
**MEKANISME PENYELESAIAN PERSELISIHAN
SECARA LITIGASI DALAM SISTEM PERSELISIHAN
HUBUNGAN INDUSTRIAL**

Fahmi Faisal

MEKANISME PENYELESAIAN PERSELISIHAN SECARA LITIGASI DALAM SISTEM PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Fahmi Faisal

Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Hukum (STIH) Sultan Adam Banjarmasin

Abstract : *This research entitled Mechanisms for Litigation Settlement in the Industrial Relations Dispute System. The research method used in this study is a normative research method, that is, research which in essence is carried out by researching, exploring and examining various laws and regulations relating to the issues to be examined. Some conclusions that can be presented in this study are: First, during the transition from P4D / P4P to the Industrial Relations Court, apparently there are still many cases that have not been decided until the Industrial Relations Court was established. Although the transitional rules of Law Number 2 of 2004 have governed this matter, but specifically in cases that have not been decided at the State Administrative High Court which will later be handled by the Supreme Court, the defendant will be unclear, and will face problems in terms of execution - his. This problem is a consequence of the dissolution of P4P as an institution which was originally the defendant in the case, and the implementation of civil procedural law where the parties are only the employer and the workers or their organizations. Second industrial relations disputes are complex disputes that contain criminal and civil aspects. Although as a special court in the field of industrial relations, the Industrial Relations Court is not authorized to examine and decide on criminal and civil cases involving industrial relations, because it is the authority of the District Court. It has shown the limitations of the authority of the Industrial Relations Court as a special court in the field of industrial relations*

Keywords: *Dispute Resolution, Litigation, Systems Industrial Dispute*

Abstrak : *Penelitian ini berjudul Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Secara Litigasi Dalam Sistem Perselisihan Hubungan Industrial. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian normatif, yaitu penelitian*

yang pada hakikatnya dilakukan dengan cara meneliti, menggali dan menelaah berbagai peraturan perundangan yang berkaitan dengan permasalahan yang hendak diteliti. Beberapa kesimpulan yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah Pertama, pada masa transisi dari P4D/P4P ke Pengadilan Hubungan Industrial, ternyata masih banyak perkara yang belum diputus sampai dengan dibentuknya Pengadilan Hubungan Industrial. Meskipun aturan peralihan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 telah mengatur tentang hal ini, namun khusus terhadap perkara yang belum diputus pada Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara dimana nantinya ditangani Mahkamah Agung, pihak tergugat-nya menjadi tidak jelas, dan akan menghadapi permasalahan dalam hal eksekusi-nya. Masalah ini sebagai konsekwensi dari bubaranya P4P sebagai institusi yang semula menjadi pihak tergugat dalam perkara tersebut, dan diterapkannya hukum acara perdata dimana yang menjadi para pihak hanyalah pengusaha dan pihak pekerja atau organisasinya. Kedua perselisihan hubungan industrial merupakan perselisihan yang kompleks yang mengandung aspek pidana dan perdata. Meskipun sebagai pengadilan khusus dibidang hubungan industrial, namun Pengadilan Hubungan Industrial tidak berwenang memeriksa dan memutus perkara pidana dan perdata yang menyangkut hubungan industrial, karena merupakan wewenang Pengadilan Negeri. Hal ini telah menunjukkan keterbatasan wewenang Pengadilan Hubungan Industrial sebagai pengadilan khusus dibidang hubungan industrial

Kata Kunci : Penyelesaian Perselisihan, Litigasi, Sistem Perselisihan Hubungan Industrial

PENDAHULUAN

Dalam bidang hubungan industrial, perselisihan selalu timbul meskipun ada perjanjian kerja yang berlaku dan mengikat para pihak. Hal ini disebabkan karena hubungan antara pekerja/ buruh dan pengusaha merupakan hubungan yang didasari oleh kesepakatan para pihak untuk mengikatkan diri dalam suatu hubungan kerja. Dalam hal salah satu pihak tidak menghendaki lagi untuk terikat dalam hubungan kerja tersebut, maka sulit bagi para pihak untuk tetap mempertahankan hubungan yang harmonis.

Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah/ Pusat (P4D/P4P) telah dikenal secara luas oleh masyarakat sebagai lembaga peradilan ketenagakerjaan yang

merupakan produk Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta.

Dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara Jo. Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2004 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986, putusan P4P dikategorikan sebagai Keputusan Tata Usaha Negara, maka bagi pihak yang tidak puas dalam tenggang waktu 90 hari dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara. Jika masih ada para pihak yang tidak puas terhadap putusan Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara dalam jangka waktu 14 hari dapat mengajukan kasasi ke Mahkamah Agung.

Dengan demikian maka prosedur yang harus ditempuh baik oleh pekerja/buruh maupun pengusaha untuk mencari keadilan dan kepastian hukum menjadi semakin panjang.

Menurut Lalu Husni, pada era industrialisasi sekarang ini, perselisihan hubungan industrial menjadi semakin kompleks, untuk penyelesaiannya diperlukan institusi yang mendukung mekanisme penyelesaian perselisihan yang cepat, tepat, adil dan murah. Peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta sudah tidak sesuai lagi dengan Perkembangan keadaan dan kebutuhan tersebut di atas, karena belum dapat mewujudkan penyelesaian secara sederhana, cepat, adil dan murah, bahkan sebaliknya prosedurnya panjang dan tidak ada jaminan kepastian hukumnya.¹

Upaya untuk mengganti peraturan perundang-undangan yang dirasakan tidak sesuai lagi dengan kebutuhan hukum masyarakat dibidang ketenagakerjaan tersebut sudah dilakukan sejak tahun 1998 yang melibatkan berbagai komponen termasuk organisasi pekerja/buruh, pengusaha, LSM dan para pakar yang melahirkan Rancangan Undang-Undang tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

¹ Lalu Husni. 2004. *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan di Luar Pengadilan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. Hal.40.

(PPHI) yang sekarang ini sudah menjadi Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang diundangkan pada tanggal 14 Januari 2004 (Lembaran Negara RI Tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara RI Nomor 4356).

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, menganut penyelesaian secara non litigasi atau di luar pengadilan dan secara litigasi atau melalui Pengadilan. Penyelesaian secara non litigasi dilaksanakan melalui lembaga atau mekanisme bipartit, mediasi, konsiliasi dan arbitrase. Sedangkan penyelesaian secara litigasi dilaksanakan melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Pada Pasal 5 undang-undang tersebut ditetapkan bahwa dalam hal penyelesaian melalui konsiliasi atau mediasi tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial.

Menurut Djumadi, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 mengandung beberapa nuansa pembaruan yang substansil dalam berbagai bidang, baik mengenai mekanisme penyelesaian, istilah/ konsepsi, institusi dan wewenang untuk menerima, memeriksa dan memutuskan perselisihan, serta para pihak yang berkompeten di dalamnya.² Pembaruan dibidang penyelesaian perselisihan khususnya secara litigasi, dapat dilihat dengan adanya institusi baru, yaitu Pengadilan Hubungan Industrial.³

Dengan demikian maka melalui Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 pembaruan hukum dibidang hubungan industrial khususnya kelembagaan penyelesaian perselisihan secara litigasi telah terjadi peralihan kelembagaan dari lembaga yang bersifat administratif beralih ke lembaga yudisial.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 diundangkan pada tanggal 14 Januari 2004 dan mulai berlaku 1 (satu) tahun setelah diundangkan. Berarti undang-undang ini mulai berlaku sejak tanggal 1 Januari 2005, begitu juga dengan Pengadilan Hubungan Industrial, mestinya sudah terbentuk pada tanggal 1 Januari 2005.

Pada tanggal 13 Januari 2005 pemerintah telah mengundangkan Perpu Nomor 1 Tahun 2005 tentang Penangguhan Mulai Berlakunya Undang-Undang Nomor 2

² Djumadi. 2005. "Pembaharuan Hukum dibidang Hubungan Industrial". Artikel dalam *Jurnal cakrawala Hukum*. Vol.2. No.6. Hal.61.

³ *Ibid.* Hal.69.

Tahun 2004 selama 1 (satu) tahun yang semula tanggal 14 Januari 2005 menjadi tanggal 14 Januari 2006.

