonesia, Jakarta
- Maimun, 2007, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Jakarta, PT Pradnya Paramita.
- Maria Farida, 2008, *Ilmu Perundang - Undangan*, Kanisius, Yogyakarta
- Maimun, 2007, *Hukum Ketenagakerjaan, : Suatu Pengantar*, Pradnya Paramita, Jakarta
- M. Husseyn Umar, A. Supriyani Kardono, 2003, *Hukum dan Lembaga Arbitrase di Indonesia-Proyek Pengembangan Hukum Ekonomi dan Penyempurnaan Sistem Pengadaan*, Elips, Jakarta
- Pius A. Partanto dan M. Dahlan Al-Barry, 2011, *Kamus Ilmiah Populer*, Arkola, Surabaya
- R. Joni Bambang, 2013, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung: Pustaka Setia
- Subekti, 2011, *Hukum Perjanjian*, Cet. XIII, Jakarta: Intermasa.
- Sendjun H. Manulang, 2004, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, PT Rineka Cipta, Jakarta
- Soerjono Soekanto, 2006, *Sosiologi Suatu pengantar*, Rajawali Pers, Bandung
- _____, 2008, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Suharsimi Arikunto, 2010, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta, Jakarta

Sudikno Merto Kusumo, 2009, *Hukum Acara Perdata Indonesia*, Liberty, Yogyakarta

Ugo & Pujiyo, 2010, *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, Sinar Grafika, Jakarta

Zainal Asikin, 2006, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada

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

Zainuddin Ali, 2014, *Metodologi Penelitian Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta,

B. PERUNDANG-UNDANGAN

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Pasal 103 Tentang Pembatasan Waktu Persidangan Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

C. DOKUMENTASI, JURNAL DAN INTERNET

Berkas Putusan Nomor 69/Pdt.Sus-PHI/2017/PN.Plg

Berkas Perkara Pengadilan Negeri Palembang, *Daftar Perkara Hubungan Industrial*, 2018

Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. 2008. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta

Marcus Priyo Gunarto, 2011, *Kriminalisasi dan Penalisasi Dalam Rangka Fungsionalisasi Perda dan Retribusi*, Program Doktor Ilmu Hukum Universitas Diponegoro Semarang