

**HUKUM ACARA
PENYELESAIAN PERSELISIHAN
HUBUNGAN INDUSTRIAL
Teori dan Praktek**

Anselmus Aldrin Ranga Masiku, S.H.,M.H.

**Penerbit
LPPM Fatima Parepare
2022**

HUKUM ACARA
PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL
Teori dan Praktek

ISBN:

Penulis:

Anselmus Aldrin Rangga Masiku, S.H.,M.H.

Layout:

Antonius Primus

Penerbit

LPPM Fatima Parepare

ANGGOTA IKAPI

Jl. Ganggawa, No. 22 Kota Parepare

Tlp/Hp. 0857 8230 4575

Ketentuan Pidana Pelanggaran Hak Cipta, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2002, Tentang Hak Cipta, Pasal 72:

- (1) Barangsiapa dengan sengaja dan tanpa hak melakukan perbuatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) atau Pasal 49 ayat (1) dan ayat (2) dipidana dengan pidana penjara masing-masing paling singkat 1 (satu) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp 1.000.000,00 (satu juta rupiah), atau pidana penjara paling lama 7 (tujuh) tahun dan/atau denda paling banyak Rp 5.000.000.000,00 (lima miliar rupiah).
- (2) Barangsiapa dengan sengaja menyiarkan, memamerkan, mengedarkan, atau menjual kepada umum suatu Ciptaan atau barang hasil pelanggaran Hak Cipta atau Hak Terkait sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dipidana dengan pidana penjara paling lama 5 (lima) tahun dan/atau denda paling banyak Rp 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).

dicetak oleh Percetakan PT. Kanisius, Yogyakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang Undang.

Dilarang mengutip atau memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku ini tanpa izin tertulis dari penerbit.

KATA PENGANTAR

Sejak berlakunya Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang **PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL**, maka dalam sistem Peradilan Indonesia terdapat satu Peradilan lagi yaitu Pengadilan Hubungan Industrial. Buku dengan Judul **HUKUM ACARA PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL: TEORI DAN PRAKTEK**.

Sebelum berlakunya Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004, Perselisihan hubungan industrial diselesaikan melalui Pegawai Perantara yang berada pada Dinas Tenaga Kerja setempat. Penyelesaian hubungan Industrial pada Melalui Pegawai Perantara dikenal dengan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) di daerah tingkat I dan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P) yang berkedudukan di Ibu kota negara. Pembentukan Panitia ini didasarkan pada Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.

Produk yang dikeluarkan oleh Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan sifatnya anjurannya. Namun walaupun sifatnya anjuran tetapi wajib dilaksanakan baik oleh Pekerja maupun Pengusaha. Jika salah satu pihak tidak sepakat terhadap anjuran Panitia Penyelesaian

Perselisihan Perburuhan, maka dapat mengajukan Gugatan pada Pengadilan Tata Usaha Negara.

Sejak terbentuknya Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang **PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL**, maka Perselisihan Hubungan Industrial yang telah memiliki sistem Peradilan sendiri dengan tiga tahapan yaitu Tahapan Bipartit, Tahapan Tripartit dan Pengadilan Hubungan Industrial. Ketiga tahapan tersebut wajib dilalui baik oleh Pekerja maupun oleh Pengusaha jika terjadi Perselisihan Hubungan Industrial.

Tahapan Bipartit, Tahapan Tripartit dan Pengadilan Hubungan Industrial, dalam system Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, merupakan hukum acara tersendiri, walaupun secara umum Hukum Acara Perselisihan Hubungan Industrial lebih diarahkan pada Hukum Acara Perdata. Namun walaupun bentuknya Hukum Acara Perdata, namun Perselisihan Hubungan Industrial memiliki bentuk tersendiri dalam hal Hukum Acara Perdata.

Dalam Perselisihan Hubungan Industrial dibatasi hanya ada empat Perselisihan yaitu Perselisihan Hak, Perselisihan Hubungan Industrial, Perselisihan Kepentingan dan Perselisihan antara Serikat Pekerja. Dari keempat perselisihan tersebut untuk perselisihan Hak dan Pemutusan Hubungan Kerja upaya hukum yang dilakukan yaitu Pada Pengadilan Tingkat Pertama dan Upaya Kasasi di Mahkamah Agung. Kemudian Perselisihan Kepentingan dan Perselisihan antara Serikat Pekerja, upaya hukumnya pada Pengadilan Tingkat Pertama.

