

**TINJAUAN YURIDIS TERHADAP LEMBAGA PERADILAN  
DALAM MENYELESAIKAN SENGKETA SENGEKETA  
HUBUNGAN INDUSTRIAL  
(Studi Kasus Putusan Nomor 5/ G/2014/ PHI.Mdn)**

**SKRIPSI**

**OLEH:**

**YURIKE F. SIBORO**

**118400101**



**FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2016**

## ABSTRAK

OLEH  
**YURIKE F. SIBORO**  
NPM: 118400101

### BIDANG : HUKUM KEPERDATAAN

Sesuai dengan perkembangan pembangunan yang pesat terutama dalam sektor ekonomi terlebih-lebih masuknya investasi modal asing dari berbagai negara maupun dalam negeri serta masuknya teknologi canggih segala aspeknya telah mengakibatkan masalah dibidang ketenagakerjaan khususnya perselisihan hubungan industrial. Keberadaan Undang-undang No. 2 Tahun 2004 merupakan amanat dari Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-undang No. 2 Tahun 2004 Mengatur hal-hal baru, dimana salah satunya yang terpenting adalah dibentuknya Lembaga Pengadilan Hubungan Industrial. Sebagai salah satu cara untuk menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial. Permasalahan yang akan dibahas adalah Bagaimana Proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui pengadilan hubungan industrial dan Apakah dasar pertimbangan hakim dalam memutus perkara perselisihan hubungan industrial dalam Putusan No. 5/ G/2014/PHI.Mdn

Dalam membahas permasalahan ini maka dilakukan penelitian dengan menggunakan metode penelitian kepustakaan (*library research*), yaitu dengan melakukan penelitian terhadap berbagai sumber bacaan tertulis, dan metode Penelitian Lapangan (*Field Research*), yaitu penulis langsung melakukan studi ke Pengadilan Negeri Medan dengan mengambil putusan No. 05/G/2014/PHI.Mdn yaitu kasus perkara perselisihan hubungan industrial yang berhubungan dengan judul skripsi ini.

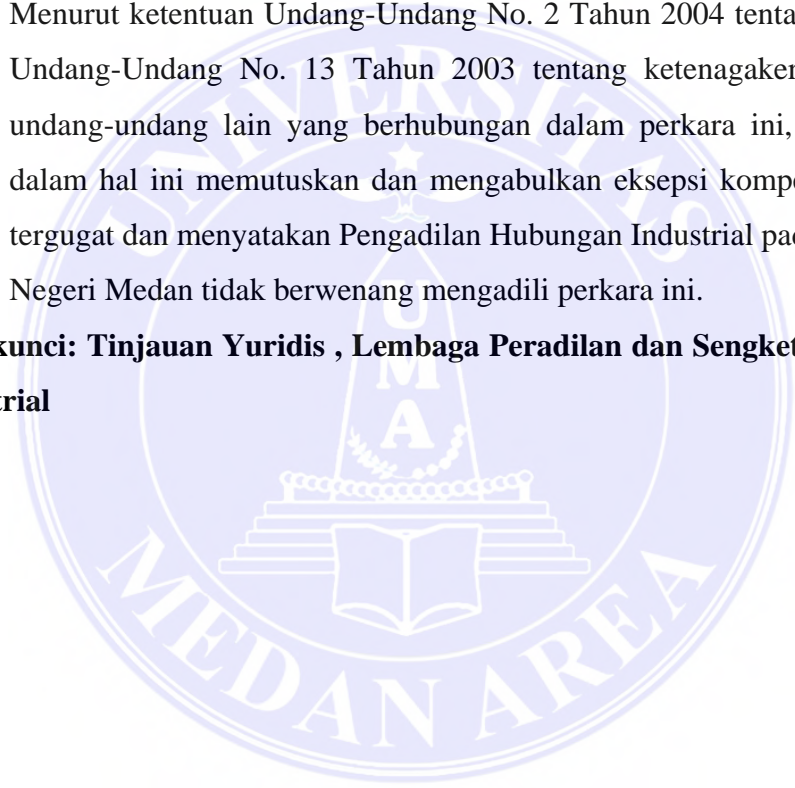
Selanjutnya dianalisis secara kualitatif sehingga diperoleh gambaran yang jelas dengan pokok permasalahan. Dengan analisis kualitatif maka data yang diperoleh dari responden atau informasi

menghasilkan data deskriptif analisis sehingga diteliti dan dipelajari sebagai sesuatu yang utuh.

Hasil penelitian dan pembahasan Proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui pengadilan hubungan industrial yaitu melalui pengajuan gugatan pada Pengadilan Hubungan Industrial, pemeriksaan dengan acara biasa, pemeriksaan dengan acara cepat, dan pengambilan putusan hakim.