Pada tanggal 14 Januari 2006 Ketua Mahkamah Agung meresmikan Pengadilan Hubungan Industrial pada 33 (tiga puluh tiga) propinsi di seluruh Indonesia. Peresmian dilakukan secara simbolis dengan menandatangani tiga prasasti Pengadilan Hubungan Industrial Padang, Semarang dan Jayapura di Kantor Pengadilan Negeri Padang.⁴

Dengan terbentuknya Pengadilan Hubungan Industrial pada tanggal 14 Januari 2006, maka secara yuridis formal P4D/P4P sudah bubar. Seiring dengan bubarnya P4D/P4P yang akan menjadi persoalan adalah bagaimana penanganan perkara dimasa transisi dalam arti terhadap perkara-perkara yang belum diputus oleh P4D/P4P dan Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara. Memang Pasal 124 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 sebagai ketentuan peralihan telah mengatur mengenai hal ini, akan tetapi khusus terhadap perkara yang belum diputus Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara, dimana yang menjadi tergugat adalah pejabat administrasi negara dalam hal ini P4P, maka pertanyaan yang muncul setelah perkara tersebut nantinya dilimpahkan ke Mahkamah Agung adalah pihak mana yang menjadi tergugat. Permasalahan diatas tidak terlepas dari hukum acara yang berlaku di Pengadilan Hubungan Industrial yaitu hukum acara perdata dimana para pihak yang terlibat hanyalah pengusaha atau gabungan pengusaha, pekerja/ buruh perorangan dan serikat pekerja/ serikat buruh.

Berdasarkan Pasal 57 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, hukum acara yang berlaku di Pengadilan Hubungan Industrial adalah Hukum Acara Perdata yang berlaku pada pengadilan dalam lingkungan peradilan umum, kecuali yang diatur secara khusus dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004.

Menurut Payaman J. Simanjuntak, sebagai pengadilan di lingkungan Hukum Acara Perdata, Pengadilan Hubungan Industrial berwenang hanya memeriksa dan memutus perkara atau kasus-kasus perdata, tidak termasuk tindak pidana (kejahatan dan pelanggaran). Padahal dalam kenyataannya banyak kasus-kasus hubungan industrial terkait dengan tindak pidana sebagaimana juga telah diindikasikan dan

⁴ Harian Banjarmasin Post. Edisi 15 Januari 2006.

diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.⁵ Dengan demikian maka sistem penyelesaian perselisihan melalui Pengadilan Hubungan Industrial masih menghadapi keterbatasan.

Menurut Sehat Damanik, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 bisa disebut sebagai hukum acara perburuhan, yaitu mengatur tentang cara-cara yang harus ditempuh dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Namun mengingat undang-undang tersebut belum mengatur hukum acara secara menyeluruh, maka penyelesaian perselisihan melalui Pengadilan Hubungan Industrial masih mempergunakan sebagian besar hukum acara yang berlaku di Pengadilan Negeri.⁶ Hal ini merupakan kelemahan dari Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, sehingga penyelesaian perselisihan hubungan industrial mau tidak mau harus memadukan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 dengan hukum acara perdata yang berlaku di peradilan umum.⁷

Sehubungan dengan hal diatas, maka sulit dihindari terjadinya kontradiksi antara hukum acara perdata yang berlaku di peradilan umum dengan hukum acara yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, terutama mengingat bahwa penyelesaian perselisihan melalui Pengadilan Hubungan Industrial adalah untuk menjamin penyelesaian yang cepat, tepat, adil, dan murah.

Berdasarkan pasal 88 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial terdiri atas 1 (satu) orang hakim sebagai ketua majelis dan 2 (dua) orang hakim ad-hoc sebagai anggota majelis. Pada ayat (2) pasal tersebut ditetapkan bahwa hakim ad-hoc 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.

Selanjutnya ketentuan yang perlu dicermati dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 berkenaan dengan pemberhentian hakim ad-hoc adalah Pasal 67 ayat (1)

⁵ Payaman J. Simanjuntak. 2005. "Masalah Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial". *Makalah* pada Rapat Koordinasi DPN APINDO Persiapan Lokakarya Harmonisasi. Jakarta 26 Desember 2005. Hal.1-2.

⁶ Sehat Damanik. 2005. *Hukum Acara Perburuhan; Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, Disertai Contoh Kasus.* Jakarta: DSS Publishing. Hal.12.

⁷ *Ibid.* Hal vi-vii.

huruf f dimana hakim ad-hoc Pengadilan Hubungan Industrial dapat diberhentikan dengan hormat antara lain atas permintaan organisasi pengusaha atau organisasi pekerja/ buruh yang mengusulkannya. Sehubungan dengan ketentuan tersebut, maka permasalahan mendasar yang akan muncul adalah mengenai kemandirian hakim ad-hoc Pengadilan Hubungan Industrial dalam memeriksa dan memutus perselisihan

PEMBAHASAN

A. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pada Masa Transisi

Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan yang selama ini digunakan sebagai dasar hukum penyelesaian perselisihan hubungan industrial dirasa tidak dapat lagi mengakomodasi perkembangan-perkembangan yang terjadi,⁸ karena hak-hak pekerja/ buruh perseorangan belum terakomodasi untuk menjadi pihak dalam perselisihan hubungan industrial. Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 hanya mengatur penyelesaian perselisihan hak dan kepentingan secara kolektif, sedangkan secara perseorangan belum terakomodasi.

Walaupun demikian, dalam realitanya ketika terjadi perselisihan antara pengusaha dengan pekerja/ buruh, dengan asas penundukan diri, perselisihan secara perseorangan pun dapat diterima dan diperiksa oleh instansi yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan.⁹

Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah/ Pusat (P4D/P4P) telah dikenal secara luas oleh masyarakat sebagai lembaga peradilan ketenagakerjaan yang merupakan produk Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 dan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta. Keberadaan P4D/P4P sering dipertanyakan oleh kalangan universitas dan praktisi hukum sehubungan dengan kata “Panitia” yang arti harafiahnya mengandung

⁸ Dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/ Serikat Buruh yang mengatur mengenai hak berserikat yang dapat pula diartikan menjadi hak untuk tidak menjadi anggota serikat pekerja/ serikat buruh, maka pekerja/ buruh secara perseorangan dapat menjadi pihak dalam perselisihan hubungan industrial.

⁹ Djumadi. 2005. *Sejarah Keberadaan Organisasi Buruh di Indonesia*. Jakarta : Raja Grafindo Persada. Hal. 11.

konotasi bersifat sementara, namun dalam prakteknya lembaga tersebut bersifat tetap.¹⁰

P4D/P4P selama ini dikenal sebagai kuasi-peradilan atau peradilan semu¹¹, karena institusi ini mempunyai kewenangan memutus perkara-perkara dalam hubungan industrial, namun semu karena institusi ini bukan lembaga peradilan yang dimaksudkan dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1970 Jo. Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2004 tentang Kekuasaan Kehakiman.¹²

Posisi P4D/P4P sebagai arbitrase yang berada dalam struktur Departemen Tenaga Kerja menempatkannya sebagai lembaga arbitrase yang tidak independen yang mengakibatkan putusannya tidak bersifat *final and binding*. Oleh karena itu, putusan P4P masih dapat diajukan “kasasi” kepada Menteri Tenaga Kerja dalam waktu 14 hari sejak putusan diambil. Menteri dapat menunda atau membatalkan putusan P4P dengan alasan demi ketertiban umum dan atau kepentingan negara.¹³ Kewenangan menteri tersebut dikenal dengan istilah Veto Menteri.¹⁴

¹⁰ Hasanuddin Rachman. 2004. “Tantangan P4 Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Era Reformasi dan Transisi”. *Makalah* pada Raker Tentang Pengelolaan Organisasi APINDO Kaitannya dengan Fungsionaris APINDO yang Menjabat Hakim Ad-Hoc Pengadilan Hubungan Industrial. Jakarta 29 Nopember 2004.

¹¹ Peradilan semu tidak memenuhi syarat-syarat seperti yang ada pada peradilan murni. Beberapa karakteristik peradilan semu : yang memeriksa, mengadili, dan memutuskan sengketa bukanlah hakim, melainkan pejabat dari instansi yang hirarkinya lebih tinggi atau instansi lain selain instansi yang memutuskan sengketa pertama; memeriksa sengketa yang menyangkut perbuatan pemerintah apakah *doelmatigheid* atau *rechmatigheid* dari KTUN tersebut; dapat mengganti, mengubah atau meniadakan ketetapan administrasi negara sebelumnya; dapat memperhatikan perubahan keadaan sejak dibuatnya KTUN tersebut sampai saat proses pemeriksaan berjalan; badan atau pejabat yang memutus sangat besar kemungkinan dipengaruhi oleh badan atau pejabat TUN lain. Lihat M.Nasir. *Op. Cit.* Hal. 50-55.

