

MENINJAU EFEKTIFITAS PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL (PHI) PADA PENGADILAN NEGERI SERANG SEBAGAI LEMBAGA PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Sahidul Anam

*Program Studi Teknik Mesin, FTI, Institut Teknologi Budi Utomo Jakarta
syahidulanam1@gmail.com*

Abstrak

Dibentuknya Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) yang diharapkan dapat menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, mendapat kritik dan kecaman keras dari kalangan pimpinan Serikat Pekerja/Buruh, yang menyatakan bahwa proses di PHI tidak efektif, lama, mahal dan rumit. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah PHI telah efektif sebagai salah satu lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang tepat, cepat, murah, dan sederhana. Hasil analisis bahwa 73% dari responden memilih PHI daripada lembaga penyelesaian perselisihan lain. Waktu persidangan rata-rata adalah 47 hari kerja, masih dalam batas waktu 50 hari kerja. Enam puluh persen responden menyatakan bahwa batas waktu persidangan tersebut wajar.

Biaya perkara di PHI pada PN Serang rata-rata sebesar Rp. 269.265,- untuk setiap perkara. Dari jumlah perkara yang disidangkan, 74% biaya perkara ditanggung oleh negara, selebihnya dibebankan kepada pengusaha atau pekerja/buruh yang dinyatakan kalah melalui putusan pengadilan. 60% responden menyatakan biaya perkara di PHI tidak mahal.

Hasil analisis terhadap hukum acara: 65% responden menyatakan bahwa penggunaan dua hukum acara di PHI tidak masalah, sepanjang disosialisasi dengan baik, tetapi 60% responden menyatakan bahwa perlu dilakukan perubahan terhadap hukum acara PHI.

Dengan terpenuhinya keempat kriteria yang telah ditentukan, dapat disimpulkan bahwa PHI telah efektif sebagai salah satu lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang tepat, cepat, murah, dan sederhana, sehingga keberadaannya layak untuk dipertahankan

Kata kunci: efektifitas, PHI, hukum acara, serikat pekerja

1. PENDAHULUAN

Hubungan industrial, menurut kamus hubungan industrial berarti hubungan antar para pelaku dalam proses produksi barang dan jasa, yang terdiri dari: buruh, pengusaha, dan pemerintah. Hubungan industrial didefinisikan sebagai hubungan antara semua pihak yang tersangkut atau berkepentingan atas proses produksi barang atau pelayanan jasa di suatu perusahaan (Payaman ; 2003). Definisi hubungan industrial menurut UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Ada tiga pihak yang terkait dan berinteraksi dalam pelaksanaan hubungan industrial, yang masing-masing mempunyai peran dan fungsi yang berbeda. Agar hubungan industrial dapat berlangsung secara harmonis, maka perlu dilakukan pengaturan terhadap hak dan kewajiban

masing-masing pihak dan disiapkan sarannya. Tujuan akhir dari pengaturan tersebut adalah terciptanya produktivitas atau kinerja perusahaan dalam bentuk peningkatan produktivitas serta kesejahteraan bagi pekerja/buruh dan pengusaha secara adil. Untuk dapat mencapai tujuan akhir tersebut, maka perlu adanya ketenangan kerja bagi pekerja/buruh dan ketenangan berusaha bagi Pengusaha (*industrial peace*) sebagai tujuan antara.

Walaupun telah disediakan sarana dan telah dilakukan pengaturan hak dan kewajiban, dalam prakteknya hubungan industrial seringkali tidak berjalan dengan harmonis. Hubungan industrial merupakan sisi rawan di dalam bidang ketenagakerjaan. Kerawanan tersebut sebagai akibat dari sifat hubungan kerja, di mana pada dasarnya ada perbedaan kepentingan antara para pelaku proses produksi (Suwanto; 2003). Oleh karena itu, diperlukan suatu lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang tepat, cepat, murah, sederhana dan adil.

