BAB II
LANDASAN TEORI

2.1 Implementasi

Secara etimologis Implementasi berasal dari Bahasa Inggris yaitu *to implement* yang berarti mengimplementasikan. Implementasi merupakan penyediaan sarana untuk melaksanakan sesuatu yang menimbulkan dampak atau akibat terhadap sesuatu. Sesuatu tersebut dilakukan untuk menimbulkan dampak atau akibat itu dapat berupa undang-undang, Peraturan Pemerintah, keputusan peradilan dan kebijakan yang dibuat oleh lembaga-lembaga pemerintah dalam kehidupan kenegaraan.

Mazmanian & Paul Sabatier dalam bukunya implementation and public policy mendefinisikan implementasi sebagai berikut:

> "pelaksanaan keputusan kebijaksanaan dasar, biasanya dalam bentuk undanh-undang, namun dapat pula berbentuk perintah-perintah atau keputusan-keputusan eksekutif yang penting atau keputusan badan peradilan. Lazimnya, keputusan tersebut mengidentifikasikan masalah yang ingin diatasi, menyebutkan secara tegas tujuan atau sasaran yang ingin dicapai, dan berbagai cara untuk menstrukturkan atau mengatur proses implementasinya". (Mazmanian & Paul Sabatier, 1983:61).

implementasi sebagai pelakasanaan berbagai keputusan yang menyediakan sarana dalam pelaksanaan serta dapat menimbulkan efek atau dampak dan adanya tindakan-tindakan yang dilakukan oleh individu maupun pejabat yang diarahkan untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah digariskan. Menurut Nurdin Usman dalam bukunya yang berjudul "Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum*"* mengemukakan pendapatnya mengenai implementasi atau pelaksanaan sebagai berikut:

> "Implementasi adalah bermuara pada aktivitas, aksi, tindakan, atau adanya mekanisme suatu sistem. Implementasi bukan sekedar aktivitas, tetapi suatu kegiatan yang terencana dan untuk mencapai tujuan kegiatan" (Usman, 2002:70).

Pengertian implementasi yang dikemukakan di atas, dapat dikatakan bahwa implementasi adalah bukan sekedar aktivitas, tetapi suatu

kegiatan yang terencana dan dilakukan secara sungguh-sungguh berdasarkan acuan norma tertentu untuk mencapai tujuan kegiatan. Oleh karena itu implementasi tidak berdiri sendiri tetapi dipengaruhi oleh objek berikutnya.

Menurut Guntur Setiawan dalam bukunya yang berjudul "Implementasi Dalam Birokrasi Pembangunan" mengemukakan pendapatnya mengenai implementasi atau pelaksanaan sebagai berikut :

> "Implementasi adalah perluasan aktivitas yang saling menyesuaikan proses interaksi antara tujuan dan tindakan untuk mencapainya serta memerlukan jaringan pelaksana, birokrasi yang efektif" (Setiawan, 2004:39).

Pengertian implementasi yang dikemukakan di atas, dapat dikatakan bahwa implementasi yaitu merupakan proses untuk melaksanakan ide, proses atau seperangkat aktivitas baru dengan harapan orang lain dapat menerima dan melakukan penyesuaian dalam tubuh birokrasi demi terciptanya suatu tujuan yang bisa tercapai dengan jaringan pelaksana yang bisa dipercaya.

2.2 Kebijakan

Kata kebijakan secara etimologis berasal dari bahasa Inggris yaitu dari kata *policy* sedangkan kebijaksanaan berasal dari kata *Wisdom*. Kebijakan diciptakan untuk mengatur kehidupan masyarakat untuk mencapai tujuan yang telah disepakati bersama.