Adapun Dasar Pertimbangan Hakim dalam memutus perkara perselisihan hubungan industrial dalam Putusan No. 5/ G/2014/PHI.Mdn. Menurut ketentuan Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang PPHI, dan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan maupun undang-undang lain yang berhubungan dalam perkara ini, maka hakim dalam hal ini memutuskan dan mengabulkan eksepsi kompetensi absolut tergugat dan menyatakan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Medan tidak berwenang mengadili perkara ini.

**Kata kunci: Tinjauan Yuridis , Lembaga Peradilan dan Sengketa Hubungan Industrial**



## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah menganugrahkan rahmat dan hidayahnya sehingga akhirnya tulisan ilmiah dalam bentuk skripsi ini dapat juga terselesaikan oleh penulis.

Skripsi ini berjudul **“TINJAUAN YURIDIS TERHADAP LEMBAGA PERADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DALAM MENYELESAIKAN SENGKETA SENGKETA HUBUNGAN INDUSTRIAL (Studi Kasus Putusan No. 05/G/2014/PHI.Mdn)”**. Penulisan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi persyaratan dalam mencapai gelar Sarjana Hukum di Fakultas Hukum Universitas Medan Area Bidang Hukum Keperdataan.

Dalam menyelesaikan tulisan ini penulis telah banyak menerima bantuan dari berbagai pihak, maka pada kesempatan yang berbahagia ini penulis ingin mengucapkan banyak terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H.A.Yakub Matondang, MA selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Ibu Dr. Utari Maharani, SH, M.Hum, Selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Medan Area.
3. Ibu Anggreini Atmei Lubis SH, M.Hum, Selaku Wakil Dekan Bid. Akademik Fakultas Hukum Universitas Medan Area.

4. Bapak Ridho Mubarak, SH, MH, Selaku Wakil Dekan Bid. Kemahasiswaan Fakultas Hukum Universitas Medan Area.
5. Bapak Zaini Munawir, SH, MH, selaku ketua bidang Hukum Keperdataan Universitas Medan Area.
6. Bapak Prof. H. Syamsul Arifin, SH, MH, selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan petunjuk, arahan serta masukan kepada penulis.
7. Ibu Sri Hidayani. SH, Mhum, selaku Dosen Pembimbing II yang memberikan petunjuk, arahan serta bimbingan kepada penulis.
8. Ibu Sri Wahyuni SH, MH. Selaku sekretaris seminar outline Penulis.
9. Bapak Ibu Dosen dan sekaligus Staf Administrasi di Fakultas Hukum Universitas Medan Area.
10. Bapak Albert Siboro dan Ibu Ruminin br. Sagala tercinta yang telah memberikan dorongan moril dan materil yang tak terhingga kepada penulis sehingga penulis mampu menjadi seorang sarjana dan semoga kasih sayang mereka menyertai penulis.
11. Terimakasih yang tulus penulis sampaikan kepada abang Marulak Tuan Siboro S.T, kakak tersayang Heprida Siboro S.E, M.M, abang Boncel Parulian Siboro, abang Julianto Siboro dan kakak Herlina Siboro, kepada saudara – saudariku tujukan skripsi yang penulis buat, sebagai tanda hasil pendidikan semoga kalian bisa bangga kepada adik bungsu kalian ini ( penulis ).
12. Terimakasih juga kepada Abang – abang Stambuk Fakultas Ilmu Hukum Medan Area, Arya Agustinus S.H, Arrahman Nasution S.H, Marco Roganda Aritonang S.H, Roy Ginting, Hafiz Hasibuan, dan juga teman

almamater seperjuangan Rupai Sembiring dan Grady Sugara Ginting yang telah memberikan dorongan yang membangun dan nasehat yang baik sehingga nantinya ilmu yang didapatkan penulis bisa di gunakan dan diaplikasikan di dalam masyarakat. Dan juga terimakasih kepada adik-adik stambuk 2012 diamana kalian juga telah membantu penulis dalam mengumpulkan data- data untuk terciptanya skripsi ini, Boas Wardiman Simanjuntak, Beery Hutagalung, Herbet Christhoper Simatupang, Jarwis Simanjuntak, Pala Wijaya Simare-mare. Semoga kalian sukses selalu.

13. Buat teman-teman seperjuangan, khususnya anak perdata semoga kita nantinya sukses semuanya dan menjadi pemimpin, amin.

Demikian penulis ucapkan semoga skripsi ini bermanfaat dan berguna bagi kita semua, akhir kata penulis berdoa kiranya Tuhan membalas budi baik mereka, sehingga skripsi ini bermanfaat bagi ilmu pengetahuan khususnya pada bidang hukum terlebih kepada penulis sendiri.