Perkembangan dunia usaha sangat erat kaitannya dengan kondisi hubungan industrial (ketenagakerjaan) di suatu negara. Tidak hanya di Indonesia, tetapi juga hampir di seluruh negara di dunia, termasuk di negara-negara maju sekalipun. Kualitas hubungan industrial di suatu negara, menjadi salah satu pertimbangan bagi calon *investor* untuk menanamkan modalnya di suatu negara.

Sejak reformasi digulirkan pada tahun 1998, pemerintah Republik Indonesia telah melahirkan tiga undang-undang di bidang ketenagakerjaan yang dikenal dengan paker reformasi undang-undang ketenagakerjaan. Ketiga undang-undang tersebut adalah:

1. UU No. 21 Tahun 2000, tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh
2. UU No. 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan
3. UU No. 2 Tahun 2004, tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI)

UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) tersebut dianggap sebagai salah satu paket reformasi undang-undang di bidang ketenagakerjaan, karena isi dari undang-undang tersebut telah mengalami banyak perubahan yang telah disesuaikan dengan undang-undang di bidang ketenagakerjaan lainnya, yaitu UU No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja dan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Lahirnya UU No. 2 Tahun 2004 tentang PPHI membawa konsekuensi hukum, yaitu dibentuknya Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) sebagai pengganti Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah/Pusat (P4D/P) dianggap sebagai pengadilan semu, sehingga dengan demikian, telah terjadi perubahan sistem penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dari panitia menjadi pengadilan.

Walaupun telah dilakukan beberapa perubahan isi dari UU No. 2 Tahun 2004 terhadap hukum acara dari peradilan umum yaitu HIR/RBg untuk disederhanakan dan disesuaikan dengan kebutuhan para pihak, namun demikian dalam penerapannya di Pengadilan Hubungan Industrial selama hampir tiga tahun, masih menuai banyak kritik, khususnya dari kalangan Serikat Pekerja/Buruh, yang pada intinya mengatakan bahwa PHI tidak efektif, lama, mahal dan terlalu formalistik dalam menerapkan hukum acara, serta lebih membingungkan daripada

menyelesaikan perselisihan di P4D/P, sehingga keberadaannya tidak perlu dipertahankan. Dalam hal ini Serikat pekerja/serikat buruh berfungsi sebagai sarana untuk memperjuangkan, melindungi, dan membela kepentingan dan meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya (Koeshartono; 2005)

Alasan Dibentuknya PHI

Sesuai dengan konsideran dalam UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI), bahwa alasan dibentuknya UU No. 2 Tahun 2004 tentang PPHI adalah:

- 1) Bahwa hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan perlu diwujudkan secara optimal sesuai dengan nilai-nilai Pancasila
- 2) Bahwa dalam era industrialisasi, masalah perselisihan hubungan industrial menjadi semakin meningkat dan kompleks, sehingga diperlukan institusi dan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang cepat, tepat, adil, dan murah
- 3) Bahwa 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 dengan kebutuhan masyarakat

Berdasarkan alasan-alasan tersebut di atas dan mengingat semakin kompleksnya permasalahan di bidang ketenagakerjaan, akhirnya pada tanggal 14 Januari 2004 pemerintah mengesahkan UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) yang merupakan pengganti dari kedua undang-undang tersebut.

Sebagai konsekuensi dari disahkannya UU No. 2 Tahun 2004 tersebut, maka Panitia Penyelesaian Perburuhan Daerah (P4D) dan Panitia Penyelesaian Perburuhan Pusat (P4P) dibubarkan, dan pada tanggal 15 Januari 2006 Presiden meresmikan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI)

Kedudukan dan Wilayah Hukum PHI

Sesuai dengan ketentuan Pasal 59 ayat (1) UU No. 2 Tahun 2004 tentang PPHI, yang menyatakan bahwa untuk pertama kali dengan undang-undang ini dibentuk PHI pada setiap pengadilan negeri kabupaten/kota yang berada

di setiap ibu kota propinsi yang daerah hukumnya meliputi propinsi yang bersangkutan. Ayat (2): Di kabupaten/kota yang padat industri, dengan keputusan presiden harus segera dibentuk PHI pada pengadilan negeri setempat.