Pada Perselisihan Hubungan Industrial terdapat tenggang waktu Penyelesaian Perselisihan pada setiap tahapan yaitu tahapan bipartit, tahapan tripartite dan tahapan Pengadilan Hubungan Industrial yaitu Pengadilan Tingkat Pertama dan Mahkamah Agung.

Semoga buku bisa memberi manfaat bagi Pekerja, Serikat

Pekerja, Perusahaan khususnya Human Resource Department untuk lebih memahami Hukum Acara Perselisihan Hubungan Industrial.

Kendari,.....2022

Penulis

Anselmus Ar Masiku, S.H.,M.H.

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
Bab I PENDAHULUAN	1
BAB II PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DALAM SISTEM PERADILAN PERDATA DI INDONESIA	5
1. Zaman Pemerintahan Hindia Belanda	7
2. Zaman Indonesia Merdeka Orde Lama dan Orde Baru;	9
3. Era Reformasi	11
BAB III HUKUM ACARA PENYELESAIAN PERSELISI-HAN HUBUNGAN INDUSTRIAL	13
1. Hukum Acara Perdata	13
2. Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Jenis Perselisihan Hubungan Industrial	17
a. Unifikasi Hukum UU Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;	18
b. Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial;	22
3. Surat Kuasa, Pemberi Kuasa dan Penerima Kuasa;	24
4. Perundingan Bipartit (perundingan antara buruh/pekerja dengan Pengusaha)	28
5. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial	

Melalui Mediasi, Konsiliator dan Arbiter;	32
6. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan Hubungan Industrial;	42
a. Pengajuan Gugatan dan surat kuasa;	43
b. Para Pihak Dalam Gugatan Perselisihan Hubungan Industrial	45
c. Tenggang waktu pengajuan gugatan	47
d. Persidangan pada Pengadilan Hubungan Industrial	48
BAB III PEMBUKTIAN	56
1. Pembuktian dalam Pengadilan Hubungan Industrial	56
2. Bukti Surat atau Tertulis dalam Perselisihan Hubungan Industrial	58
a. Perjanjian Kerja	59
b. Surat Keputusan Pengangkatan	60
c. Surat Mutasi baik surat mutasi Promosi ataupun surat mutasi demosi	61
d. Bukti penerimaan Gaji/Upah	62
e. Kartu Identitas Pekerja	63
f. Surat Peringatan dari Pengusaha	63
g. Peraturan Perusahaan	63
3. Bukti keterangan saksi pada Pengadilan Hubungan Industrial	69
4. Persangkaan pada Pengadilan Hubungan Industrial	74
5. Pengakuan pada Pengadilan Hubungan Industrial	76
6. Sumpah Pada Pengadilan Hubungan Industrial	79
BAB IV PEMBUKTIAN PEMBAYARAN KEKURANGAN UPAH PADA PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL	84
1. Pengertian Upah	84
2. Kekurangan Pembayaran Upah Dan Dilarang Membayar Di bawah Upah Minimum;	87

3. Pembuktian Kekurangan Pembayaran Upah Di Pengadilan Hubungan Industrial	89
BAB V PELAKSANAAN PUTUSAN PENGADILAN	
HUBUNGAN INDUSTRIAL	91
1. Komposisi Hakim Pengadilan Hubungan Industrial	91
2. Pelaksanaan Putusan Hakim Pengadilan Hubungan Industrial atau Eksekusi	95
3. Kendala Dalam Pelaksanaan Eksekusi Putusan Pengadilan Perselisihan Hubungan Industrial	97
4. Beberapa Contoh Gugatan Perselisihan Hubungan Industrial	99
LAMPIRAN CONTOH GUGATAN PERSELISIHAN	
HUBUNGAN INDUSTRIAL	101
DAFTAR PUSTAKA	144