Medan, 14 Maret 2016

Penulis

**YURIKE F. SIBORO**  
**NPM : 118400101**

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>ABSTRAK</b> .....	i
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	ii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	v
<b>BAB I      PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	7
1.3 Pembatasan Masalah .....	7
1.4 Prumusan Masalah.....	7
1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	8
<b>BAB II     LANDASAN TEORI</b> .....	10
2.1 Uraian Teori .....	10
2.1.1 Pengertian Hubungan Industrial .....	10
2.1.2 Pihak-pihak yang Terikat Dalam Hubungan Industrial.....	14
2.1.3 Kewajiban Pengusaha Kepada Pekerja dalam Hubungan Industrial .....	24

	2.1.4 Jenis-jenis Perselisihan Hubungan Industrial .....	31
	2.2 Kerangka Pemikikiran .....	34
	2.3 Hipotesis.....	34
<b>BAB III</b>	<b>METODE PENELITIAN .....</b>	<b>36</b>
	3.1 Jenis, Sifat, Lokasi dan Waktu Penelitian.....	36
	3.2 Teknik Pengumpulan Data.....	38
	3.3 Analisis Data .....	39
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>40</b>
	4.1 Hasil Penelitian .....	40
	4.1.1 Faktor-Faktor Yang Menyebabkan Terjadinya Perselisihan Hubungan Industrial .....	40
	4.1.2 Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Diluar Pengadilan .....	47
	4.2 Pembahasan.....	53
	4.2.1 Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan Hubungan Industrial.....	53
	4.2.2 Dasar Pertimbangan Hakim Dalam Memutus Perkara Perselisihan Hubungan Industrial Putusan No. 05/ G/2014/PHI.Mdn .....	53
	4.2.3 Kasus Dan Tanggapan Kasus Putusan No. 05/ G/ 2015/ PHI Mdn .....	57
<b>BAB V</b>	<b>SIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>68</b>



5.1 Simpulan .....	68
5.2 Saran.....	69

## DAFTAR PUSTAKA



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Hubungan yang terjadi antara pengusaha dan pekerja dinamakan hubungan industrial, karena hubungan ini merupakan hubungan yang berkaitan dengan bidang produksi dan jasa sehingga selayaknya masing-masing pihak mendapatkan perlindungan hukum yang baik. Memperhatikan masalah yang kompleks dalam praktek hubungan industrial disebarluaskan kepada khalayak umum sehingga dapat dipahami dan dikembangkan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Keseimbangan antara pengusaha dan pekerja merupakan tujuan ideal yang hendak dicapai agar terjadi hubungan yang harmonis antara pekerja dan pengusaha karena tidak dapat dipungkiri bahwa hubungan antara pekerja dan pengusaha adalah hubungan yang saling membutuhkan dan saling mengisi satu dengan yang lainnya. Pengusaha tidak akan dapat menghasilkan produk barang atau jasa jika tidak didukung oleh pekerja, demikian pula sebaliknya, yang paling mendasar dalam konsep hubungan industrial adalah kemitrasejajaran antara pekerja dan pengusaha yang keduanya mempunyai kepentingan yang sama, yaitu bersama-sama ingin meningkatkan taraf hidup dan mengembangkan perusahaan. Situasi harmonis diharapkan mampu mendorong pekerja/buruh dan pengusaha menunaikan hak dan kewajiban secara adil sehingga relasi itu mampu memenuhi dan memajukan kesejahteraan secara dinamis.<sup>1</sup>

Sebagai hubungan hukum, hubungan kerja memiliki potensi konflik. Banyak faktor penyebab terjadinya konflik. Perbedaan kepentingan dan tujuan

---

<sup>1</sup> Juanda Pangaribuan. *Tuntunan Praktis Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja*, Jakarta : PT Bumu Intitama Sejahterah: 200. Hlm. 1.

salah satu faktor klasik pemicu timbulnya konflik adalah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).<sup>2</sup>

Pemutusan Hubungan Kerja yang lebih dikenal dengan istilah PHK merupakan awal dari hilangnya mata pencaharian bagi pekerja/buruh karena kehilangan pekerjaan dan penghasilan. Para pekerja/buruh beserta keluarganya akan merasakan derita akibat PHK tersebut.<sup>3</sup>

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan suatu hal yang pada beberapa tahun yang lalu merupakan suatu kegiatan yang sangat ditakuti oleh karyawan yang masih aktif bekerja. Hal ini dikarenakan kondisi kehidupan politik yang goyah, kemudian disusul dengan carut marutnya kondisi perekonomian yang berdampak pada banyak industri yang harus gulung tikar, dan tentu saja berdampak pada pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan sangat tidak terencana. Kondisi inilah yang menyebabkan orang yang bekerja pada waktu itu selalu dibayangi kekhawatiran dan kecemasan, kapan giliran dirinya diberhentikan dari pekerjaan yang menjadi penopang hidup keluarganya.