¹² Muzni Tambusai. 2004. “Kebijakan Depnakertrans Dalam Rangka Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial”. *Makalah* pada Seminar Sehari Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Banjarmasin 15 Mei 2004.

¹³ Lalu Husni. 2004. *Op. Cit.* Hal.40.

¹⁴ Berdasarkan Pasal 17 ayat (1) Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957, Menteri Perburuhan dapat membatalkan atau menunda pelaksanaan suatu putusan Panitia Pusat, jika yang demikian itu dipandangnya perlu untuk memelihara ketertiban umum serta melindungi kepentingan negara.

Keanggotaan P4D/P4P terdiri dari pejabat administrasi negara/ pejabat tata usaha negara, ditambah dengan perwakilan dari organisasi pengusaha dan serikat pekerja/ serikat buruh.¹⁵ Dengan komposisi yang demikian, maka produk yang dihasilkan dari institusi tersebut berupa ijin, misalnya ijin untuk melakukan PHK secara sepihak oleh pengusaha. Dengan dikeluarkannya suatu ijin maka konsekwensi yuridisnya bagi pihak yang merasa dirugikan akibat keluarnya ijin tersebut, kepadanya diberi hak untuk menyatakan keberatan dengan melakukan upaya hukum berupa gugatan ke Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara.¹⁶

Putusan P4D/P4P hanya bersifat mengikat dan tidak mempunyai sifat *executoriale kracht*. Karena sifatnya hanya mengikat maka para pihak diserahkan sepenuhnya untuk melaksanakan putusan P4D/P4P itu secara sukarela. Dengan sifat putusan yang demikian, maka tidak mengherankan bila putusan tersebut sangat lemah yang memberikan peluang bagi pihak yang dikalahkan untuk menunda-nunda pelaksanaannya, atau bahkan tidak mau melaksanakan secara sukarela, sementara itu panitera P4D/P4P tentunya tidak dapat berbuat banyak atas Kenyataan itu, mengingat kewenangannya untuk melaksanakan (eksekusi) putusan itu tidak ada padanya.¹⁷ Supaya putusan P4D/P4P yang mempunyai kekuatan mengikat dan telah berkekuatan hukum yang tetap tersebut dapat dilaksanakan, jalan satu-satunya adalah dengan memintakan fiat eksekusi kepada Pengadilan Negeri.¹⁸

¹⁵ Berdasarkan Pasal 5 ayat (2) dan Pasal 12 ayat (1) Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 anggota P4D dan P4P terdiri dari seorang wakil Kementerian Perburuhan sebagai ketua merangkap anggota dan seorang wakil Kementerian Perindustrian, Kementerian Pertanian, Kementerian Keuangan, Kementerian Perhubungan atau Kementerian Pelayaran, 5 orang dari kalangan buruh dan 5 orang dari kalangan majikan sebagai anggota.

¹⁶ Karena proses tersebut telah dianggap sebagai suatu upaya pejabat administrasi dalam menyelesaikan masalah, dan dianggap sebagai penyelesaian Pengadilan TUN tingkat pertama, maka gugatan tersebut ditujukan ke tingkat Pengadilan Tinggi TUN. Lihat Djumadi. "Pembaharuan Hukum Dibidang Hubungan Industrial". 2005. *Op. Cit.* Hal. 72.

¹⁷ Zainal Asikin ("et al"). *Op. Cit.* Hal. 230-231.

¹⁸ Pasal 10 ayat (2) Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 menyatakan Jika perlu untuk melaksanakan suatu putusan Panitia Daerah yang bersifat mengikat, maka oleh pihak yang bersangkutan dapat dimintakan pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat kedudukan pihak terhadap siapa putusan itu akan dijalankan, supaya putusan itu dinyatakan dapat dijalankan. Pasal 16 ayat (1) Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 menyatakan Jika perlu untuk

Walaupun putusan P4D/P4P itu telah di-fiat eksekusi oleh Pengadilan Negeri tidak otomatis putusan akan dilaksanakan oleh pengadilan tanpa adanya permohonan eksekusi oleh yang menang. Jadi, setelah putusan P4D/P4P itu di-fiat eksekusi, maka pihak yang menang haruslah mengajukan permohonan eksekusi atas putusan yang telah di-fiat tadi kepada Ketua Pengadilan Negeri yang mem-fiatnya.¹⁹

Dalam praktek pelaksanaannya, permintaan fiat eksekusi tersebut memerlukan biaya yang relatif besar bagi ukuran kantong pekerja, terlebih bagi pekerja yang dalam proses PHK. Beban biaya tersebut jelas merupakan halangan yang sangat memberatkan pekerja untuk mendapatkan hak-haknya setelah mereka tidak bekerja, dan karena dikhawatirkan pekerja yang bersangkutan tidak punya biaya untuk itu, maka hak-hak pekerja tersebut sulit direalisasikan.²⁰

Dalam perkembangan selanjutnya dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara Jo. Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2004 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986, dimana putusan P4P dikategorikan sebagai Keputusan Tata Usaha Negara, maka bagi pihak yang tidak puas dalam tenggang waktu 90 hari dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara. Jika masih ada para pihak yang tidak puas terhadap putusan Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara dalam jangka waktu 14 hari dapat mengajukan kasasi ke Mahkamah Agung.

Beranjak dari uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta sudah tidak sesuai lagi dengan perkembangan keadaan dan kebutuhan di era industrialisasi sekarang ini karena belum dapat mewujudkan penyelesaian secara cepat, tepat, adil dan murah, bahkan sebaliknya prosedurnya panjang dan tidak ada jaminan kepastian hukumnya.

melaksanakan sesuatu putusan Panitia Pusat, maka oleh pihak yang bersangkutan dapat dimintakan pada Pengadilan Negeri di Jakarta, supaya putusan itu dinyatakan dapat dijalankan.

¹⁹ Zainal Asikin. ("et al"). *Op. Cit.*

²⁰ Djumadi. 2005. *Sejarah Keberadaan Organisasi Buruh di Indonesia. Op. Cit.* Hal. 113.

Dengan latar belakang tersebut dibentuklah Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 yang diundangkan pada tanggal 14 Januari 2004 dan mulai berlaku 1 (satu) tahun setelah diundangkan. Berarti undang-undang ini mulai berlaku sejak tanggal 1 Januari 2005, begitu juga dengan Pengadilan Hubungan Industrial, mestinya sudah terbentuk pada tanggal 1 Januari 2005.

Dirjend Pembinaan Hubungan Industrial Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi Muzni Tambusai menjelaskan bahwa semua yang berkaitan dengan Pengadilan Hubungan Industrial kini menjadi wewenang Mahkamah Agung sebagai institusi tertinggi yang berkaitan dengan lembaga pengadilan di Indonesia. Setelah melalui pertimbangan dan melihat kesiapan semua yang terkait, maka Mahkamah Agung menilai bahwa Pengadilan Hubungan Industrial tidak mungkin dimulai pada tanggal 14 Januari 2005. Mahkamah Agung sudah mengirim surat kepada pemerintah tentang penundaan pembentukan Pengadilan Hubungan Industrial hingga tahun 2006, dan pemerintah akan mengeluarkan perpu tentang penundaan tersebut.²¹

Pada tanggal 13 Januari 2005 pemerintah telah mengundangkan Perpu Nomor 1 Tahun 2005 tentang Penangguhan Mulai Berlakunya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Dengan mempertimbangkan bahwa Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 memerlukan pemahaman dan berbagai kesiapan sarana, prasarana, sumber daya manusia, baik di lingkungan pemerintah maupun lembaga peradilan, maka pada Pasal 1 Perpu Nomor 1 Tahun 2005 menyatakan menangguhkan mulai berlakunya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial selama 1 (satu) tahun yang semula tanggal 14 Januari 2005 menjadi tanggal 14 Januari 2006.