Menurut Inu Kencana Syafie dalam bukunya yang berjudul "Pengantar Ilmu Pemerintahan" mengutip pendapat Harold Laswell bahwa kebijakan adalah:

> "Tugas intelektual pembuatan keputusan meliputi penjelasan tujuan, penguraian kecenderungan, penganalisaan keadaan, proyeksi pengembangan masa depan dan penelitian, penilaian dan penelitian, serta penilaian dan pemilihan kemungkinan"(Laswell dalam Syafie, 1992:35).

Kebijakan sebenarnya telah sering kita dengar dalam kehidupan sehari-hari, istilah kebijakan seringkali disamakan dengan istilah kebijaksanaan. Jika diuraikan terdapat perbedaan antara kebijakan dengan

kebijaksanaan. Adapun pengertian kebijaksanaan lebih ditekankan kepada pertimbangan dan kearifan seseorang yang berkaitan dengan dengan aturan-aturan yang ada. Sedangkan kebijakan mencakup seluruh bagian aturan-aturan yang ada termasuk konteks politik, karena pada dasarnya proses pembuatan kebijakan sesungguhnya merupakan suatu proses politik.

M.Irfan Islamy juga mengemukakan pengertian kebijakan dalam bukunya yang berjudul "Prinsip-Prinsip Perumusan Kebijakan Negara" adalah: "Kebijakan adalah suatu program pencapaian tujuan, nilai-nilai dan tindakan-tindakan yang terarah"(Islamy, 1997:14).

Menurut Anderson dalam Tachjan mengatakan mengenai kebijakan bahwa:

> "kebijakan adalah serangkaian kebijakan yang mempunyai maksud atau tujuan tertentu yang diikuti dan dilaksanakan oleh seorang aktor atau sekelompok aktor yang berhubungan dengan suatu permasalahan atau suatu hal yang diperhatikan" (Anderson dalam Tachjan, 2006:19).

Sedangkan Menurut Carl Friedrich yang dikutip dalam Wahab mengatakan bahwa:

> "kebijakan adalah suatu tindakan yang mengarah pada tujuan yang diusulkan oleh seseorang, kelompok, atau pemerintah dalam lingkungan tertentu sehubungan dengan adanya hambatan-hambatan tertentu seraya mencari peluang untuk mencapai tujuan yang diinginkan" (Wahab, 2001:10).

Kajian tentang kebijakan dalam arti yang luas sebagai usaha pengadaan informasi yang diperlukan untuk menunjang proses pengambilan kebijakan telah ada sejak manusia mengenal organisasi dan tahu arti keputusan. Kajian ini dilakukan mulai dari cara yang paling sederhana dan irasional sampai dengan cara-cara yang bersifat kombinasi kuantitatif dan kualitatif sekarang ini.

Said Zainal Abidin, alumni University of Pittsburgh, Pennsylvania, US. Mengatakan Kebijakan merupakan:

> "kebijakan publik biasanya tidak bersifat spesifik dan sempit, tetapi luas dan berada pada strata strategis. Sebab itu kebijakan publik

> berfungsi sebagai pedoman umum untuk kebijakan dan keputusan-keputusan khusus di bawahnya"(Said Zainal Abidin,2004: 23).

Wiliiam N.Dunn menyebut istilah kebijakan publik dalam bukunya yang berjudul "Pengantar Analisis Kebijakan Publik" adalah:

> "Kebijakan publik (*public policy*) adalah pola ketergantungan yang kompleks dari pilihan-pilihan kolektif yang saling tergantung, termasuk keputusan-keputusan untuk tidak bertindak yang dibuat oleh badan atau kantor pemerintahan"(Dunn, 2003:132).

