

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. KESIMPULAN

Berdasarkan keseluruhan pembahasan dan wawancara yang telah dilakukan sebagaimana yang telah diuraikan dalam penulisan hukum ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

5. Keterkaitan antara asas *equality before the law* dengan prosedur beracara dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial sesuai dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial memiliki keterkaitan dengan asas *equality before the law*, dimana menurut Albert Venn Dicey, salah satu dasar pikir utama asas *equality before the law* adalah hukum itu harus steril dari kepentingan sehingga harus objektif dan tidak boleh memihak,<sup>100</sup> yang berarti para pihak memiliki kesetaraan dihadapan hukum dan pemerintahan. Keterkaitan antara asas *equality before the law* dengan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial terlihat didalam beberapa pasal Undang – undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial diantaranya Pasal 3 – 5 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Pasal 57 tentang hukum acara yang digunakan dalam Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial, Pasal 65 ayat (1) tentang Sumpah Hakim, dan Pasal 100 tentang Pengambilan Putusan. Pasal – pasal tersebut dianggap memiliki keterkaitan dengan asas *equality before the law*

---

<sup>100</sup>Albert Venn Dicey, 1915, *Introduction to the Study of the Law of the Contitution*, London Mcmilian, hlm. 110-115

karena dalam pelaksanaan beracara di pengadilan, Hakim memiliki kewajiban untuk mengutamakan persamaan pihak dihadapan hukum dan harus objektif dalam pengambilan keputusan secara adil sesuai dengan asas *equality before the law*.

Berdasarkan hal tersebut, sebenarnya asas *equality before the law* sudah diterapkan dalam Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Namun keberadaan asas ini belum diterapkan dalam proses beracara di Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial sesuai dengan hasil wawancara yang diperoleh. Hal tersebut karena pihak pengusaha dan buruh yang secara sosiologis seringkali tidak seimbang di pengadilan.

Asas *equality before the law* juga berarti para pihak setara dalam hukum dan pemerintahan, hal ini terwujud dalam alternatif penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang disebutkan dalam Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang berarti para pihak setara dalam hal memilih proses penyelesaian sengketa baik untuk memilih Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial atau memilih Arbitrase sebagai alternatif penyelesaian sengketa. Dalam hal ini asas *equality before the law* menjadi salah satu asas yang menjadi dasar dipertahankannya Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial karena apabila Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial dihapuskan, maka kebebasan para pihak dalam memilih proses penyelesaian sengketa menjadi tidak ada dan terbatas oleh apa yang disebutkan dalam undang - undang.

6. Penghapusan Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan Fungsi dan Tujuannya serta Arbitrase Sebagai Alternatif Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Dalam praktik, Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial dirasa kurang efektif. Ketidakefektifan tersebut dapat dilihat dari aspek sosiologis dan yuridis dari keberadaan Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial itu sendiri. Dari segi sosiologis, ketidakefektifan tersebut dapat terlihat dari keterbatasan buruh dalam melakukan proses beracara di pengadilan, keterbatasan biaya yang dimiliki oleh buruh untuk membayar pengacara. Sementara ketidakefektifan dari segi yuridis terlihat dari hukum acara yang digunakan dalam Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial adalah Hukum Acara Perdata yang mengakibatkan apabila perkara yang diajukan termasuk kedalam perkara multi aspek yaitu antara Hukum Perdata, Hukum Pidana, dan Hukum Administrasi akan sulit diselesaikan apabila hanya menggunakan Hukum Acara Perdata.

Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial memberikan pilihan kepada para pihak dalam menyelesaikan perselisihan dalam hal ini melalui penyelesaian alternatif di luar pengadilan (Mediasi, Konsiliasi, dan Arbitrase) dan melalui pengadilan hubungan industrial. Pengaturan mengenai Arbitrase dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial diatur dalam Pasal 29 – 54 Undang – Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Keberadaan Arbitrase dimaksudkan untuk memberikan pilihan kepada para pihak apabila penyelesaian sengketa dirasa kurang efektif, namun hingga saat ini keberadaan Arbitrase dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum pernah dipakai, dan belum ada aturan terkait biaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Arbitrase.

Terkait dengan keinginan penghapusan Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial yang diinginkan oleh KSPI dan KSPSI, pada prinsipnya Pengadilan Hubungan Industrial tidak dapat dihapuskan, karena

Pengadilan Hubungan Industrial bertujuan sebagai lembaga yang dapat menyelesaikan perselisihan hubungan industrial ketika proses penyelesaian secara bipartit antara buruh dan pengusaha tidak mendapatkan penyelesaian. Pada praktiknya, pengadilan hubungan industrial tetap diperlukan dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial namun diperlukan perbaikan dalam proses beracaranya dan merubah hukum acara yang akan dipergunakan oleh Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial, sehingga tidak terpaku pada Hukum Acara Perdata. Perubahan Hukum Acara ini diperlukan ketika terdapat sengeta yang multi aspek yang akan mengakibatkan penyelesaian perselisihan hubungan industrial tidak efektif diselesaikan menggunakan Hukum Acara Perdata.