Sampai dengan tiga tahun setelah diresmikan, PHI baru ada di setiap propinsi, dengan jumlah dan jenis perkara yang bervariasi, sedangkan di kabupaten/kota yang padat industri seperti Tangerang dan Bekasi, masih belum dibentuk PHI sebagaimana amanat pasal 59 ayat (2) UU No. 2 Tahun 2004 tentang PPHI.

Kewenangan PHI

Sebagaimana telah diatur dalam pasal 55 UU No. 2 Tahun 2004 tentang PPHI, bahwa PHI merupakan pengadilan khusus yang berada pada peradilan umum. Disebut sebagai pengadilan khusus karena PHI hanya menangani perkara-perkara khusus terkait dengan hubungan industrial. Ada empat jenis perselisihan, yang merupakan kewenangan PHI, yaitu:

- 1) Perselisihan Hak
- 2) Perselisihan Kepentingan
- 3) Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)
- 4) Perselisihan Antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Sebagai lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, PHI bertugas dan berwenang memeriksa dan memutus:

- 1) Di tingkat pertama, mengenai perselisihan hak
- 2) Di tingkat pertama dan terakhir, mengenai perselisihan kepentingan
- 3) Di tingkat pertama, mengenai perselisihan PHK
- 4) Di tingkat pertama dan terakhir, mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan

Mekanisme PPHI

Ada beberapa cara dan tahapan dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial, yaitu melalui bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase, PHI Pada Pengadilan Negeri, dan PHI Pada Mahkamah Agung (kasasi).

a. Lama Persidangan

Sebagaimana ketentuan pasal 103 UU No. 2 Tahun 2004 tentang PPHI: Majelis Hakim wajib memberikan putusan penyelesaian

perselisihan hubungan industrial dalam waktu selambat-lambatnya 50 (lima puluh) hari kerja terhitung sejak sidang pertama.

b. Biaya Perkara

Secara khusus, biaya perkara di PHI, diatur dalam pasal 58 UU No. 2 Tahun 2004 tentang PPHI, yang menyatakan bahwa dalam proses beracara di PHI, pihak-pihak yang berperkara tidak dikenakan biaya termasuk biaya eksekusi yang nilai gugatannya di bawah Rp. 150.000.000 (seratus lima puluh juta rupiah)

Untuk nilai gugatan sebesar Rp. 150.000.000 (seratus lima puluh juta rupiah) atau lebih, biaya perkara tidak diatur dalam undang-undang tersebut, sehingga yang berlaku adalah ketentuan umum dalam HIR pasal 181 yang menyatakan bahwa barang siapa yang dikalahkan dengan putusan hakim, akan dihukum pula untuk membayar ongkos perkara.

c. Hukum Acara PHI

Sebagaimana ketentuan pasal 87 UU No. 2 Tahun 2004 tentang PPHI, yang menyatakan bahwa hukum acara yang berlaku pada PHI adalah Hukum Acara Perdata yang berlaku pada pengadilan dalam lingkungan peradilan umum, kecuali yang diatur secara khusus dalam undang-undang ini, sehingga dengan demikian ada dua hukum acara yang digunakan pada PHI, yaitu:

1. UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) sebagai hukum acara khusus (*lex specialis*)
2. Hukum Acara Perdata pada peradilan umum, yaitu HIR (*Herziene Indonesisch Reglement*) untuk Jawa dan Madura dan RBg (*Rechtsreglement Buitengewesten*) untuk wilayah selain Jawa dan Madura, sebagai hukum acara umum (*lex generalis*).

Sesuai dengan azas hukum bahwa aturan yang khusus mengesampingkan aturan yang umum (*lex specialis derogat lex generalis*), maka HIR/RBg hanya akan digunakan bila suatu ketentuan tidak diatur dalam UU No. 2 Tahun 2004 tentang PPHI.