2.2.1 Syarat-Syarat Pelaksanaan Kebijakan

Implementasi atau pelaksanaan kebijakan merupakan salah satu bagian dari proses kebijakan. Menurut Hoogerwerf (1990 : 47) merumuskan pelaksanaan kebijakan sebagai berikut : "pengunaan sarana-sarana yang dipilih untuk tujuan-tujuan yang dipilih dan pada urutan waktu yang dipilih". Pelaksanaan kebijakan merupakan salah satu tahap yang sulit karena terlibat banyak pihak atau aktor yang kemungkinan berbeda kepentingan dan aspirasinya. Untuk mengetahui sejauhmana suatu pelaksanaan kebijakan pemerintah itu mencapai tujuannya (efektif) maka perlu dicarikan faktor penyebab yang mempengaruhi atau menentukan berhasil tidaknya suatu pelaksanaan kebijakan, yang oleh Irfan Islamy (1998 : 98) disebut syarat-syarat pelaksanaan kebijakan, syarat-syarat tersebut ada 4 (empat) macam yaitu :

1. Isi kebijakan:
   Isi kebijakan yang akan dilaksanakan dapat mempersulit pelaksanaannya dengan berbagai cara, pertama-tama samarnya isi kebijakan yaitu tidak terperincinya tujuan-tujuan, sarana-sarana, dan penetapan prioritas program kebijakan terlalu umum atau sama sekali tidak ada.
2. Informasi kebijakan:
   Pelaksanaan suatu kebijakan memperkirakan atau yang terlibat langsung mempunyai informasi yang perlu untuk dapat memainkan perannya dengan baik.
3. Dukungan kebijakan:
   Pelaksanaan suatu kebijakan akan sangat dipersulit jika para pelaksana tidak cukup dukungan untuk kebijakan, karena disini terkait kepentingan pribadi dan tujuan pelaksana, juga pengharapan-pengharapan tentang efektifitas sarana yang dipilih, keunggulan situasi masalah, latar belakang histories,

tradisi dan kebiasaan rutin serta pendapat mengenai cara bagaimana pelaksanaan diorganisasi.

4. Pembagian potensi kebijakan:
   Mencakup tingkat diferensiasi tugas dan wewenang, masalah koordinasi, terutama jika kepentingan terwakili sangat berlainan, timbulnya masalah pengawasan ataupun timbulnya pergeseran tujuan, struktur organisasi pelaksana kebijakan, bila pembagian wewenang dan tanggung jawab kurang disesuaikan dengan pembagian tugas, atau ditandai pembatasan-pembatasan yang kurang jelas. (Islamy, 1992 : 98).

Berdasarkan penjelasan di atas dapat terlihat bahwa syarat-syarat pelaksanaan kebijakan merupakan faktor yang penting dalam melaksanakan kebijakan dalam upaya menghindari kegagalan-kegagalan dalam pelaksanaan kebijakan. Sehingga pelaksana kebijakan dapat melaksanakan tugasnya dapat berrjalan sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

2.3 Implementasi Kebijakan

Secara umum implementasi kebijakan adalah serangkaian kegiatan dalam menyiapkan, mentukan, melaksanakan serta mengendalikan kebijakan yang menimbulkan dampak atau akibat terhadap sesuatu. Sesuatu yang dilaksanakan untuk menimbulkan efek atau dampak itu dapat berupa Undang-undang, peraturan, keputusan dan kebijakan yang dibuat oleh lembaga-lembaga pemerintahan dalam kehidupan kenegaraan. Salah satu langkah dan aspek yang sangat penting dalam proses kebijakan adalah pelaksanaan atau implementasi kebijakan, sehingga berhasil atau tidaknya suatu kebijakan dibuat dapat terlihat apabila kebijakan itu telah dilaksanakan.

Implementasi merupakan aspek yang sangat penting dalam seluruh proses kebijakan karena kebijakan yang telah di buat akan bermanfaat bila di implementasikan. Menurut Riant Nugroho (2003 :158) Implementasi kebijakan pada prinsipnya adalah “cara agar sebuah kebijakan dapat mencapai tujuannya”.

Suatu program kebijakan harus di implementasikan agar mempunyai dampak atau tujuan yang di inginkan. Implementasi di pandang

sebagai proses interaksi antara satu perangkat tujuan dan tindakan yang mampu untuk mencapai tujuan kebijakan dimana didalam implementasi kebijakan aktor, organisasi, prosedur, dan teknik di pakai secara bersama.