Dalam kondisi normal, pemutusan hubungan kerja akan menghasilkan sesuatu keadaan yang sangat membahagiakan. Setelah menjalankan tugas dan melakukan peran sesuai dengan tuntutan perusahaan, dan pengabdian kepada organisasi maka tiba saatnya seseorang untuk memperoleh penghargaan yang tinggi atas jerih payah dan usahanya tersebut. Efisiensi yang diberlakukan oleh perusahaan pada dewasa ini, merupakan jawaban atas penambahan posisi-posisi yang tidak perlu di masa lalu, sehingga dilihat secara struktur organisasi, maka

---

<sup>2</sup> William Hendricks, *Bagaimana Mengelolah Konflik-Petunjuk Praktis Untuk Manajemen Konflik Yang Efektif*, Jakarta : Bumi Aksara, 2008. Hlm. 1.

<sup>3</sup> <http://repository.usu.ac.id/handle/123456789/4833> Fikri Rizki diakses pada tanggal 7 Januari 2016 pukul 10:30 wib.

terjadi penggelembungan yang sangat besar. Ketika tuntutan efisiensi harus dipenuhi, maka restrukturisasi merupakan jawabannya. Di sini tentu saja terjadi pemangkasan posisi besar-besaran, sehingga PHK masih belum dapat dihindarkan.

Ketika perekonomian dunia masih belum adil, dan program efisiensi yang dilakukan oleh para manajer terus digulirkan, maka PHK masih merupakan fenomena yang sangat mencemaskan, dan harus diantisipasi dengan penyediaan lapangan kerja dan pelatihan ketrampilan yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat (mantan karyawan).

Sesuai dengan perkembangan pembangunan yang pesat terutama dalam sektor ekonomi terlebih-lebih masuknya investasi modal asing dari berbagai negara maupun dalam negeri serta masuknya teknologi canggih segala aspeknya telah mengakibatkan masalah baru dibidang ketenagakerjaan pada umumnya. Campur tangan pemerintah dalam bidang Ketenagakerjaan telah menyebabkan sifat hukum perburuhan/ketenagakerjaan menjadi ganda yakni privat dan publik serta ruang lingkup yang diatur menjadi semakin luas, tidak hanya pada aspek hukum dalam hubungan kerja saja, tetapi meliputi aspek hukum sebelum hubungan kerja (*pra employment*), dan sesudah hubungan kerja (*post employment*).<sup>4</sup>

Dampak PHK ini, sangat kompleks dan cenderung menimbulkan perselisihan dan konflik. Oleh karena itu, mekanisme dan prosedur PHK telah diatur sedemikian rupa, agar pekerja/buruh yang di PHK tetap mendapatkan

---

<sup>4</sup>F. X. Djumaldi, Wiwowo Soejono, *perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila*, Bina Aksara, Jakarta, 1987, hlm 94.

perlindungan yang layak dan memperoleh hak-hak normatifnya sesuai dengan ketentuan.

Disahkannya Undang-undang (RUU) perselisihan Hubungan Industrial menjadi Undang-undang yaitu Undang-undang No. 2 Tahun 2004, maka penyelesaian perselisihan perburuhan akan mengikuti ketentuan yang berlaku menurut Undang-undang. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial baru akan berlaku setahun setelah diundangkan dan dengan berlakunya undang-undang tersebut, maka Undang-undang No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan Undang-undang No. 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di perusahaan swasta dinyatakan tidak berlaku lagi serta semua peraturan pelaksanaan dari Undang-undang No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan dan undang-undang No. 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di perusahaan swasta dinyatakan tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan ketentuan dalam Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Keberadaan Undang-undang No. 2 Tahun 2004 merupakan amanat dari Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenaga kerjaan. Undang-undang No. 2 Tahun 2004 Mengatur hal-hal baru, dimana salah satunya yang terpenting adalah dibentuknya Lembaga Pengadilan Hubungan Industrial. Sebagai salah satu cara untuk menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial. Pengadilan Hubungan Industrial ini sudah harus terbentuk pada tanggal 14 Januari 2005. Namun Bagir Manan selaku Ketua Mahkamah Agung meminta pada pemerintah “untuk menunda terbentuknya pengadilan ini dikarenakan Mahkamah Agung

belum menyiapkan Hukum Acara, Kompetensi Pengadilan, serta hal-hal teknis lainnya”.<sup>5</sup>

Sebagai suatu Lembaga Pengadilan Khusus dalam Lingkungan Pengadilan Umum maka keberadaannya Lembaga Pengadilan Hubungan Industrial dalam prakteknya tentu memiliki kendala dan juga hambatan dan berdasarkan keadaan tersebut pada tanggal 3 Agustus 2005 pemerintah mengeluarkan Undang-undang No. 2 Tahun 2005 tentang penetapan peraturan pemerintah pengganti Undang-undang No.1 Tahun 2005 tentang penangguhan mulai berlakunya Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menjadi Undang-undang.