Beberapa aturan atau ketentuan khusus yang diatur dalam UU No. 2 Tahun 2004 tentang

PPHI yang mengesampingkan aturan umum dalam peraturan perundang-undangan lain, antara lain :

- a) Batas waktu persidangan 50 hari kerja sejak sidang pertama
- b) Untuk nilai gugatan di bawah Rp. 150.000.000 (seratus lima puluh juta rupiah) biaya perkara ditanggung negara
- c) Tidak ada upaya hukum banding, untuk semua jenis perselisihan.
- d) Khusus untuk perselisihan hak dan PHK, dapat melakukan upaya hukum kasasi ke Mahkamah Agung (MA), sedangkan untuk perselisihan kepentingan dan perselisihan antar SP/SB, putusan PHI bersifat final.
- e) Gugatan diajukan pada PHI pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja/buruh bekerja.
- f) Serikat Pekerja/Buruh dan organisasi pengusaha dapat bertindak sebagai kuasa hukum untuk beracara di PHI, untuk mewakili anggotanya.

2. METODOLOGI

Ditinjau dari tujuannya, jenis penelitian ini adalah penelitian hukum empiris (*law in action/empirical research in law*) dengan metode kualitatif, karena mengkaji penerapan hukum ketenagakerjaan dan hukum acara oleh pihak-pihak yang terkait dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dengan analisa yang berfokus pada proses berdasarkan data-data verbal, tidak dalam bentuk angka-angka. Bentuk dari penelitian ini adalah diagnostik-preskriptif, sebab yang pertamanya dilakukan adalah diagnosa atau analisis sebab-sebab terjadinya suatu masalah, kemudian memberikan saran-saran sebagai alternatif solusinya. Sedangkan bila ditinjau dari sifatnya, jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif, sebab pengetahuan tentang obyek yang akan diteliti sudah cukup tersedia, dan peneliti akan menjelaskannya sesuai dengan kerangka pemikirannya.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Telah dilakukan empat analisa data, yaitu tentang pemilihan lembaga penyelesaian perselisihan, lama penyelesaian perselisihan, biaya, dan kompleksitas hukum acara yang digunakan

Pemilihan Lembaga PPHI

Penelitian terhadap pemilihan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial oleh para pihak yang berselisih ini dilakukan dengan membandingkan antara PHI dengan lembaga penyelesaian perselisihan sebelumnya (P4D/P) dan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial lainnya. Penelitian dilakukan melalui kuisisioner yang dibagikan kepada 15 (lima belas) orang responden yaitu para pihak yang terkait dengan proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial, yang terdiri dari 5 (lima) orang pimpinan Serikat Pekerja/Buruh yang mewakili para pekerja/buruh untuk beracara di pengadilan, 5 (lima) orang wakil pengusaha, dan 5 (lima) orang Advokat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar atau 73% responden yang merupakan para pihak yang terkait dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial, memilih PHI sebagai tempat penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang tepat. Artinya, penyelesaian perselisihan melalui PHI lebih disukai, sehingga keberadaannya perlu dipertahankan. Tiga dari lima atau 60% para pimpinan Serikat Pekerja/Buruh tidak memilih PHI, karena sebab-sebab lain yang akan dibahas dalam analisis data penelitian berikutnya.

Lama Penyelesaian Perselisihan

Penelitian terhadap lama penyelesaian perselisihan di PHI dilakukan dengan dua cara, yaitu mengumpulkan data aktual lama persidangan di PHI pada PN Serang, melalui data sampling yang berupa 19 buah putusan selama periode tahun 2006 – 2008, dan melalui kuisisioner yang dibagikan kepada 20 orang responden yang terdiri dari 5 orang hakim, 5 orang advokat, 5 orang pimpinan serikat pekerja/buruh dan 5 orang wakil pengusaha. Berdasarkan data lama persidangan yang diambil dari 19 putusan tersebut di atas, dapat dibuktikan bahwa rata-rata lama persidangan di PHI pada PN Serang adalah 47 hari kerja, lebih cepat dibandingkan dengan batas lama persidangan 50 hari kerja sebagaimana diatur dalam pasal 103 UU No. 2 tahun 2004 tentang PPHI.

Pendapat para pihak terhadap batas waktu persidangan 50 hari kerja tersebut di atas, 12 dari 20 atau 60% para pihak terkait, menyatakan bahwa batas waktu persidangan 50 hari kerja, adalah cukup/wajar, terutama bila dibandingkan dengan batas waktu

persidangan di pengadilan negeri yang sampai dengan 180 hari.