Menurut edward III Implementasi kebijakan merupakan “kegiatan yang kompleks dengan begitu banyak faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu implementasi kebijakan”. Untuk menentukan keberhaslian suatu implementasi kebijakan, edward mengemukakan empat faktor yang mendukung yaitu:

1. Komunikasi
2. Sumber Daya
3. Kecenderungan sikap pelaksana kebijakan
4. Struktur birokrasi

(Edward III 1980: 9-12)

Terlepas dari berbagai permasalahan seputar implementasi kebijakan, pada hakekatnya implementasi kebijakan ini harus dilakukan dalam konteks organisasi yang menyeluruh dengan tujuan dan target yang jelas, prioritas yang jelas serta sumber daya pendukung yang jelas pula. Sedangkan menurut Van Meter dan Van Horn yang dikutip oleh subarsono, (2006: 106) implementasi kebijakan adalah “tahapan-tahapan yang penting dalam keseluruhan struktur kebijakan”.

Berdasarkan uraian diatas, penulis akan menguraikan teori yang penulis pilih untuk dijadikan acuan dalam penulisan laporan KKL ini, sesuai judul yang penulis pilih. Berikut adalah pengertian impementasi kebijakan yang diungkap oleh Tachjan dalam bukunya yang berjudul “Implementasi Kebijakan Publik”, yaitu:

> “Implementasi kebijakan merupakan proses kegiatan administratif yang dilakukan setelah kebijakan ditetapkan dan disetujui. Kegiatan ini terletak di antara perumusan kebijakan dan evaluasi kebijakan. Implementasi kebijakan mengandung logika *top-down*, maksudnya menurunkan atau menafsirkan alternatif-alternatif yang masih abstrak atau makro menjadi alternatif yang besifat konkrit atau mikro”. (Tachjan, 2006:25).

Berdasarkan pengertian implementasi kebijakan yang di ungkap oleh Tachjan diatas, maka Tachjan mengemukakan beberapa hal

mengenai indikator-indikator/model sistem implementasi yang diperlukan dalam proses implementasi kebijakan pubik, yaitu:

1. Program (kebijakan) yang dilaksanakan.
2. Target group (kelompok sasaran)
3. Unsur pelaksana
4. Faktor lingkungan (Ekonomi, Sosial dan Politik)

(Tachjan, 2006:26)

Dari model sistem implementasi kebijakan publik di atas maka untuk mengukur suatu keberhasilan implementasi kebijakan dilihat dari indikator di atas adalah sebagai berikut:

1. Program (kebijakan) yang dilaksanakan

Program (kebijakan) yang dilaksanakan berisikan tentang komponen-komponen yang menunjang untuk terlaksananya program tersebut. Serta membuat suatu perubahan untuk memecahkan suatu permasalahan.

Program (kebijakan) meliputi:

a. Tujuan adalah sesuatu yang diperlukan untuk mengukur apakah proses implementasi telah mencapai target yang di harapkan.
b. Sarana dan prasarana adalah alat yang sangat diperlukan untuk mendukung proses keberhasilan implementasi, karena semua program memerlukan modal yang banyak. Oleh karena itu kesiapan modal sangat diperlukan, seperti untuk pembelian alat-alat komputer, pengadaan sarana-prasarana, dan pengadaan jaringan komunikasi lainnya.

2. Target group (kelompok sasaran)

Target group atau kelompok sasaran yaitu sekelompok orang atau organisasi yang akan menjalankan kebijakan tersebut, yakni pihak-pihak yang terkait disini yaitu pemerintah, pengusaha, buruh/pekerja, serikat buruh/serikat pekerja serta pemerintah.