Sehubungan dengan adanya penangguhan tersebut maka sesuai dengan Pasal 124 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, sebelum terbentuk Pengadilan Hubungan Industrial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59, P4D dan P4P tetap melakukan fungsi dan tugasnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pada tanggal 14 Januari 2006 bertepatan dengan habisnya tenggang waktu penangguhan berlakunya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 yang ditetapkan dalam Perpu Nomor 1 Tahun 2005, Ketua Mahkamah Agung meresmikan

²¹ Harian Kalimantan Post. Edisi 8 Januari 2005.

Pengadilan Hubungan Industrial pada 33 (tiga puluh tiga) propinsi di seluruh Indonesia. Dengan terbentuknya Pengadilan Hubungan Industrial pada tanggal 14 Januari 2006, maka P4D dan P4P yang merupakan produk dari Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 dan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 ²², secara yuridis formal telah bubar. Seiring dengan bubarnya P4D dan P4P yang akan menjadi persoalan adalah bagaimana penanganan perkara dimasa transisi dalam arti terhadap perkara-perkara yang belum diputus oleh P4D, P4P, maupun Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara.

Menurut Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Erman Suparno, sekarang ini ada sekitar 600-an perkara perselisihan hubungan industrial yang masih berada di P4P maupun P4D yang belum diputus.²³ Terhadap perkara-perkara tersebut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 telah mengatur melalui Pasal 124 ayat (2) tentang Ketentuan Peralihan sebagai berikut :

Dengan terbentuknya Pengadilan Hubungan Industrial berdasarkan undang-undang ini, perselisihan hubungan industrial dan pemutusan hubungan kerja yang telah diajukan kepada :

- a. Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah atau lembaga-lembaga lain yang setingkat yang menyelesaikan perselisihan hubungan industrial atau pemutusan hubungan kerja dan belum diputuskan, maka diselesaikan oleh Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri setempat;
- b. Putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah atau lembaga-lembaga lain sebagaimana dimaksud pada huruf a yang ditolak dan diajukan banding oleh salah satu pihak atau para pihak dan putusan tersebut diterima masih dalam tenggang waktu 14 (empat belas) hari, maka diselesaikan oleh Mahkamah Agung;
- c. Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat atau lembaga-lembaga lain yang setingkat yang menyelesaikan perselisihan hubungan industrial atau

²² Pasal 125 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 menyatakan bahwa dengan berlakunya Undang-Undang ini, maka Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta dinyatakan tidak berlaku lagi.

²³ Harian Kompas. Edisi 3 Februari 2006.

- pemutusan hubungan kerja dan belum diputuskan, maka diselesaikan oleh Mahkamah Agung;
- d. Putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat atau lembaga-lembaga lain sebagaimana dimaksud pada huruf c yang ditolak dan diajukan banding oleh salah satu pihak atau para pihak dan putusan tersebut diterima masih dalam tenggang waktu 90 (sembilan puluh) hari, maka diselesaikan oleh Mahkamah Agung.

Berdasarkan ketentuan Pasal 124 ayat (2) pada huruf a tersebut diatas, maka dapat diketahui bahwa terhadap perkara yang diajukan ke P4D dan belum diputus sampai dengan tanggal 14 Januari 2006 akan ditangani oleh Pengadilan Hubungan Industrial setempat. Sedangkan terhadap perkara yang masuk di P4P dan belum diputus sampai dengan tanggal 14 Januari 2006 berdasarkan Pasal 124 ayat (2) huruf b dan c akan ditangani oleh Mahkamah Agung.

Sementara itu, bila dicermati ketentuan pada huruf d dari Pasal 124 ayat (2) tersebut, maka menurut penulis ketentuan ini mengatur mengenai penanganan perkara gugatan terhadap putusan P4P yang diajukan ke Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara dan belum diputus sampai dengan tanggal 14 Januari 2006, dimana perkara tersebut selanjutnya akan diselesaikan oleh Mahkamah Agung.

Berdasarkan data pada bagian perkara Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara Jakarta, jumlah perkara gugatan terhadap putusan P4P yang terdaftar pada Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara sampai dengan bulan Desember 2005 dan belum diputus sampai dengan tanggal 14 Januari 2006 sebanyak 86 perkara. Sedangkan perkara yang terdaftar setelah tanggal 14 Januari 2006 terhitung sampai dengan tanggal 14 Februari 2006 sebanyak 60 perkara.²⁴ Mengenai penanganan terhadap perkara tersebut menurut Panitera Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara pihaknya masih menunggu petunjuk dari Mahkamah Agung, sehingga status perkara-perkara tersebut hanya didaftarkan saja tanpa bisa ditangani.²⁵

²⁴ Wawancara dengan Ibu Ana – Staf Bagian Perkara pada Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara Jakarta, 14 Februari 2006.

²⁵ Wawancara dengan Bapak Effendi – Panitera pada Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara Jakarta, 14 Februari 2006.

Menurut penulis, penanganan terhadap perkara-perkara tersebut nantinya akan menimbulkan permasalahan karena pihak yang menjadi tergugat pada saat perkara tersebut diajukan ke Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara adalah pejabat administrasi negara dalam hal ini P4P.

Pada Pasal 48 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara Jo. Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2004 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 menyatakan sebagai berikut :

- (1) Dalam hal suatu Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara diberi wewenang oleh atau berdasarkan peraturan perundang-undangan untuk menyelesaikan secara administratif sengketa Tata Usaha Negara tertentu, maka sengketa Tata Usaha Negara tersebut harus diselesaikan melalui upaya administratif yang tersedia.
- (2) Pengadilan baru berwenang memeriksa, memutus dan menyelesaikan sengketa Tata Usaha Negara sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) jika seluruh upaya administratif yang bersangkutan telah digunakan.

Penjelasan Pasal 48 ayat (1) tersebut menguraikan sebagai berikut :

Upaya administratif adalah suatu prosedur yang dapat ditempuh oleh seorang atau badan hukum perdata apabila ia tidak puas terhadap suatu Keputusan Tata Usaha Negara. Prosedur tersebut dilaksanakan di lingkungan pemerintahan sendiri dan terdiri atas dua bentuk. Dalam hal penyelesaiannya itu harus dilakukan oleh instansi atasan atau instansi lain dari yang mengeluarkan keputusan yang bersangkutan maka prosedur tersebut dinamakan “banding administratif”.

Contoh banding administratif antara lain :

Keputusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat berdasarkan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta.....

Dalam hal penyelesaian Keputusan Tata Usaha Negara tersebut harus dilakukan sendiri oleh Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara yang mengeluarkan keputusan itu, maka prosedur yang ditempuh tersebut disebut “keberatan”

Dari penjelasan Pasal 48 ayat (1) tersebut maka putusan P4P dikategorikan sebagai Keputusan Tata Usaha Negara yang dalam hal ini merupakan “banding administratif”, dan berdasarkan Pasal 51 ayat (3) terhadap putusan yang demikian dapat digugat di Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara yang selanjutnya dapat diajukan permohonan kasasi (Pasal 51 ayat (4)).

Sementara itu pada Pasal 47 ditentukan bahwa pengadilan bertugas dan berwenang memeriksa, memutuskan, dan menyelesaikan sengketa tata usaha negara. Pada Pasal 1 butir 4 dirumuskan pengertian sengketa tata usaha negara sebagai berikut:

Sengketa Tata Usaha Negara adalah sengketa yang timbul dalam bidang Tata Usaha Negara antara orang atau badan hukum perdata dengan Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara, baik di pusat maupun di daerah, sebagai akibat dikeluarkarnya Keputusan Tata Usaha Negara, termasuk sengketa kepegawaian berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dari ketentuan tersebut dapatlah diketahui bahwa subjek atau para pihak dalam Pengadilan Tata Usaha Negara adalah antara orang atau badan hukum perdata dengan Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara.

Orang atau badan hukum perdata adalah mereka yang merasa kepentingannya dirugikan oleh suatu Keputusan Tata Usaha Negara (Pasal 53) dimana mereka dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Tata Usaha Negara untuk menggugat Keputusan Tata Usaha Negara tersebut. Selanjutnya, sesuai dengan penjelasan Pasal 53, maka gugatan dalam Pengadilan Tata Usaha Negara berbeda dengan gugatan dalam perkara perdata, dalam Pengadilan Tata Usaha Negara yang dituntut terbatas hanya pada satu macam tuntutan pokok yang berupa tuntutan agar Keputusan Tata Usaha Negara yang telah merugikan kepentingan penggugat dinyatakan batal atau tidak sah. Tuntutan tambahan yang dibolehkan hanya berupa tuntutan ganti rugi dan hanya dalam sengketa kepegawaian sajalah dibolehkan adanya tuntutan tambahan lainnya berupa tuntutan rehabilitasi.