Walaupun menurut para pihak terkait, batas waktu tersebut adalah wajar, tetapi empat dari lima atau 80% para pimpinan serikat pekerja/buruh menyatakan bahwa batas waktu tersebut adalah terlalu lama, dan setelah dilakukan penelitian lebih lanjut, ternyata waktu yang dianggap lama tersebut adalah waktu penyelesaian perselisihan sejak gugatan didaftarkan sampai dengan pemberitahuan putusan kasasi mahkamah agung selama rata-rata 184 hari.

Biaya Penyelesaian Perselisihan

Sebagaimana telah diuraikan sebelumnya, bahwa biaya penyelesaian perselisihan di PHI, dapat dibagi menjadi dua yaitu biaya perkara dan biaya untuk melakukan persidangan. Oleh karena besarnya biaya untuk melakukan persidangan sangat bervariasi untuk setiap perkara dan cukup sulit dihitung, maka dalam penelitian ini hanya akan dilakukan analisa terhadap biaya perkara, yang terdiri dari biaya pemanggilan para pihak, biaya materai dan redaksi putusan.

Penelitian terhadap biaya perkara di PHI ini, juga dilakukan dengan dua cara, yaitu:

- a) Mengumpulkan data besarnya biaya perkara aktual dan kepada siapa biaya tersebut dibebankan, melalui data sampling yang berupa 34 buah putusan selama periode tahun 2006 - 2008.
- b) Melalui kuisisioner yang dibagikan kepada 15 orang responden yang terdiri dari lima orang pimpinan serikat pekerja/buruh, lima orang wakil pengusaha dan lima orang advokat, dengan pertanyaan: Bagaimana menurut saudara tentang biaya beracara di PHI ?

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh data biaya perkara rata-rata yang terjadi di PHI pada PN Serang adalah sebesar Rp. 269.265 (dua ratus enam puluh sembilan ribu dua ratus enam puluh lima rupiah). Sedangkan dari jumlah perkara yang disidangkan, 74% biaya perkara dibebankan kepada negara, sehingga benar bila 60% responden menyatakan bahwa biaya beracara di PHI tidak mahal. Namun demikian, empat dari lima atau 80% pimpinan serikat pekerja/buruh menyatakan bahwa biaya beracara di PHI mahal, terutama biaya transportasi untuk menghadiri persidangan.

Biaya Penyelesaian Perselisihan

Penelitian terhadap kompleksitas hukum acara yang digunakan pada PHI, dilakukan dengan kuisisioner, observasi, dan analisa terhadap putusan PHI pada PN Serang. Beberapa data yang akan diteliti dan dilakukan analisis, antara lain:

- a. 90% dari para pihak yang terkait dengan proses persidangan di PHI telah mengetahui hukum acara yang digunakan, dan 70% telah memahaminya.
- b. 80% dari para pimpinan serikat pekerja/buruh telah mengetahui hukum acara yang digunakan di PHI, tetapi hanya 20% yang telah memahaminya. Hal ini disebabkan karena kurangnya sosialisasi.
- c. 80% dari para pimpinan serikat pekerja/buruh yang beracara di PHI, tidak memiliki latar belakang pendidikan Sarjana Hukum (SH).
- d. Terdapat korelasi antara pemahaman para pimpinan serikat pekerja/buruh terhadap hukum acara yang digunakan di PHI dengan latar belakang pendidikannya. Kurang pahamiannya para pimpinan serikat pekerja/buruh terhadap hukum acara, juga disebabkan karena latar belakang pendidikan yang bukan SH.
- e. 60% dari para pihak yang telah memahami UU No. 2 tahun 2004 tentang PPHI, menyatakan bahwa UU tersebut dapat dipakai sebagai hukum acara di PHI dengan beberapa perubahan. Sedangkan 50% dari para pihak yang telah memahami HIR, menyatakan bahwa HIR masih layak dan relevan untuk dipakai sebagai salah satu hukum acara (*lex generalis*) di PHI.
- f. 65% dari para pihak yang beracara di PHI menyatakan bahwa penggunaan dua hukum acara dalam satu pengadilan tidak masalah karena sudah biasa sepanjang disosialisasi dengan baik, tetapi seluruh atau 100% para pimpinan serikat pekerja/buruh menyatakan bahwa penggunaan dua hukum acara dalam satu pengadilan yaitu PHI, terlalu kompleks dan merepotkan.