Target group (kelompok sasara) meliputi:

a. Karakteristik kelompok sasaran adalah hal yang diperlukan untuk keberhasilan proses implementasi.

b. Komunikasi adalah faktor yang sangat berpengaruh terhadap proses implementasi, sehingga apabila proses komunikasi tidak bejalan dengan baik maka akan berpengaruh terhadap efektivitas tersebut.

3. Unsur pelaksana

Unsur pelaksana adalah unit-unit administratif atau unit-unit birokrasi yang memiliki kewajiban melaksanakan suatu kebijakan. Unit-unit tersebut memiliki karakteristik tertentu sebagai agen pelaksana kebijakan.

Unsur pelaksana meliputi:

a. Struktur birokrasi adalah pelaksana kebijakan yang memiliki pengaruh besar terhadap pelaksanaan kebijakan. Salah satu aspek struktur yang penting dari setiap organisasi adalah adanya prosedur operasi yang standar (*Standar Operating Procedures* atau SOP). (Meter dan Horn dalam Subarsono, 2006:101)
b. Norma-norma adalah aturan bagi pihak pelaksana, dengan adanya norma dapat membatasi sikap para pelaksana agar mereka tidak dapat bertindak sewenang-wenang dalam menjalankan tugasnya.
c. Pola-pola hubungan yang terjadi dalam birokrasi adalah hubungan yang terjadi diantara para pelaksana dan sangat mempengaruhi proses implementasi, apabila pola hubungan yang terjadi di lingkungan birokrasi tidak baik maka akan berpengaruh terhadap keberhasilan kebijakan

4. Faktor lingkungan (Ekonomi, Sosial dan Politik)

Dalam menilai kinerja keberhasilan implementasi kebijakan menurut Tachjan adalah sejauh mana lingkungan eksternal ikut mendukung keberhasilan kebijakan publik yang telah ditetapkan.

Faktor lingkungan tersebut meliputi:

a. Ekonomi adalah dukungan sumber daya atau modal yang sangat diperlukan sebagai pendukung keberhasilan.
b. Sosial adalah faktor yang sangat dipengaruhi oleh pelaku usaha dan masyarakat yang sudah terdidik. Pelaku usaha dan masyarakat yang sudah meneima keterbukaan atau masuknya pengaruh dari luar.

c. Politik adalah salah satu faktor kebijakan yang dukungannya sangat berpengaruh terhadap keberhasilan implementasi. Elite politik tersebut, seperti pemerintah daerah dan tokoh masyarakat.

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

Hubungan industrial adalah hubungan yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha/ serikat pekerja dengan serikat pengusaha. Menimbang bahwa hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan perlu diwujudkan secara optimal sesuai dengan nilai-nilai pancasila. Serta 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.

Menimbang bahwa Undang-udang 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, bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut maka perlu ditetapkan Undang-undang yang mengatur tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Dan akhirnya dengan persetujuan bersama antara Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia (DPR RI) Dengan Presiden Republik Indonesia memutuskan untuk menetapkan Undang-undang Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Dan dalam Undang-undang ini yang dimaksud dengan:

1. Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepetingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

2. Perselisihan Hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya pebedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peaturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
3. Perselisihan Kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/perubahan syarat-syarat keja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian keja bersama.
4. Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.
5. Perselisihan Antar Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah perselisihan antara serikat buruh/serikat pekerja dengan serikat buruh/serikat pekerja lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatpekerjaan.
6. Pengusaha adalah orang perseorangan, pesekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri. Dapat pula diartikan sebagai orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
7. Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
8. Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
9. Serikat Pekerja/Serikat Buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan maupun diluar perusahaan yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan

bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela, serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

10. Perundingan Bipartit adalah perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.
11. Mediasi Hubungan Industrial adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.
12. Mediator Hubungan Industrial adalah pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh Menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihannya hanya dalam satu perusahaan.
13. Konsiliasi Hubungan Industrial adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral.
14. Konsiliator Hubungan Industrial adalah seorang atau lebih yang memenuhi syarat-syarat sebagai konsiliator ditetapkan oleh Menteri, yang bertugas melakukan konsiliasi dan wajib memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih hanya dalam satu perusahaan.
15. Arbitrase Hubungan Industrial adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, diluar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk

menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.

