



[Vol.3, No. 2, 2023]

URGENSI PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DALAM PENYELESAIAN SENGKETA HUKUM DALAM DUNIA INDUSTRI

Faridy

Universitas Nurul Jadid, Paiton

Email: faridy123.ach@gmail.com

Lilin Hindriyani

Program Studi Hukum

Fakultas Sosial dan Humaniora, Universitas Nurul Jadid

Email: len190903@gmail.com

ARTICLE INFO

Article history:

Received; 06-07-2023

Revised; 27-08-2023

Accepted: 18-09-2023

Kata-kata Kunci:

peran, pekerja/buruh,
pengusaha, sengketa,
pengadilan hubungan
industrial

Abstrak:

Dalam sebuah perselisihan harus diselesaikan dengan damai dan adanya perundingan diantara kedua belah pihak yang bersengketa. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial bisa dilakukan secara litigasi maupun non-litigasi. Ada 4 cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang dapat dilakukan ketika memakai jalur non-litigasi, diantaranya bipartit, konsiliasi, arbitrase dan mediasi. Proses penyelesaian sengketa tersebut tidak dilakukan dimuka pengadilan, akan tetapi ada beberapa yang membutuhkan bantuan orang ketiga yang bersifat netral agar cepat tercapai kesepakatan dari pekerja/buruh dengan pengusaha dan sekiranya tidak merugikan salah satu dari mereka. Pengadilan Hubungan Industrial merupakan model penyelesaian perselisihan yang wajib diselesaikan ketika ditemukan adanya perselisihan antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Pengadilan Hubungan Industrial memainkan peran penting dalam menyelesaikan sengketa perburuhan yang ada di Indonesia. Berdasarkan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, PHI berwenang untuk memeriksa, mengadili dan memutus perkara terkait sengketa perburuhan. Peran PHI dalam menyelesaikan sengketa perburuhan diantaranya yakni menyelesaikan perselisihan mengenai hak, menyelesaikan perselisihan kepentingan, menyelesaikan perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) serta menyelesaikan perselisihan antar serikat pekerja/buruh didalam suatu perusahaan. Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) diharapkan dapat menyelesaikan sengketa perburuhan yang ada di Indonesia dengan adil, cepat dan murah sehingga tercipta hubungan industrial yang harmonis antara pekerja/buruh dengan pengusaha.



[Vol.3, No. 2, 2023]

Keywords: role, workers/labor, employers, industrial court, dispute, relations

Abstract:

A dispute must be resolved peacefully and through negotiations between the two parties to the dispute. Settlement of Industrial Relations Disputes can be done through litigation or non-litigation. There are 4 ways to resolve industrial relations disputes that can be used using non-litigation channels, including bipartite, conciliation, arbitration and mediation. The dispute resolution process is not carried out before the court, however there are some who need the assistance of a neutral third person so that an agreement can be quickly reached between the worker/laborer and the entrepreneur and so that it does not harm either of them. The Industrial Relations Court is a dispute resolution model that must be resolved when a dispute is discovered between workers/laborers and employers. The Industrial Relations Court plays an important role in resolving labor disputes in Indonesia. Based on Law Number 2 of 2004 concerning Settlement of Industrial Relations Disputes, PHI has the authority to examine, adjudicate and decide cases related to labor disputes. PHI's role in resolving labor disputes includes resolving disputes regarding rights, resolving interest disputes, resolving employment termination (PHK) disputes and resolving disputes between worker/labor unions within a company. The Industrial Relations Court (PHI) is expected to be able to resolve labor disputes in Indonesia fairly, quickly and cheaply so as to create harmonious industrial relations between workers/laborers and employers

Pendahuluan

Indonesia merupakan negara hukum (*Rech Staat*), hal ini ditegaskan didalam Pasal 1 (3) UUD 1945 yang pada penjelasannya, bahwasanya negara Indonesia bukanlah semata-mata hanya kekuasaan, akan tetapi juga harus berdasarkan atas hukum. Dengan adanya hukum, maka akan tercapai tujuan negara yang mengandung 3 ide dasar hukum, antara lain keadilan, kemanfaatan dan kepastian hukum. Tujuan hukum adalah untuk mengatur pergaulan hidup secara damai, hukum



[Vol.3, No. 2, 2023]

mendaki perdamaian.¹ Maka dari itu, setiap tindakan dan peranan itu harus berdasarkan pada hukum.