Secara keseluruhan, tidak ada masalah dengan keberadaan PHI, juga terhadap lama penyelesaian perselisihan, biaya perkara, dan kompleksitas hukum acara yang digunakan di PHI, tetapi mengapa para pimpinan serikat pekerja/buruh masih melakukan kritikan dan penolakan serta menyatakan bahwa PHI tidak

efektif ?. Untuk menjawabnya, maka penelitian dilanjutkan dengan melakukan pendataan, yaitu bagaimana putusan PHI terhadap penyelesaian perselisihan yang dilakukan oleh para pimpinan serikat pekerja/buruh.

Penelitian ini dilakukan dengan melakukan pendataan terhadap hubungan antara profesi dan latar belakang pendidikan para pimpinan serikat pekerja/buruh dengan putusan-putusan PHI. Data yang diperoleh dari 34 putusan PHI periode tahun 2006 - 2008, sebagai berikut:

- a. Terjadi ketidakseimbangan dalam persidangan, karena:
 - 1) Hanya 10 dari 34 atau 29% dari perkara yang diajukan oleh para pekerja/buruh menggunakan jasa advokat, karena keterbatasan biaya. Selebihnya diwakili oleh para pimpinan serikat pekerja/buruh yang 83% diantaranya tidak mempunyai latar belakang pendidikan SH
 - 2) 22 dari 34 atau 65% pengusaha yang beracara di PHI, menggunakan jasa advokat. Selebihnya diwakili oleh bagian personalia atau HRD yang 33% diantaranya berlatar belakang pendidikan SH.
- b. 59% dari putusan PHI pada PN Serang – Banten, menyatakan bahwa para pekerja/buruh kalah, dengan rincian:
 - 1) 50% dalam bentuk gugatan tidak dapat diterima atau *Niet Ontvankelijk Verklaard (N.O.)* karena cacat formil, sebagai akibat dari kurang pahamiannya terhadap hukum acara.
 - 2) 9% dalam bentuk gugatan ditolak, karena tidak dapat membuktikannya.
- c. Terdapat korelasi antara penolakan para pimpinan serikat pekerja/buruh terhadap putusan PHI, profesi atau latar belakang pendidikan pihak yang mewakili pekerja/buruh, dan kurangnya pemahaman terhadap hukum acara, sebagai berikut :
 - 1) Penolakan para pimpinan serikat pekerja/buruh terhadap PHI disebabkan oleh seringnya para pimpinan serikat pekerja/buruh dinyatakan kalah dalam putusan PHI.
 - 2) Sebagian besar kekalahan pekerja/buruh di persidangan adalah dalam bentuk gugatan tidak dapat diterima akibat cacat formil, yang disebabkan oleh kurangnya pemahaman terhadap hukum acara

dari para pimpinan serikat pekerja/buruh yang mewakilinya, atau tidak digunakannya jasa advokat dalam beracara di PHI.