16. Arbiter Hubungan Industrial adalah seorang atau lebih yang dipilih oleh para pihak yang berselisih dara daftar arbiter yang ditetapkan oleh Menteri untuk memberikan putusan mengenai perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan yang diserahkan penyelesaiannya melalui arbitrase yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.
17. Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.
18. Untuk menjamin penyelesaian yang cepat, tepat, adil dan murah, penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Pengadilan Hubungan Industrial yang berada pada lingkungan peradilan umum dibatasi proses dan tahapannya dengan tidak membuka kesempatan untuk mengajukan upaya banding ke Pengadilan Tinggi. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang menyangkut perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja dapat langsung dimintakan kasasi ke Mahkamah Agung. Sedangkan putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang menyangkut perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan merupakan putusan tingkat pertama dan terakhir yang tidak dapat di mintakan kasasi ke Mahkamah Agung.
19. Pengadilan Hubungan Industrial yang memeriksa dan mengadili perselisihan hubungan industrial dilaksanakan oleh Majelis Hakim yang beranggotakan 3 (tiga) orang, yakni seorang Hakim Pengadilan Negeri dan 2 (dua) orang Hakim Ad-Hoc yang pengangkatannya diusulkan oleh organisasi pengusaha dan organisasi pekerja/organisasi buruh.

20. Hakim adalah hakim karier pengadilan negeri yang ditugasi pada pengadilan hubungan industrial.
21. Hakim Ad-Hoc adalah hakim Ad-Hoc pada pengadilan hubungan industrial dan hakim Ad-Hoc pada Mahkamah Agung yang pengangkatannya atas usul serikat pekerja/buruh dan organisasi pengusaha.
22. Hakim Kasasi adalah hakim agung dan hakim Ad-Hoc pada Mahkamah Agung yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan
    terhadap perselisihan hubungan industrial.
23. Menteri adalah Menteri yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.
24. Untuk menegakkan hukum ditetapkan sanksi sehingga dapat merupakan alat paksa yang lebih kuat agar ketentuan undang-undang ini ditaati.

Jenis Perselisihan Hubungan Industrial meliputi:

1. Perselisihan hak;
2. Perselisihan kepentingan;
3. Perselisihan pemutusan hubungan kerja; dan
4. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan;

Dasar hukum Pengadilan Hubungan Industrial adalah Pasal 1 angka 17 UU nomor 2 tahun 2004 tentang “PHI, disebutkan bahwa pengadilan khusus yang dibentuk dilingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili, dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.

Sebagaimana diatur dalam Pasal 57 UU No. 2 Tahun 2004, hukum acara yang digunakan pada Pengadilan Hubungan Industrial adalah hukum acara perdata yang berlaku pada Pengadilan dalam lingkungan peradilan umum, kecuali yang diatur secara khusus dalam undang-undang.

Berdasarkan ketentuan tersebut dapat simpulkan bahwa pada prinsipnya penerapan hukum acara perdata pada Pengadilan Hubungan

Industrial sama dengan penerapan hukum acara perdata pada Peradilan Umum, hanya pada Pengadilan Hubungan Industrial ada ketentuan yang diatur secara khusus, misalnya beracara tidak dikenakan biaya termasuk biaya eksekusi apabila nilai gugatannya di bawah Rp. 150.000.000,- (seratus lima puluh juta rupiah).

Berikut adalah penjelasan mengenai teori-teori yang dipilih penulis, sebagai acuan untuk menulis laporan KKL ini. Serta yang peneliti gunakan yang relevan dan sesuai dengan judul yang dibahas dalam laporan KKL ini.