Istilah pekerja atau buruh sangat dikenal dalam dunia ketenagakerjaan dan sudah sejak lama digunakan jauh sebelum Indonesia merdeka. Seiring dengan berjalannya waktu, kemajuan era globalisasi pekerja atau buruh telah disadari merupakan salah satu dasar yang harus dipenuhi. Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan telah dijelaskan bahwa, pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.² Tenaga kerja adalah orang yang mampu melakukan pekerjaan guna untuk menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.³ Setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi kehidupan yang layak bagi kemanusiaan. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi kehidupan yang layak bagi kemanusiaan tersebut, pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja atau buruh.⁴

Sama halnya seperti buruh, istilah pengusaha juga dijelaskan didalam Undang-undang nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Dijelaskan bahwasanya pengusaha adalah: a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri; b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan

¹ Van Apeldoorn, 2011, *Pengantar Ilmu Hukum Edisi Revisi*, Pradnya Paramita, Jakarta, hlm.10.

² Republik Indonesia, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, Pasal 1 ayat (3) Tentang Ketenagakerjaan.

³ *Ibid.*, Pasal 1 ayat (2)

⁴ Koesparmono Irsan, 2016, *Hukum Tenaga Kerja : Suatu Pengantar*, PT. Gelora Aksara Pratama, Jakarta, hlm.191.



[Vol.3, No. 2, 2023]

bukan miliknya; c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan diluar wilayah Indonesia.⁵ Hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh adalah sebuah hubungan hukum yang didasarkan pada sebuah perjanjian kerja, dimana masing-masing pihak memiliki hak dan kewajiban yang harus dipenuhi. Dalam perjanjian ini juga berlaku ketentuan mengenai prestasi, sehingga yang menjadi hak pekerja akan menjadi kewajiban pengusaha dan sebaliknya, yang menjadi hak pengusaha akan menjadi kewajiban pekerja. Salah satu hak dasar pekerja ditegaskan dalam Undang-undang Dasar 1945 Pasal 28D ayat (2), bahwasanya setiap orang berhak bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.⁶

Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa adanya diskriminasi dalam hal apapun. Setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat.⁷

Secara etika, setiap perusahaan mempunyai tanggung jawab sosial yakni kepedulian dan komitmen moral perusahaan terhadap kepentingan masyarakat. Kenyataannya, masih banyak perusahaan

⁵ Republik Indonesia, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 ayat (5) Tentang Ketenagakerjaan.

⁶ Republik Indonesia, Undang-undang Dasar 1945 Pasal 28D ayat 2

⁷ Ashabul Kahfi, "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja", *jurnal Jurisprudentie*, Vol.3, No.2 Desember 2016.



[Vol.3, No. 2, 2023]

yang menolak bertanggung jawab atas hak-hak pekerja, sehingga sering terjadi perselisihan antar pekerja dan pengusaha. 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 kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Adanya perselisihan tersebut, maka dibentuklah sebuah pengadilan yang disebut sebagai Pengadilan Hubungan Industrial. Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang dibentuk dilingkungan Pengadilan Negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.⁸ Akan tetapi di kehidupan dewasa ini, peran Pengadilan Hubungan Industrial dalam menyelesaikan perselisihan antara pengusaha dan pekerja menjadi kurang diperhatikan, tentunya hal tersebut terjadi karena ada beberapa faktor yang mempengaruhinya. Berdasarkan uraian di atas, muncul masalah yaitu; bagaimana urgensi Pengadilan Hubungan Industrial dalam Penyelesaian Sengketa? Bagaimana mekanisme penyelesaian sengketa hukum dalam dunia industry?

Metode Penelitian

Dari berbagai jenis metode penelitian yang ada, penelitian ini menggunakan metode hukum normatif, dimana penelitian hukum

⁸ Wilson Bangun, 2017, *Manajemen SDM Hubungan Industrial*, PT.Gelora Aksara Pratama, Bandung, hlm.185.



[Vol.3, No. 2, 2023]

normatif ini merupakan metode penelitian yang dilakukan dengan cara mengkaji studi dokumen menggunakan berbagai data sekunder. Menurut Peter Mahmud Marzuki, penelitian hukum normatif adalah suatu proses untuk menemukan suatu aturan hukum, prinsip-prinsip hukum maupun doktrin-doktrin hukum, guna untuk menjawab isu hukum yang dihadapi.⁹ Dalam jenis penelitian ini, undang-undang menjadi acuan penting untuk menjadi pedoman pola perilaku manusia. Penelitian ini mengambil fokus tentang bagaimana peran pengadilan hubungan industrial dalam penyelesaian sengketa perburuhan yang ada di Indonesia.