Bedasarkan hal diatas membawa angin segar dalam kajian hukum ketenagakerjaan maka meskipun keberadaan Pengadilan Khusus Hubungan Industrial juga masih dalam kondisi yang perlu di perbaiki. Keadaan-keadaan ini tentunya juga menjadi kendala dalam peraktek Pengadilan Hubungan Industrial. Belum lagi masalah perkara hubungan kerja yang menunggak sebelum pembentukan Pengadilan Hubungan Industrial pada panitian perselisihan perburuhan pusat atau daerah, tentunya memiliki potensi besar dalam awal-awal berdirinya Pengadilan Hubungan Industrial.<sup>6</sup>

Berdasarkan Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh, dan pengusaha. Proses Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) merupakan proses yang baik bagi pengusaha maupun pekerja, sehingga dari

---

<sup>5</sup>Dyan Pitaloka “Menyongsong lahirnya Pengadilan Hubungan Industrial”.[pemantaupengadilan.com](http://pemantaupengadilan.com), diakses tanggal 25 Desember 2015 pukul 11:45 wib. Hlm 2.

<sup>6</sup> Ibid. hlm. 3

sekian banyak perkara yang masuk ke Pengadilan Hubungan Industrial, perkara terkait PHK termasuk salah satu perkara yang paling sering ditemui. Pada dasarnya, pengusaha dan pekerja terikat dalam sebuah perjanjian kerja, sehingga ketika pengusaha mengakhiri perjanjian kerja sebelum jangka waktu yang ditentukan, maka pengusaha wajib membayar ganti rugi pada pekerja sebesar upahnya sampai batas waktu berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja. Permasalahan yang terjadi, misalnya pada penghitungan besaran upah yang berhak diterima oleh karyawan.

Ketentuan mengenai PHK yang terdapat dalam undang-undang No. 13 Tahun 2003, yang telah mengalami beberapa perubahan melalui putusan Mahkamah Konstitusi. Banyak sekali aspek yang perlu diperhatikan dalam proses PHK ini, khususnya oleh para pengusaha, agar tidak sampai melanggar hak pekerja dan terseret dalam kasus di Pengadilan Hubungan Industrial.

Didorongnya perselisihan perburuhan ke ranah formal pada sebuah Lembaga Penyelesaian Perselisihan perburuhan, mau tidak mau memaksa pekerja maupun pengusaha untuk menempuh jalur tersebut, sehingga perlu untuk mengukur keefektifan jalur penyelesaian perselisihan perburuhan di Lembaga Penyelesaian Hubungan Industrial dengan mengaitkannya dengan ketentuan Pasal 4 ayat 2 Undang-Undang No.4 Tahun 2004 tentang Kekuasaan Kehakiman yang menyatakan : “Peradilan dilakukan dengan sederhana, cepat, dan biaya ringan”.<sup>7</sup>

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul “ Tinjauan Yuridis Terhadap Lembaga Peradilan Hubungan

---

<sup>7</sup> Undang-Undang No. 4 Tahun 2004 Tentang *Kekuasaan Kehakiman*, Pasal 4 Ayat 2

Industrial Dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial ” (Studi Kasus Putusan No. 5/ G/2014/PHI.Mdn) ”.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Secara umum permasalahan dalam penelitian ini adalah tentang tinjauan Hukum Perdata terhadap akta pengikatan diri untuk jual beli tanah, maka berdasarkan latar belakang dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui pengadilan hubungan industrial.
2. Dasar Pertimbangan Hakim dalam memutus perkara perselisihan hubungan industrial dalam Putusan No. 5/ G/2014/PHI.Mdn.

## 1.3 Pembatasan Masalah

Disebabkan keterbatasan waktu, dan proses yang panjang dalam hal ini penelitian dilakukan hanya tentang proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui pengadilan hubungan industrial dan Dasar Pertimbangan Hakim dalam memutus perkara perselisihan hubungan industrial dalam Putusan No. 5/ G/2014/PHI.Mdn. .

## 1.4 Perumusan Masalah

Adapun permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana Proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui pengadilan hubungan industrial?



2. Apakah dasar pertimbangan hakim dalam memutus perkara perselisihan hubungan industrial dalam Putusan No. 5/ G/2014/PHI.Mdn.?

### **1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

Adapaun tujuan secara umum yang hendak di capai dalam penelitian ini adalah sesuai dengan pokok permasalahan yang ada, maka tujuan penulisan skripsi ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana Proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui pengadilan hubungan industrial.
2. Untuk mengetahui apakah Dasar Pertimbangan Hakim dalam memutus perkara perselisihan hubungan industrial dalam Putusan No. 5/ G/2014/PHI.Mdn.

Manfaat yang diambil dari penelitian yang dilakukan antara lain:

#### **1. Manfaat Teoritis**

Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan kajian lebih lanjut untuk melahirkan beberapa konsep ilmiah yang pada gilirannya akan memberikan sumbangan pemikiran bagi perkembangan ilmu hukum keperdataan khususnya mengenai Tinjauan Yuridis Terhadap Lembaga Peradilan Hubungan Industrial Dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial.