Hal ini kalau dikaitkan dengan Pasal 1 butir 6, maka dalam Pengadilan Tata Usaha Negara sudah dibatasi bahwa yang dapat menjadi penggugat hanyalah orang atau badan hukum perdata, sedangkan Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara hanya dapat menjadi tergugat.

Sebagaimana telah dikemukakan diatas, bahwa terhitung sejak tanggal 14 Januari 2006 P4P secara yuridis formal telah bubar. Dengan bubaranya P4P sebagai pihak yang digugat di Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara maka terhadap perkara yang belum diputus oleh Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara sampai dengan tanggal 14 Januari 2006 tersebut, permasalahan yang muncul adalah siapa sebagai pihak tergugat-nya dalam penanganan perkara ini nantinya di Mahkamah Agung.

Permasalahan ini akan menjadi rumit mengingat majelis hakim kasasi dalam menyelesaikan perkara tersebut sudah harus berdasarkan pada hukum acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial yaitu hukum acara perdata (Pasal 57 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004), dimana para pihak yang berperkara adalah pengusaha atau gabungan pengusaha, pekerja/ buruh perorangan dan serikat pekerja/ serikat buruh (Pasal 1 butir 1 dan Penjelasan Umum Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004).

Permasalahan yang telah diungkapkan diatas, pada gilirannya akan menimbulkan permasalahan lain yang mendasar yaitu dalam hal pelaksanaan putusan terhadap perkara tersebut. Bagaimana putusan tersebut dapat dieksekusi kalau institusi yang digugat dalam hal ini P4P sudah tidak ada lagi, padahal dalam putusan Pengadilan Hubungan Industrial ditetapkan kewajiban yang harus dilakukan dan/ atau hak yang harus diterima oleh para pihak atau salah satu pihak atas setiap penyelesaian perselisihan hubungan industrial (Pasal 97 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004).

Permasalahan yang demikian tentunya dapat mengakibatkan tidak adanya kepastian hukum yang sangat merugikan pihak yang menang dalam perkara tersebut, dan mengingat tidak diatur dalam ketentuan peralihan maupun peraturan pelaksanaan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, maka Mahkamah Agung harus secepatnya mengatur hal ini dalam bentuk PERMA.

B. Wewenang Pengadilan Hubungan Industrial dalam Penyelesaian Perselisihan

Tugas pokok dari pengadilan adalah menerima, memeriksa, dan mengadili serta menyelesaikan setiap perkara yang diajukan kepadanya, dan perkara-perkara tersebut haruslah perkara yang merupakan wewenangnya.

Pasal 10 Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2004 tentang Kekuasaan Kehakiman menyatakan sebagai berikut :

- (1) Kekuasaan kehakiman dilakukan oleh sebuah Mahkamah Agung dan badan peradilan yang berada di bawahnya, dan oleh sebuah Mahkamah Konstitusi.
- (2) Badan peradilan yang berada di bawah Mahkamah Agung meliputi badan peradilan dalam lingkungan peradilan umum, peradilan agama, peradilan militer, dan peradilan tata usaha negara.

Masing-masing badan peradilan di atas mempunyai tingkatan-tingkatan dan semua badan peradilan tersebut berpuncak pada Mahkamah Agung. Masing-masing badan peradilan itu mempunyai wewenang untuk menerima, memeriksa dan mengadili serta menyelesaikan perkara-perkara jenis tertentu yang mutlak tidak dapat dilakukan badan peradilan yang lain. Wewenang masing-masing badan peradilan inilah yang dinamakan wewenang mutlak (kompetensi absolut).²⁶

Menurut Sudikno Mertokusumo, yang dimaksud dengan kompetensi absolut atau wewenang mutlak lembaga peradilan adalah wewenang lembaga peradilan dalam memeriksa jenis perkara tertentu yang secara mutlak tidak dapat diperiksa oleh lembaga pengadilan lain, baik dalam lingkungan peradilan yang sama (Pengadilan Negeri, Pengadilan Tinggi, Mahkamah Agung) maupun dalam lingkungan peradilan lain (Pengadilan Negeri, Pengadilan Agama).²⁷

Dalam kontek Pengadilan Hubungan Industrial, wewenang mutlak ini akan menentukan apakah Pengadilan Hubungan Industrial berwenang memeriksa perkara yang diajukan, apakah bukan wewenang pengadilan lain, misalnya Pengadilan Negeri, atau Pengadilan Tata Usaha Negara.

Berdasarkan Pasal 55 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum.

Mengenai pengadilan khusus, Pasal 15 ayat (1) Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2004 tentang Kekuasaan Kehakiman menyatakan bahwa pengadilan khusus

²⁶ Riduan Syahrani. 1988. *Hukum Acara Perdata di Lingkungan Peradilan Umum*. Jakarta: Pustaka Kartini. Hal. 29.

²⁷ Sudikno Mertokusumo. 1999. *Hukum Acara Perdata Indonesia*. Yogyakarta: Liberty. Hal. 63.

hanya dapat dibentuk dalam salah satu lingkungan peradilan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 yang diatur dengan undang-undang. Penjelasan Pasal tersebut menyatakan bahwa yang dimaksud dengan “pengadilan khusus” dalam ketentuan ini, antara lain, adalah pengadilan anak, pengadilan niaga, pengadilan hak asasi manusia, pengadilan tindak pidana korupsi, pengadilan hubungan industrial yang berada dilingkungan peradilan umum, dan pengadilan pajak di lingkungan peradilan tata usaha negara.

Selanjutnya, mengenai peradilan umum, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1986 tentang Peradilan Umum Jo. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2004 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1986, pada Pasal 2 menyatakan bahwa peradilan umum adalah salah satu pelaku kekuasaan kehakiman bagi rakyat pencari keadilan pada umumnya, dan berdasarkan Pasal 3 ayat (1), kekuasaan kehakiman di lingkungan peradilan umum dilaksanakan oleh Pengadilan Negeri dan Pengadilan Tinggi. Kemudian, pada Pasal 8 dinyatakan bahwa di lingkungan peradilan umum dapat diadakan pengkhususan yang diatur dengan undang-undang.

Wewenang mutlak atau kompetensi absolut Pengadilan Hubungan Industrial disebutkan dalam Pasal 56 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, yakni bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus :

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

Berdasarkan Pasal 57 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, hukum acara yang berlaku di Pengadilan Hubungan Industrial adalah hukum acara perdata yang berlaku pada pengadilan dalam lingkungan peradilan umum, kecuali yang diatur secara khusus dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004.

Dengan demikian maka Pengadilan Hubungan Industrial hanya berwenang memeriksa dan memutus perselisihan hubungan industrial yang terdiri dari perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan antara serikat pekerja/ serikat buruh yang penerapannya mengacu pada hukum acara perdata.

Hal ini berarti pula bahwa Pengadilan Hubungan Industrial tidak berwenang memeriksa dan memutus kasus-kasus pidana dengan atau tanpa hubungan langsung dengan perselisihan hubungan industrial. Padahal dalam kenyataannya banyak kasus-kasus hubungan industrial terkait dengan tindak pidana sebagaimana telah diindikasikan dan diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang merupakan hukum materil²⁸ di bidang hubungan industrial.

Sebagai ilustrasi²⁹, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pada Pasal 167 ayat (3) menyatakan sebagai berikut :

Dalam hal pengusaha tidak mengikutsertakan pekerja/ buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja karena usia pensiun pada program pensiun maka pengusaha wajib memberikan kepada pekerja/ buruh uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan Pasal 156 ayat (2), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali ketentuan Pasal 156 ayat (3) dan uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4).

Sesuai dengan Pasal 184 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, pelanggaran terhadap ketentuan Pasal 167 ayat (5) tersebut merupakan tindak pidana kejahatan dan diancam dengan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun dan atau denda paling sedikit Rp. 100 juta dan paling banyak Rp. 500 juta.