Hasil dan Pembahasan

1. Pengadilan Hubungan Industrial

Setiap orang memiliki peran yang bermacam-macam dalam kehidupan bermasyarakat. Peran merupakan aspek dinamis dari kedudukan (status).¹⁰ Dapat dikatakan juga bahwasanya peran merupakan suatu hak dan kewajiban seseorang ketika seseorang itu menjalankan sebuah pekerjaan/profesi. Dengan seseorang itu bekerja, mereka dapat meningkatkan kesejahteraan hidupnya. Akan tetapi, dalam proses pencarian pekerjaan itu perlu adanya keyakinan dan perjanjian satu sama lain antara si pekerja/buruh dengan pengusaha.

Hubungan industrial adalah sebuah hubungan yang terjadi antara pekerja/buruh dan pengusaha didalam suatu perusahaan. Dalam hal ini mereka saling sepakat satu sama lain, entah itu dibuat dalam perjanjian

⁹ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Jakarta: Kencana Prenada Group, 2007, hlm.35.

¹⁰ Soerjono Soekanto, *Sosiologi Suatu Pengantar*, Jakarta, Rajawali Pers, 2012, hlm.212



[Vol.3, No. 2, 2023]

lisan maupu tertulis. Perjanjian tersebut berisi hak dan kewajiban bagi pekerja maupun pengusaha. Hubungan industrial yang dimaksud ini idealnya harus berjalan secara harmonis dan kondusif tentunya. Dalam menjalankan hubungan industrial, pekerja/buruh mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan perjanjian yang telah dibuat bersama. Namun dalam prakteknya, seringkali terjadi perselisihan atau sengketa yang timbul antara pekerja dan pengusahanya. Sengketa yang timbul ini bisa jadi karena beberapa faktor, diantaranya seperti upah, jam kerja yang tidak efisien, pemutusan hubungan kerja baik oleh si pekerja maupun pengusaha dan yang lain sebagainya.

Dari banyaknya sengketa perselisihan yang seringkali muncul, maka dibuatlah Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) untuk mengadili sengketa perselisihan yang sedang terjadi di Indonesia. Pengadilan hubungan industrial sendiri adalah pengadilan khusus yang dibentuk dilingkungan Pengadilan Negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.¹¹ Pengadilan Hubungan Industrial dibentuk berdasarkan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PHI). Undang-undang PHI sendiri disahkan oleh Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia (DPR RI) pada tanggal 23 Januari 2004 dan diundangkan oleh Presiden Republik Indonesia pada tanggal 11 Februari 2004.

Pembentukan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) merupakan langkah penting dalam upaya mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, adil dan transparan di Indonesia. PHI diharapkan dapat

¹¹ Indonesia, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Pasal 17 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial



[Vol.3, No. 2, 2023]

menjadi forum penyelesaian sengketa hubungan industrial yang tepat. Sebelum Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 diundangkan, hukum ketenagakerjaan di Indonesia dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial memiliki pedoman yakni Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 dan Undang-undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang PHK di perusahaan. Undang-undang tersebut dalam proses penyelesaian perselisihannya bersifat musyawarah yang dilakukan oleh pegawai perantara Dinas Tenaga Kerja (disanker) kota/kabupaten atau bisa juga diselesaikan melalui P4D dan P4P produk putusannya bersifat anjuran, tapi ada juga putusan yang bersifat mengikat dan bisa dieksekusi.

2. Mekanisme Penyelesaian Sengketa Hukum Dalam Dunia Industri

Secara umum, penyelesaian sengketa atau perselisihan antara pekerja/buruh dan pengusaha didasarkan pada prinsip musyawarah untuk mufakat merujuk pada Pasal 136 ayat 1 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dalam hal ini perselisihan antara pekerja dan pengusaha harus diselesaikan dengan cara berdamai dan memiliki mekanisme yang benar sesuai dengan asas keseimbangan. Ada 4 bentuk perwujudan daripada asas keseimbangan sebelum menempuh jalur pengadilan yang telah dicantumkan pada Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yakni dengan cara bipartit, konsiliasi, arbitrase dan mediasi.