#### **2. Manfaat Praktis**

- a. Sebagai pedoman dan masukan bagi semua pihak terutama masyarakat, agar mengetahui bagaimana proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui pengadilan hubungan industrial dan untuk mengetahui apakah Dasar Pertimbangan Hakim dalam memutus perkara

perselisihan hubungan industrial dalam Putusan No. 5/ G/2014/PHI.Mdn. dengan perkembangan ilmu hukum keperdataan.

- b. Sebagai bahan kajian lebih lanjut terhadap kalangan akademis untuk menambah wawasan dalam bidang hukum keperdataan khususnya dalam Tinjauan Yuridis Terhadap Lembaga Peradilan Hubungan Industrial Dalam Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial. Penulis berharap penulisan ini akan dapat membawa manfaat bagi kepentingan bangsa dan negara dan masyarakat luas.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

Metode berarti cara yang tepat untuk melakukan sesuatu, sedangkan penelitian berarti suatu kegiatan untuk mencari, mencatat, merumuskan dan menganalisa sampai menyusun laporannya.<sup>26</sup> Dengan menggunakan metode, seseorang diharapkan mampu untuk menemukan dan menganalisis masalah tertentu, sehingga dapat mengungkapkan suatu kebenaran, karena metode memberikan pedoman tentang cara bagaimana seorang ilmuwan mempelajari, memahami dan menganalisa permasalahan yang dihadapi.

#### **3.1 Jenis, Sifat, Lokasi dan Waktu Penelitian**

##### **3.1.1 Jenis Penelitian**

Adapun Jenis data dalam penelitian ini adalah secara Normatif empiris yaitu merupakan data yang diperoleh langsung dari instansi terkait yaitu di Pengadilan Hubungan Industrial Medan di dalam peradilan umum Pengadilan Negeri Medan dan dari bahan perpustakaan.

data dilihat dari sumbernya meliputi:

a. Data Primer

Data primer atau data dasar dalam penelitian ini diperlukan untuk memberi pemahaman secara jelas dan lengkap terhadap data sekunder data mengenai putusan perkara perdata perselisihan hubungan kerja dengan No. No. 5/ G/2014/PHI-Mdn. Yang diperoleh atau yang bersumber langsung dari instansi terkait yaitu di Pengadilan Hubungan Industrial Medan di

---

<sup>26</sup> Cholid Narbuko dan H. Abu Achmadi, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta : PT Bumi Aksara,2002), hal 1

dalam peradilan umum Pengadilan Negeri Medan yang merupakan lokasi penelitian.

b. Data sekunder

Dalam penelitian ini data sekunder merupakan data pokok yang diperoleh dari perpustakaan, terhadap berbagai macam bahan bacaan seperti buku-buku, artikel, serta peraturan perundang-undangan yang berlaku, maupun sumber lainnya yang berkaitan dengan masalah dan tujuan penelitian.

### 3.1.2 Sifat Penelitian

Sifat penelitian ini dianalisis secara kualitatif sehingga diperoleh gambaran yang jelas dengan pokok permasalahan. Dengan analisis kualitatif maka data yang diperoleh dari responden atau informasi menghasilkan data deskriptif analisis sehingga diteliti dan dipelajari sebagai sesuatu yang utuh.

### 3.1.3 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Pengadilan Hubungan Industrial Medan didalam peradilan umum Pengadilan Negeri Medan yaitu dengan cara mengambil putusan dengan kasus yang terkait yaitu kasus perselisihan hubungan industrial Putusan No. 5/ G/2014/PHI-Mdn. Waktu penelitian dilaksanakan pada bulan September 2015 sampai dengan Bulan maret 2016. Ada pun waktu penelitian tersebut yaitu:

No	Perihal Penelitian	Tanggal dan waktu	Tempat
1.	Pengambilan Putusan	10 Agustus 2015 pukul 10:00 Wib s/d pukul	Pengadilan Negeri Medan

		12:00 Wib	
2.	Melakukan riset	3 Februari 2016 Pukul 10:00 Wib s/d Pukul 12:00 Wib	Pengadilan Negeri Medan
3.	Pengambilan data terkait Putusan dalam penelitian	10 februari 2016 Pukul 11:00 Wib s/d Pukul 15:00 Wib	Pengadilan Negeri Medan
4.	Pengambilan surat telah selesai riset/penelitian	16 Februari 2016 Pukul 10:00 s/d Pukul 12:00 Wib	Pengadilan Negeri Medan

Dalam penelitian diatas Penulis menganalisis hasil putusan, pengambilan data pada saat melakukan riset sebagai pembahasan untuk melengkapi penulisan skripsi ini.