Sehubungan dengan ketentuan tersebut, misalkan pengusaha dengan sengaja atau karena salah perhitungan membayar hanya sebagian uang pensiun sebagaimana ditentukan dalam Pasal 167 ayat (5) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Sementara itu, misalkan pula karena tidak mengetahui haknya yang sebenarnya, pekerja yang pensiun tersebut sudah merasa senang menerima sejumlah uang yang

²⁸ Hukum Perburuhan/ Ketenagakerjaan bisa digolongkan dalam dua bagian, yaitu hukum materil dan hukum formil. Hukum materil adalah seperangkat aturan yang memuat hak-hak atau kewajiban buruh dan majikan dalam hubungan kerja serta sanksi-sanksi yang dikenakan apabila ada pihak yang melakukan pelanggaran. Sedangkan hukum formil atau hukum acara perburuhan adalah seperangkat aturan yang memuat tentang tata cara melakukan penyelesaian perselisihan buruh dan majikan. Secara singkat dapat disebutkan bahwa Hukum Perburuhan Materil mengatur tentang perbuatan apa yang harus dilakukan dan sanksi apa yang dikenakan, sedangkan Hukum Perburuhan Formil mengatur tentang bagaimana cara penerapan hukum terhadap pihak-pihak yang melakukan pelanggaran. Lihat Sehat Damanik. *Op. Cit.* Hal. 3-4.

²⁹ Payaman J. Simanjuntak. 2005. *Op. Cit.* Hal. 3-6.

diberikan pengusaha, maka dia tidak mengajukan keberatan, sehingga tidak ada kasus perselisihan yang diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Akan tetapi misalkan pegawai pengawas dari instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan atau polisi melalui laporan tahunan atau kunjungan secara acak (random) ke perusahaan menemukan pembayaran uang pensiun yang tidak sesuai dengan ketentuan tersebut, maka pegawai pengawas atau polisi tentu akan membawa pengusaha ke Pengadilan Negeri yang menangani kasus-kasus pidana dan pengusaha tersebut dapat dituntut sanksi pidana karena melakukan tindak pidana kejahatan. Selanjutnya, dengan mengetahui bahwa pengusaha telah dijatuhi sanksi pidana dan pekerja yang telah pensiun tersebut baru menyadari bahwa pengusaha temyata tidak memberikan seluruh haknya, maka pekerja yang bersangkutan dapat menggugat pengusaha ke Pengadilan Hubungan Industrial, dan tentunya Pengadilan Hubungan Industrial akan mewajibkan pengusaha membayar kekurangan, dan mungkin juga dengan kompensasi atas penundaan pembayaran.

Kasus sebaliknya dapat juga terjadi, misalkan pekerja yang akan atau baru pensiun telah menyadari bahwa terjadi salah perhitungan uang pensiun sebelum atau sesudah uang pensiun diterima, tetapi pengusaha tetap bertahan, maka terjadilah perselisihan dan setelah melalui proses konsiliasi atau mediasi kasus tersebut kemudian diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Melalui bukti-bukti yang cukup, Pengadilan Hubungan Industrial memenangkan pekerja dan mewajibkan pengusaha membayarkan kekurangannya. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial tersebut sekaligus membuktikan bahwa pengusaha telah melanggar ketentuan Pasal 167 ayat (5) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Memang Pengadilan Hubungan Industrial tidak berwenang memutus pelanggaran ketentuan yang demikian, namun atas dasar putusan Pengadilan Hubungan Industrial tersebut, pegawai pengawas atau polisi dapat menuntut atau mengajukan pengusaha ke Pengadilan Negeri atas pelanggaran ketentuan yang diancam dengan sanksi pidana.

Menurut Payaman J. Simanjuntak, ilustrasi diatas menunjukkan kompleksitas penyelesaian perselisihan hubungan industrial diniana besar kemungkinan akan

timbul kasus-kasus pidana dengan atau tanpa kaitan langsung dengan perselisihan hubungan industrial.³⁰

Hukum pidana tidak dapat dilepaskan dari masalah hubungan industrial, sebab tindak pidana sangat mungkin terjadi dalam hubungan kerja. Kejadian-kejadian seperti pencurian, perkelahian, penganiayaan dan sebagainya sering terjadi dalam pelaksanaan hubungan kerja. Selain alasan di atas, pengenaan sanksi pidana dalam hubungan industrial dipandang efektif untuk menekan terjadinya tindakan yang melanggar peraturan ketenagakerjaan. Karena itulah dalam hubungan industrial, selain ketentuan pidana umum juga dikenal Hukum Pidana Khusus, yang pengaturannya dimuat dalam peraturan ketenagakerjaan.³¹

Ketentuan dalam Hukum Pidana Umum (*lex generalis*) berlaku bagi setiap orang dan setiap perbuatan yang tidak diatur dalam Hukum Pidana Khusus (*lex specialis*). Dapat dikatakan bahwa Hukum Pidana Khusus merupakan pengecualian terhadap berlakunya Hukum Pidana Umum. Ketentuan pidana umum diatur dalam KUHP (Kitab Undang-Undang Hukum Pidana), sedangkan ketentuan pidana khusus diatur dalam peraturan ketenagakerjaan seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/ Serikat Buruh, Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek dan lain-lain.³²

Tindak pidana yang dikenal dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terdiri dari kejahatan dan pelanggaran. Atas kejahatan dan pelanggaran tersebut, sanksi yang dikenakan dapat berupa pidana penjara, denda (Pasal 183 – 189) dan sanksi administrasi (Pasal 190).

Kendati dalam perbuatan-perbuatan tersebut seolah-olah ada dua hukum yang berlaku, namun bukan berarti telah terjadi tumpang tindih atau dualisme hukum. Hukum Pidana Umum berlaku untuk perbuatan-perbuatan pidana yang tidak diatur

³⁰ *Ibid.*

³¹ Sehat Damanik. *Op. Cit.* Hal. 28.

³² *Ibid.* Hal. 28-29.

dalam peraturan ketenagakerjaan. Sedangkan Hukum Pidana Khusus hanya berlaku untuk perbuatan yang melanggar peraturan ketenagakerjaan.³³

Untuk memberikan suatu kepastian, di dunia hukum dikenal asas *lex specialis derogate legi generalis*, yang berarti, suatu ketentuan yang bersifat khusus akan menyampingkan ketentuan yang bersifat umum. Dengan demikian, jika dalam peraturan ketenagakerjaan telah diatur sanksi pidana terhadap suatu perbuatan, maka terhadap tindak pidana tersebut tidak diberlakukan ketentuan pidana umum.

Salah satu pasal dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang perlu dicermati dalam hubungannya dengan aspek pidana adalah Pasal 158 yang membenarkan PHK dengan alasan melakukan kesalahan berat yang masuk kualifikasi tindak pidana.

Mahkamah Konstitusi melalui Putusan Nomor : 012/PUU-I/2003 tanggal 28 Oktober 2004 antara lain menyatakan bahwa Pasal 158 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tidak mempunyai kekuatan hukum yang mengikat, dengan pertimbangan karena Pasal 158 tersebut memberi kewenangan pada pengusaha untuk melakukan PHK dengan alasan pekerja/ buruh telah melakukan kesalahan berat tanpa *due process of law* melalui putusan pengadilan yang independen dan imparsial, melainkan cukup hanya dengan keputusan pengusaha yang didukung oleh bukti-bukti yang tidak perlu diuji keabsahannya menurut hukum acara yang berlaku. Hal ini dipandang sebagai perlakuan diskriminatif yang bertentangan dengan Undang-Undang Dasar 1945 khususnya Pasal 27.

Sehubungan dengan Putusan Mahkamah Konstitusi tersebut, kemudian terbitlah Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor SE. 13/MEN/SJ-HK/1/2005 tanggal 07 Januari 2005, yang pada intinya menjelaskan bahwa pengusaha yang akan melakukan PHK karena pekerja/ buruh melakukan kesalahan berat, hanya dapat dilakukan setelah ada putusan hakim pidana yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.

Hukum pidana umum, melalui Pengadilan Negeri, berupaya untuk membuktikan suatu tindak pidana yang terjadi dalam hubungan kerja. Setelah

³³ *Ibid.*

terbukti dan dikenakan sanksi, pembuktian tersebut dapat digunakan sebagai dasar untuk menjatuhkan sanksi menurut hukum pidana khusus dalam hal ini peraturan Ketenagakerjaan.