## 5.2. SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah dipaparkan, maka penulis memiliki beberapa saran terkait penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial, diantaranya:

1. Terkait dengan keterbatasan buruh dalam beracara di pengadilan, maka penulis menyarankan agar Serikat Pekerja memberikan pelatihan dan pendidikan di bidang hukum sehingga buruh memiliki kemampuan lebih dalam beracara di pengadilan. Selain itu, Serikat Pekerja dirasa perlu memiliki Tim Advokasi untuk memberikan bantuan hukum yaitu mewakili buruh dalam beracara di pengadilan. Apabila Serikat Pekerja telah memiliki Tim Advokasi, maka disarankan supaya Tim Advokasi dapat melakukan tugasnya secara lebih efektif dalam membela buruh di pengadilan.
2. Membuat peraturan mengenai biaya dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Arbitrase, sehingga Arbitrase dapat digunakan sebagai alternatif oleh para pihak dalam menyelesaikan perselisihan hubungan

industrial untuk mewujudkan penyelesaian sengketa secara adil, cepat, dan biaya ringan dimana biaya arbitrase disesuaikan dengan biaya dalam Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial yaitu tidak dikenakan biaya termasuk biaya eksekusi terhadap perkara yang nilai gugatannya dibawah Rp. 150.000.000,- (serratus lima puluh juta rupiah).

3. Terkait Hukum Acara Perdata yang diberlakukan di Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial, penulis menyarankan supaya Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial tetap dipertahankan untuk menjamin kesetaraan para pihak sesuai asas *equality before the law*, namun diperlukan perbaikan dalam Hukum Acara yang berlaku dalam hal ini adalah Hukum Acara Hubungan Industrial yang mandiri, sehingga terhadap perkara – perkara diluar hubungan industrial seperti pidana dan administrasi dapat diselesaikan secara efektif melalui Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial.
4. Untuk Serikat Pekerja, penulis menyarankan agar upaya penghapusan yang dilakukan oleh serikat pekerja bertujuan untuk kesejahteraan buruh bukan merupakan kepentingan lain, sehingga seluruh upaya yang dilakukan dapat memberikan kesejahteraan bagi buruh.

## DAFTAR PUSTAKA

### 1. Buku

- Arafat, Yasir. 2007. *Undang – Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 dan Perubahannya*. Permata Press.
- Ashyadie, Zaeni. 2002. *Perselisihan Perburuhan dalam Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Astawa, I Gde Pantja. 2009. *Memahami Ilmu Negara dan Teori Negara*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Budiarjo, Miriam. 2002. *Dasar – Dasar Ilmu Politik*. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Bambang, R.Joni. 2009. *Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung : Pustaka Setia.
- Erawati, Elly. 2012. *Pedoman Penulisan Esai Akademik*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Husni, Lalu. 2015. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- HR, Ridwan. 2006. *Hukum Administrasi Negara*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Jehani, Libertus. 2006. *Hukum Pekerja, Hak – Hak Pekerja Bila di PHK*, Cetakan Pertama. Jakarta: Visimedia.
- Khakim, Abdul. 2009. *Dasar – Dasar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Rimdan. *Kekuasaan Kehakiman Pasca Amandemen Konstitusi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group. 2012.
- Rukmini, Mien. 2003. *Perlindungan HAM Melalui Azas Praduga Tidak Bersalah dan Azas Persamaan Kedudukan Dalam Hukum Pada Sistem Peradilan Pidana Indonesia*. Bandung: Penerbit Alumni Bandung.
- Sanusi, Anwar. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.

Soekanto, Soerjono dan Sri Mamudji. 2001. *Penelitian Hukum Normatif (Suatu Tinjauan Singkat)*. Jakarta: Rajawali Pers.

Soepomo, Imam. 2003. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta : Djambatan.

Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D)*. Jakarta : Alfabeta.

Wiranta, H.Sukarna. 2014. *Kebijakan Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Jakarta: Pusat Pengkajian, Pengolahan Data dan Informasi (P3DI).

## 2. Jurnal Hukum

Interantional Labour Office, *Manual Mediasi Konsiliasi Arbitrase*. Jakarta .2006.

ILO. Serial Pembinaan Hubungan Industrial Seri 2. 2005 : *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. Jakarta: Kantor Perburuhan Internasional.

Karsona, Agus Mulya. 2016. *Eksistensi Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial dalam Penyelesaian Hubungan Kerja Indonesia*. Jurnal Hukum Acara Perdata ADHAPER Volume 2 Nomor 2.

Kementrian Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonsia. 2013. *Publikasi Pemasarakatan HI*. Jakarta: Republik Indonesia.

Taufik, Ade Irawan. 2003. *Sinergitas Tanggung Jawab Advokat dan Negara Dalam Pemberian Bantuan Hukum Cuma – Cuma*. Rechts Vinding. Vol. 2 No.1.

## 3. Peraturan Perundang – Undangan

Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang –Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 Tentang Kekuasaan Kehakiman

4. Diktat Hukum

Erawati, Elly. Kemahiran Umum Untuk Studi Ilmu Hukum: Membaca-Mencatat-Menulis Esai Akademik. Bandung: Universitas Katolik Parahyangan.2011.

5. Rujukan Elektronik

Teknik Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dalam <http://ppm-manajemen.ac.id/teknik-penyelesaian-perselisihan-hubungan-industrial/>

[Berita Harian Kompas. Butuh Minta Pengadilan Hubungan Industrial Dibubarkan, dalam](#)

<http://nasional.kompas.com/read/2016/04/13/03114490/Buruh.Minta.Pengadilan.Industrial.Dibubarkan>

Abdul Rachmat Budiono, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dalam :

<http://abdulrachmadbudiono.lecture.ub.ac.id/files/2015/09/PENYELESAIAN-PERSELISIHAN-HUBUNGAN-INDUSTRIAL.pdf>

Teknik Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dalam <http://ppm-manajemen.ac.id/teknik-penyelesaian-perselisihan-hubungan-industrial/>

Joko Panji Sasongko, CNN Indonesia :10 Tuntutan Konfederasi Serikat Pekerja

Indonesia Dalam Demo Buruh, diakses dari

<https://www.cnnindonesia.com/nasional/20150901094559-20-75801/10-tuntutan-konfederasi-serikat-pekerja-dalam-demo-buruh>