### 3.2 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara sebagai berikut:

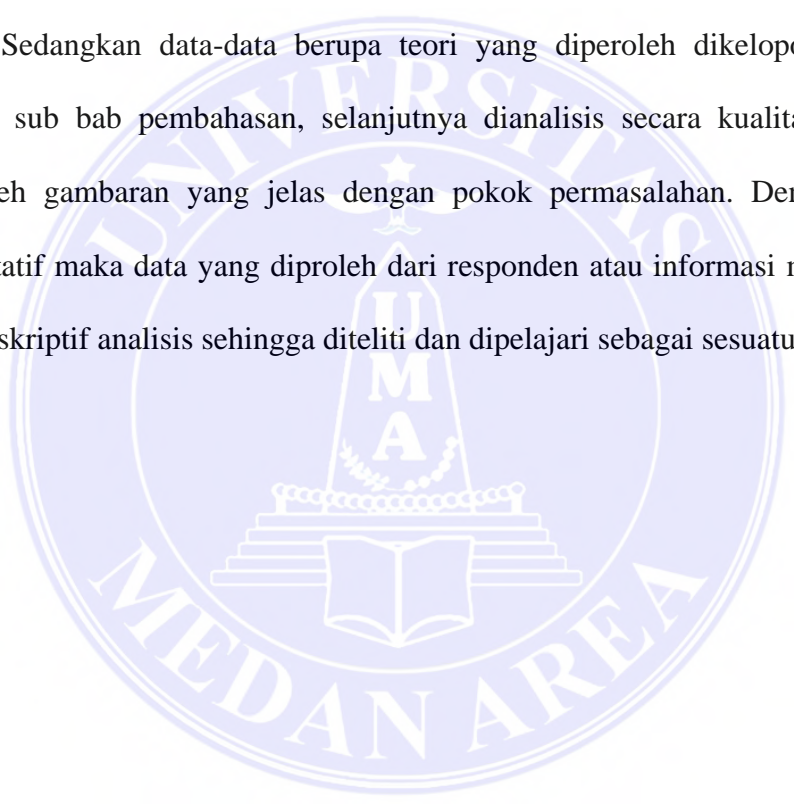
1. Penelitian keperustakaan (*Library research*). Metode ini dengan melakukan penelitian terhadap berbagai sumber bacaan tertulis dari para sarjana yaitu buku-buku teori tentang hukum, majalah hukum, jurnal-jurnal hukum, dan juga bahan-bahan kuliah serta peraturan-peraturan tentang hukum keperdatan khususnya tentang perindustrian.
2. Penelitian Lapangan (*field research*) yaitu dengan melakukan studi penelitian langsung ke Pengadilan Hubungan Industrial Medan di dalam peradilan umum

Pengadilan Negeri Medan dengan mengambil putusan yang berhubungan dengan judul skripsi yaitu kasus tentang perselisihan hubungan industrial No. 5/ G/2014/PHI-Mdn.

### **3.3 Analisis Data**

Data sekunder dari bahan hukum primer disusun secara sistematis dan kemudian substansinya dianalisis secara Kualitatif untuk memperoleh gambaran tentang pokok permasalahan.

Sedangkan data-data berupa teori yang diperoleh dikelompokkan sesuai dengan sub bab pembahasan, selanjutnya dianalisis secara kualitatif sehingga diperoleh gambaran yang jelas dengan pokok permasalahan. Dengan analisis kuwalitatif maka data yang diperoleh dari responden atau informasi menghasilkan data deskriptif analisis sehingga diteliti dan dipelajari sebagai sesuatu yang utuh.



## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **1.1 SIMPULAN**

1. Adapun proses penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial melalui Pengadilan Hubungan Industrial adalah dilakukan dengan cara:

1. Proses pengajuan gugatan

Proses pengajuan gugatan dipengadilan Hubungan Industrial di ajukan kepada pengadilan hubungan industrial pada pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja.

2. Proses pemeriksaan

Proses pemeriksaan perkara pada Pengadilan Hubungan Industrial pemeriksaan dapat dilakukan dengan dua cara yaitu :

a. Pemeriksaan dengan acara biasa

b. Pemeriksaan dengan acara cepat.

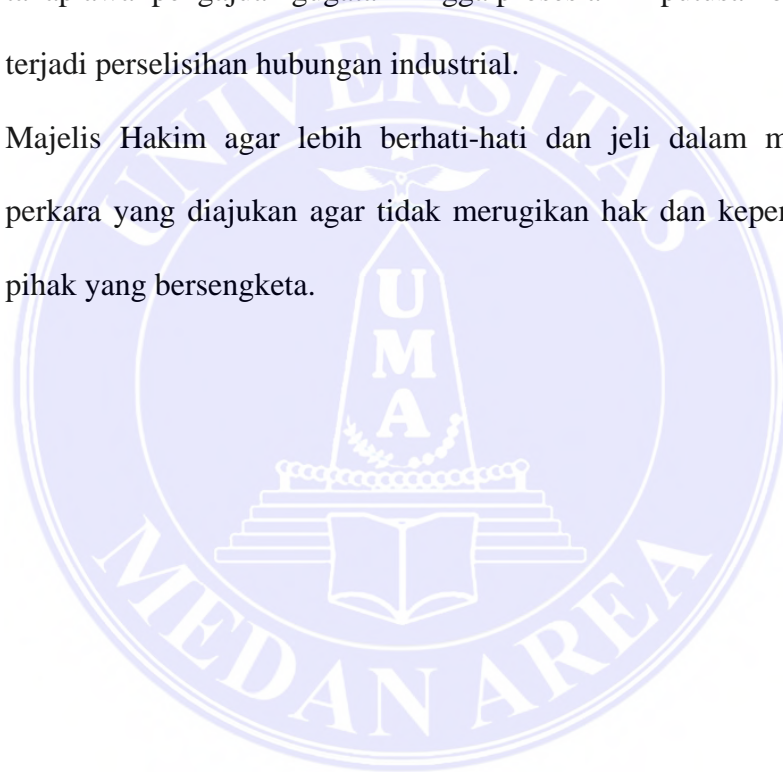
3. Putusan oleh Majelis Hakim Pengadilan Hubungan Industrial