Dengan demikian maka jelaslah bahwa dalam hal perselisihan hubungan industrial yang menyangkut aspek pidana bukanlah semata-mata wewenang absolut dari Pengadilan Hubungan Industrial, karena khusus untuk aspek pidananya tetap merupakan wewenang Pengadilan Negeri. Namun dalam hal ini putusan Pengadilan Negeri tersebut dapat dijadikan sebagai dasar untuk menggugat ke Pengadilan Hubungan Industrial. Begitu juga sebaliknya, putusan Pengadilan Hubungan Industrial dapat dijadikan sebagai dasar untuk mengajukan tuntutan secara pidana ke Pengadilan Negeri bilamana putusan Pengadilan Hubungan Industrial tersebut terkait dengan pelanggaran peraturan ketenagakerjaan yang diancam dengan sanksi pidana.

Selain mengandung aspek pidana, perselisihan hubungan industrial juga tidak bisa dilepaskan dari aspek perdata, karena hubungan kerja antara pekerja/ buruh dengan pengusaha pada prinsipnya merupakan hubungan yang bersifat keperdataan yang didasarkan pada perjanjian kerja.³⁴ Hal ini dipertegas lagi dengan diterapkannya hukum acara perdata sebagai hukum acara yang berlaku pada Pengadilan Hubungan Industrial (Pasal 57 Undang-Undang Nomor 2 Tabun 2004).

Secara umum ada dua perbuatan dalam hubungan industrial yang bisa dikenakan sanksi sesuai dengan KUH Perdata. Kedua perbuatan tersebut adalah melakukan cedera janji (wanprestasi) dan perbuatan melawan hukum.³⁵

Ketentuan mengenai cedera janji/ wanprestasi diatur dalam Pasal 1243 KUH Perdata. Menurut pasal tersebut cedera janji/ wanprestasi dianggap sudah terjadi apabila salah satu pihak tetap melakukan tindakan yang melanggar isi kesepakatan, kendati pihak yang bersangkutan telah diingatkan oleh pihak lainnya.

³⁴ Perihal perjanjian kerja, pada mulanya diatur dalam Titel 7 A Buku Ketiga KUH Perdata atau *Burgelijk Wetboek*, yang diatur mulai Pasal 1601 sampai dengan Pasal 1603. Akan tetapi karena KUH Perdata itu sendiri telah mulai berlaku sejak satu abad yang lalu dan dibuat oleh bukan bangsa Indonesia, tentu saja telah tidak sesuai dengan aspirasi dan kebutuhan bangsa Indonesia. Lihat Djumadi. 2004. *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. Hal. 8.

³⁵ Sehat Damanik. *Op. Cit.* Hal. 25.

Peristiwa cedera janji merupakan bagian dari hukum perjanjian. Dalam hubungan industrial, ketentuan mengenai sah tidaknya suatu perjanjian diatur pada Pasal 52 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.³⁶ Menurut Pasal tersebut suatu perjanjian kerja harus dibuat atas dasar :

- a. kesepakatan kedua belah pihak;
- b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
- d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Terhadap suatu perjanjian yang telah dibuat secara sah berlaku prinsip yang diatur dalam Pasal 1338 KUH Perdata. Menurut pasal tersebut, suatu perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai undang-undang bagi mereka yang membuatnya. Hal ini berarti bahwa perjanjian adalah hukum yang harus dipatuhi, dan apabila dilanggar maka pihak yang dirugikan berhak mengajukan gugatan atas dasar wanprestasi.

Mengenai perbuatan melawan hukum, berbeda dengan cedera janji yang terfokus pada perjanjian, perbuatan melawan hukum didasarkan pada adanya tindakan yang bertentangan dengan hukum, yang tidak diatur dalam perjanjian. Perbuatan melawan hukum merupakan suatu kejadian yang tidak diharapkan oleh siapapun, akan tetapi karena satu dan lain hal, kejadian tersebut tidak bisa dihindari. Kejadian itu terjadi begitu saja, tidak pernah direncanakan, tidak dikehendaki dan tidak pernah diperjanjikan. Sebagai contoh, seorang pekerja yang terprovokasi pada saat demo telah melakukan perusakan beberapa mobil perusahaan, akibatnya pengusaha rugi ratusan juta karena dua mobil operasionalnya rusak. Dari sisi pekerja bisa juga mengalami kerugian, misalnya seorang pengusaha yang marah telah menganiaya seorang pekerja, akibatnya pekerja tersebut rugi sekian juta karena harus menjalani rawat inap di rumah sakit.³⁷

³⁶ Ketentuan mengenai syarat sahnya suatu perjanjian kerja dalam Pasal 52 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 hampir sama dengan yang diatur dalam Pasal 1320 KUH Perdata.

³⁷ Sehat Damanik. *Op. Cit.* Hal. 27.

Perbuatan melawan hukum dalam contoh di atas telah menimbulkan kerugian secara materil. Terhadap perbuatan tersebut, Pasal 1365 KUH Perdata menyatakan bahwa setiap perbuatan melawan hukum yang menimbulkan kerugian bagi pihak lain, wajib mengganti kerugian tersebut.

Baik cedera janji/ wanprestasi maupun perbuatan melawan hukum hanya dapat digugat ke pengadilan apabila tindakan tersebut menimbulkan kerugian. Adanya kerugian merupakan dasar bagi pihak yang dirugikan untuk mengajukan gugatan ke pengadilan.

Sehubungan dengan hal diatas, pada prinsipnya obyek gugatan secara perdata tidak boleh dicampur aduk dengan obyek dalam hubungan industrial, karena yang bisa digugat secara perdata adalah hal-hal yang tidak termasuk dalam hubungan kerja. Gugatan secara perdata bisa terjadi bila ada pihak yang cedera janji atau melawan hukum. Dengan demikian maka gugatan secara perdata dan gugatan dalam perselisihan hubungan industrial, pengajuannya harus dilakukan secara terpisah.³⁸

Pembedaan obyek diatas dapat dijelaskan misalnya seorang pekerja telah rela meninggalkan pekerjaannya di satu perusahaan karena ada perusahaan lain yang menjanjikan pekerjaan dengan jabatan dan fasilitas yang lebih baik. Ketika saat yang dijanjikan tiba, ternyata bukan jabatan dan fasilitas yang diberikan, melainkan PHK tanpa kesalahan.³⁹

Dalam kasus diatas, apabila yang dipermasalahkan adalah dilakukannya PHK (pada aspek hubungan kerja-nya) baik untuk meminta sejumlah pesangon maupun untuk menolak terjadinya PHK, maka gugatan harus diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial. Sedangkan apabila yang dipermasalahkan menyangkut akibat dari PHK yang menyebabkan kerugian materil dan moril bagi pekerja, maka hal itu harus dituntut melalui gugatan secara perdata ke Pengadilan Negeri.⁴⁰

Dari uraian diatas, maka jelaslah bahwa dalam perselisihan hubungan industrial yang terkait aspek perdata, meskipun hukum acara Pengadilan Hubungan

³⁸ *Ibid.* Hal. 27.

³⁹ *Ibid.* Hal. 27-28.

⁴⁰ *Ibid.*

Industrial adalah Hukum acara perdata, namun perselisihan tersebut bukanlah semata-mata merupakan wewenang sepenuhnya dari Pengadilan Hubungan Industrial.

Keterkaitan perselisihan hubungan industrial dengan aspek pidana dan aspek perdata sebagaimana telah diuraikan diatas, menunjukkan kompleksnya perselisihan hubungan industrial, dan hal ini harus diperhatikan oleh para pihak dalam perselisihan hubungan industrial, karena gugatan yang diajukan secara salah tempat, misalnya mengajukan gugatan PHK ke Pengadilan Negeri atau gugatan ganti kerugian akibat PHK ke Pengadilan Hubungan Industrial, akan dinyatakan tidak dapat diterima atas dasar ketidak-wenangan.