- 3) Kurangnya pemahaman para pimpinan serikat pekerja/buruh terhadap hukum acara disebabkan oleh latar belakang pendidikan yang bukan SH dan kurangnya sosialisasi hukum acara kepada mereka.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan analisa data hasil penelitian, dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. PHI telah efektif sebagai lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang tepat, cepat, murah dan sederhana, dengan alasan:
 - a. Secara yuridis, kedudukan PHI lebih tepat dibanding lembaga penyelesaian perselisihan lain yaitu P4D/P dan arbitrase, karena dilakukan oleh majelis hakim, mempunyai kewenangan untuk melakukan eksekusi, dan bebas dari intervensi eksekutif. 73% dari para pihak yang terkait, memilih PHI sebagai lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dibanding dengan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang lain.
 - b. Waktu Persidangan
Waktu persidangan di PHI pada PN Serang rata-rata adalah 47 hari kerja, masih dalam batas waktu 50 hari kerja yang disyaratkan dalam UU No. 2 Tahun 2004 tentang PPHI. 60% dari para pihak yang terkait, menyatakan bahwa batas waktu persidangan tersebut adalah cukup/wajar
 - c. Biaya perkara
Biaya perkara relatif murah, yaitu rata-rata Rp. 269.265,- (dua ratus enam puluh sembilan ribu dua ratus enam puluh lima rupiah) untuk setiap perkara. Dari jumlah perkara yang disidangkan, 74% diantaranya biaya perkara ditanggung negara, selebihnya dibebankan kepada pengusaha atau pekerja/buruh yang dinyatakan kalah dalam persidangan. 60% dari para pihak yang terkait,

- menyatakan bahwa biaya perkara tidak mahal.
- d. Kompleksitas Hukum Acara
90% dari para pihak yang terkait, mengetahui hukum acara yang digunakan di PHI, 70% diantaranya telah memahami hukum acara tersebut. 65% dari para pihak yang terkait, juga menyatakan bahwa penggunaan dua hukum acara di PHI, tidak masalah karena sudah biasa, sepanjang disosialisasi dengan baik, tetapi 60% diantaranya menyatakan bahwa perlu dilakukan perubahan terhadap hukum acara. Sehingga dengan demikian, maka PHI dinilai telah efektif, dan layak dipertahankan keberadaannya.
2. Setelah dilakukan penelitian lebih lanjut, dapat disimpulkan bahwa:
 - a. Waktu yang lama sebagaimana dimaksud oleh para pimpinan serikat pekerja/buruh, ternyata adalah waktu untuk melakukan upaya hukum kasasi di MA. Hal ini menyebabkan total waktu penyelesaian perselisihan, yaitu sejak gugatan diajukan sampai diberitahukannya putusan kasasi menjadi sangat lama, yaitu rata-rata 598 hari atau hampir 1 tahun 8 bulan.
 - b. Mahalnya biaya persidangan yang dimaksud oleh para pimpinan serikat pekerja/buruh, ternyata adalah biaya transportasi untuk menghadiri persidangan, karena letak PHI pada PN Serang yang relatif jauh dari tempat pekerja/buruh, yang 71% diantaranya bekerja di kabupaten/kota Tangerang.
 - c. 80% para pimpinan serikat pekerja/buruh yang beracara di PHI tidak berlatar belakang pendidikan SH, dan 80% diantaranya kurang memahami hukum acara karena kurangnya sosialisasi. Semuanya menyatakan bahwa penggunaan dua hukum acara di PHI terlalu kompleks dan merepotkan.
 - d. 65% dari para pengusaha yang beracara di PHI menggunakan jasa advokat, sedangkan hanya 29% dari para pekerja/buruh yang menggunakan jasa advokat, sehingga

- terjadi ketidak seimbangan di persidangan, yang mengakibatkan 59% pekerja/buruh dinyatakan kalah, dengan rincian 50% gugatan dinyatakan tidak dapat diterima karena cacat formil, 9% ditolak karena tidak dapat membuktikan.
3. Pernyataan para pimpinan serikat pekerja/buruh bahwa PHI tidak efektif, disebabkan karena kekecewaan akibat banyaknya gugatan yang dinyatakan tidak dapat diterima/cacat formil dan ditolak. Hal ini disebabkan karena kurangnya pemahaman terhadap hukum acara akibat kurangnya sosialisasi, dan latar belakang pendidikan yang bukan SH.

DAFTAR PUSTAKA

- Koeshartono dan M.F. Shellyana Junaedi, 2005. Hubungan Industrial – Kajian Konsep dan Permasalahannya. Yogyakarta: Universitas Atmajaya.
- Payaman Simanjuntak, 2003. Manajemen Hubungan Industrial. Jakarta : PT Pustaka Sinar Harapan.
- Suwarto, 2003. Hubungan Industrial Dalam Praktek. Jakarta: Asosiasi Hubungan Industrial Indonesia