2. Dasar pertimbangan hukum Hakim dalam putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 05/G/2014/PHI.Mdn, telah sesuai dan berdasarkan pada ketentuan Undang-undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) yaitu Pasal 1 angka (1), Pasal 55 jo pasal 56, dan Pasal 58, serta ketentuan Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Yaitu Pasal 1 angka (15) dan Pasal 77 ayat (2) huruf (a). sehingga Majelis Hakim menyatakan Pengadilan Hubungan

Industrial pada Pengadilan Negeri Medan tidak berwenang mengadili perkara ini.

## 5.2 SARAN

1. Untuk para masyarakat yaitu pekerja/buruh diharap berhati-hati dan lebih memahami tentang hukum yang berlaku di Indonesia saat ini khususnya mengenai Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, agar kedepannya masyarakat mengerti dan memahami proses penyelesaian dari tahap awal pengajuan gugatan hingga proses akhir putusan oleh hakim jika terjadi perselisihan hubungan industrial.
2. Majelis Hakim agar lebih berhati-hati dan jeli dalam memutus suatu perkara yang diajukan agar tidak merugikan hak dan kepentingan pihak-pihak yang bersengketa.





## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku-buku

- Abdussalam, *Hukum Ketenaga Kerjaan (Hukum Perburuhan )*, yang telah direvisi Restu Agung, Jakarta: 2008.
- Abdul R. Salim, *Hukum Bisnis Untuk Perusahaan*, Kencana Prenada Media Group. Jakarta: 2005
- Cholid Narbuko dan H. Abu Achmadi, *Metodologi Penelitian*, Jakarta : PT Bumi Aksara, 2002.
- F. X. Djumaldi, Wiwowo Soejono, *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila*, Bina Aksara, Jakarta, 1987.
- I Made Widyana, *Alternatif Penyelesaian Sengketa (ADR)*, Jakarta: Fikahati Aneska. 2009.
- Juanda Pangaribuan, *Tuntunan Praktis Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja*, Jakarta : PT Bumi Intitama Sejahterah. 2003.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Pusat Bahasa Edisi Keempat Departemen Pendidikan Nasional, 2008.
- Lalu Husni, *Pengantar Hubungan Ketenaga Kerjaan Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007.
- M. Nur Rasaid, *Hukum Acara Perdata*, Sinar Grafika, Jakarta, 2003
- Payaman. J. Simanjuntak, *Manajemen Hubungan Industrial*, Jakarta: Penerbit Jala Permata Aksara, 2009.
- Samsul Arifin, “*Metode Penulisan Karya Ilmiah dan Penelitian Hukum*”, Medan Area Universiti Press, 2012.
- Sudikno Mertokusumo, *Hukum Acara Perdata Indonesia*, Liberty, Yogyakarta, 2002.
- Sanusi Bintang dan Dahlan, *Pokok-pokok Hukum Ekonomi dan Bisnis*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000.
- William Hendricks, *Bagaimana Mengelola Konflik-Petunjuk Praktis Untuk Manajemen Konflik Yang Efektif*, Jakarta : Bumi Aksara, 2008.
- Zaeni Asyhad, *Hukum Kerja, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007.

Zaeni Asyhadie, *Peradilan Hubungan Industrial*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2009.

## **B. Undang-Undang**

Kitab Undang-undang Hukum Perdata

Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-undang No. 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Undang-Undang No. 2 Tahun 2005 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang penggunaan mulai berlakunya Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Undang-undang No.4 Tahun 2004 Tentang Kekuasaan Kehakiman.

## **C. Majalah dan Internet**

<http://repository.usu.ac.id/handle/123456789/4833> Fikri Rizki diakses pada tanggal 7 Januari 2016 pukul 10:30 wib.

www.Dyan Pitaloka “Menyongsong lahirnya Pengadilan Hubungan Industrial”,. Pemantau pengadilan.com, diakses tanggal 2 Desember 2015 pukul 11:45 wib.