Permasalahan yurisdiksi atau kewenangan mengadili merupakan syarat formal keabsahan gugatan. Kekeliruan mengajukan gugatan kepada lingkungan peradilan atau kepada pengadilan yang tidak berwenang, mengakibatkan gugatan salah alamat sehingga tidak sah dan dinyatakan tidak dapat diterima atas dasar bahwa gugatan yang diajukan tidak termasuk yurisdiksi pengadilan yang bersangkutan.⁴¹

Disisi lain, wewenang Pengadilan Negeri dalam memeriksa dan memutus baik terhadap perkara pidana maupun perkara perdata,⁴² baik yang berawal dari perselisihan hubungan industrial maupun sebaliknya, telah menunjukkan keterbatasan wewenang Pengadilan Hubungan Industrial sebagai pengadilan khusus dibidang hubungan industrial.

Dengan demikian, menurut penulis, keberadaan Pengadilan Hubungan Industrial dengan dasar Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 bila ditinjau dari segi wewenang absolut-nya, nampaknya tidak ada kemajuan yang berarti dibanding wewenang P4D/ P4P berdasarkan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 dan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964. Hal yang dapat dikatakan baru hanyalah wewenang dalam perselisihan antar serikat pekerja/ serikat buruh dalam satu

⁴¹ Yahya Harahap. 2005. *Hukum Acara Perdata tentang Gugatan Persidangan, Penyitaan, Pembuktian dan Putusan Pengadilan*. Jakarta: Sinar Grafika. Hal. 180.

⁴² Pasal 50 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1986 tentang Peradilan Umum Jo. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2004 menyatakan bahwa Pengadilan Negeri bertugas dan berwenang mengadili perkara pidana dan perkara perdata di tingkat pertama.

perusahaan yang menurut penulis bukanlah jenis perselisihan yang prinsip di bidang hubungan industrial karena pihak-pihak yang berperkara hanya dikalangan para pekerja saja, padahal perselisihan hubungan industrial pada hakekatnya merupakan perselisihan antara pekerja dengan pengusaha. Selain hal tersebut, dimasukannya jenis perselisihan ini sebagai wewenang Pengadilan Hubungan Industrial semata-mata hanyalah untuk mengantisipasi banyaknya jumlah serikat pekerja/ serikat buruh sebagai konsekwensi berlakunya Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/ Serikat Buruh

PENUTUP

1. Pada masa transisi dari P4D/P4P ke Pengadilan Hubungan Industrial, ternyata masih banyak perkara yang belum diputus sampai dengan dibentuknya Pengadilan Hubungan Industrial. Meskipun aturan peralihan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 telah mengatur tentang hal ini, namun khusus terhadap perkara yang belum diputus pada Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara dimana nantinya ditangani Mahkamah Agung, pihak tergugatnya menjadi tidak jelas, dan akan menghadapi permasalahan dalam hal eksekusi-nya. Masalah ini sebagai konsekwensi dari bubaranya P4P sebagai institusi yang semula menjadi pihak tergugat dalam perkara tersebut, dan diterapkannya hukum acara perdata dimana yang menjadi para pihak hanyalah pengusaha dan pihak pekerja atau organisasinya.
2. Perselisihan hubungan industrial merupakan perselisihan yang kompleks yang mengandung aspek pidana dan perdata. Meskipun sebagai pengadilan khusus dibidang hubungan industrial, namun Pengadilan Hubungan Industrial tidak berwenang memeriksa dan memutus perkara pidana dan perdata yang menyangkut hubungan industrial, karena merupakan wewenang Pengadilan Negeri. Hal ini telah menunjukkan keterbatasan wewenang Pengadilan Hubungan Industrial sebagai pengadilan khusus dibidang hubungan industrial

DAFTAR PUSTAKA

- Asikin, Zainal (“et al”). 2004. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Damanik, Sehat. 2005. *Hukum Acara Perburuhan; Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, Disertai Contoh Kasus*. Jakarta: DSS Publishing.
- Djamin, Awaloedin. 1992. *Hubungan Perburuhan dalam Memasuki Era Industrialisasi, Hak Mogok dan Lock Out di Perusahaan*. Jakarta: Perhimpunan Studi Ilmu Hubungan Industrial dan *Freidrich Evert Stiftung*.
- Djumadi. 2004. *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- _____. 2005. *Sejarah Keberadaan Organisasi Buruh di Indonesia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Harahap, M, Yahya. 2005. *Hukum Acara Perdata; tentang Gugatan, Persidangan, Penyitaan, Pembuktian, dan Putusan Pengadilan*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Hadjon, Philipus M. (“et al”). 2005. *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- _____. dan Tatiek Sri Djatmiati. 2005. *Argumentasi Hukum*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Husni, Lalu. 2004. *Penyelesaian Perselisihan hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan di luar Pengadilan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- _____. 2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Edisi Revisi). Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- ILO. 2003. *Perundingan Bersama Serta Ketrampilan Negosiasi; Pedoman Pelatihan Untuk Serikat Pekerja*. Jakarta: Kantor Perburuhan Internasional.
- _____. 2003. *Perundingan Bersama Serta Ketrampilan Negosiasi; Buku Panduan Untuk Pengusaha*. Jakarta: Kantor Perburuhan Internasional.
- Kamil, Iskandar. 2004. *Kode Etik Profesi Hakim Pedoman Perilaku Hakim (Code of Conduct) Kock Etik Hakim dan Makalah Berkaitan*. Jakarta: Mahkamah Agung.
- Kartasapoetra, Gunawi. 1983. *Hubungan Perburuhan Pancasila Bidang Pelaksanaan Hubungan Kerja*. Bandung: Armico.
- _____. (“et al”). 1983. *Hukum Perburuhan di Indonesia Berdasarkan Pancasila*. Jakarta: Bina Aksara.

- Kumpulan. Naskah Pidato Ketua Mahkamah Agung RI. 2005. Jakarta: Mahkamah Agung RI.
- Marbun, SF dan Moh. Mahfud MD. 2004. *Pokok-Pokok Hukum Administrasi Negara*. Yogyakarta: Liberty.
- Mertokusumo, Sudikno. 1999. *Hukum Acara Perdata Indonesia*. Yogyakarta: Liberty.
- Muchsin. 2004. *Kekuasaan Kehakiman yang Merdeka & Kebijakan Asasi*. Jakarta: STIH "IBLAM".
- Nasir, M. 2003. *Hukum Acara Peradilan Tata Usaha Negara*. Jakarta: Djambatan.
- Prins, Darwan. 2000. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Rahardjo, Satjipto. 1983. *Hukum dan Perubahan Sosial Suatu Tinjauan Teoritis Serta Pengalaman-pengalaman di Indonesia*. Bandung: Alumni.
- Sasangka, Hari dan Ahmad Rifai. 2005. *Perbandingan HIR dengan RBG Disertai dengan Yurisprudensi MARI dan Kompilasi Peraturan Hukum Acara Perdata*. Bandung: Mandar Maju.
- Sidharta, Bernard Arief. 2000. *Refleksi Tentang Struktur Ilmu Hukum*. Bandung: Mandar Maju.
- Simanjuntak, Payaman J. 1992. *Masalah Hubungan Industrial di Indonesia*. Jakarta: Himpunan Sumber Daya Manusia (HIPSMI).
- Soekanto, Soerjono dan Sri Mamudji. 1986. *Penelitian Hukum Normatif Sebuah Tinjauan Singkat*. Jakarta: Rajawali.
- Soepomo, Imam. 1987. *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: Djambatan.
- Suyuthi, Wildan. 2004. *Sita Eksekusi Praktek Kejurusitaan Pengadilan*. Jakarta: Tatanusa.
- Supriyanto, Hari. 2004. *Perubahan Hukum Privat ke Hukum Publik (Studi Hukum Perburuhan di Indonesia)*. Yogyakarta: Universitas Atmajaya Yogyakarta.
- Syahrani, Riduan. 1988. *Hukum Acara Perdata di Lingkungan Peradilan Umum*. Jakarta: Pustaka Kartini.
- Tresna, R. 1978. *Peradilan di Indonesia dari Abad ke Abad*. Jakarta: Pradnya Paramita.
- Uwiyono, Aloysius. 2001. *Hak Mogok di Indonesia*. Jakarta: Universitas Indonesia.

Widjaja, HAW. 2005. *Penyelenggaraan Otonomi di Indonesia Dalam Rangka Sosialisasi UU No.32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Wijoyo, Suparto. 1999. *Penyelesaian Sengketa Lingkungan (Settlement of Environment Disputes)*. Surabaya: Airlangga University Press)