Langkah awal untuk melakukan musyawarah dalam penyelesaian sengketa perburuhan ini adalah dengan melakukan perundingan bipartit. Hal ini merujuk pada Pasal 3 ayat (1) Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang perundingan bipartit yang berbunyi “perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu



[Vol.3, No. 2, 2023]

melalui perundingan bipartite secara musyawarah untuk mencapai mufakat”.¹² Seperti yang dijelaskan pada Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 pada Pasal 1 ayat 10, bahwasanya definisi dari bipartit adalah perundingan antar pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan hubungan industrial.¹³ Definisi ini sama halnya dengan penyelesaian sengketa perdata pada umumnya disebut dengan istilah negosiasi. Mengingat perundingan bipartit merupakan penyelesaian non-litigasi, maka dalam perundingan ini mengutamakan musyawarah untuk mencapai mufakat. Musyawarah adalah proses atau kegiatan saling mendengar dengan sikap saling menerima pendapat dan keinginan yang didasarkan atas kesukarelaan antara pihak.¹⁴

Adapun ruang lingkup penyelesaian hubungan industrial melalui bipartit yakni mencakup 4 jenis perselisihan, diantaranya perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK dan perselisihan antara pekerja atau serikat buruh didalam suatu perusahaan. Ketika sudah terjadi kesepakatan antara kedua belah pihak, maka harus segera dibuatkan surat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh masing-masing pihak tersebut. Perjanjian ini bersifat mengikat dan menjadi hukum, sehingga wajib untuk dilaksanakan oleh keduanya. Perjanjian bersama wajib didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Wilayah dimana para pihak mengadakan perjanjian tersebut. Sehingga, apabila salah satu dari pihak tersebut tidak menjalankan hak dan kewajiban, maka pihak yang merasa dirugikan

¹² Indonesia, Pasal 3 ayat 1, Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

¹³ *Ibid*, Pasal 1 ayat 10

¹⁴ H. Amran Suadi, 2017, *Penyelesaian Sengketa Ekonomi Syariah Teori dan Praktik*, Kencana, Jakarta, hlm.62.



[Vol.3, No. 2, 2023]

boleh mengajukan permohonan eksekusi ke Pengadilan Hubungan Industrial tersebut.

Kedua, setelah perundingan bipartit dilaksanakan, lalu ada jalur konsiliasi. Dalam penyelesaian sengketa melalui konsiliasi ini sama halnya dengan bipartit, sama-sama merupakan penyelesaian sengketa non-litigasi. Akan tetapi dalam proses konsiliasi ini membutuhkan pihak ketiga yang bertugas sebagai penengah dari kedua belah pihak. Pihak ketiga ini disebut sebagai konsiliator. Ia bertugas untuk memfasilitasi proses diskusi agar berlangsung secara kondusif dan terarah. Ketika terjadi perselisihan, maka pihak yang berperkara harus membuat permohonan tertulis kepada konsiliator, entah itu berupa perselisihan hak, kepentingan pengusaha dan pekerja serta Pemurusan Hubungan Kerja (PHK). Pada konsiliasi ini, apabila sudah terjadi kesepakatan antara kedua belah pihak, maka harus segera membuat perjanjian bersama dan ditandatangani oleh kedua belah pihak tersebut. Namun, apabila tidak terjadi kata sepakat antara kedua belah pihak, maka disini konsiliator akan memberikan pendapat ataupun nasehat kepada keduanya. Jadi, konsiliator hanya memberikan nasehat atau anjuran saja dan tidak memberi putusan atas perselisihan tersebut. begitupun dengan pekerja dan pengusaha yang terlibat, keduanya tidak wajib mengikutinya dan bahkan boleh menolak pendapat tersebut. penolakan bisa dilakukan ketika salah satu pihak merasa dirugikan dengan pendapat yang diberikan oleh konsiliator dan bisa mengajukan gugatannya ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Ketiga, melalui arbitrase. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase ini dilakukan berdasar pada kesepakatan antara pekerja dan pengusaha melalui jasa arbiter. Menurut Abdul



[Vol.3, No. 2, 2023]

Kadir, arbitrase ini merupakan penyerahan sukarela suatu sengketa kepada seseorang yang berkualitas untuk menyelesaikannya dengan suatu perjanjian bahwa suatu keputusan dari arbiter akan bersifat final dan mengikat. Sedangkan menurut Undang-undang Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa Pasal 1 berbunyi “arbitrase adalah cara penyelesaian suatu sengketa perdata diluar peradilan umum yang didasarkan pada perjanjian arbitrase yang dibuat secara tertulis oleh para pihak yang bersengketa”.¹⁵ Namun, apabila ada sesuatu yang sekiranya tidak sesuai dengan ketentuan hukum yang ada dan jika ada salah satu dari pihak yang merasa dirugikan maka akan dilakukan *judicial review* ke Mahkamah Agung untuk membatalkan putusan tersebut.

Masa pengajuan *judicial review* yang dimohonkan ke Mahkamah Agung paling lambat 30 hari setelah dikeluarkannya putusan arbitrase tersebut. Diperbolehkan melakukan *judicial review* ke Mahkamah Agung apabila putusan diduga mengandung unsur-unsur berikut: a) surat atau dokumen yang diajukan dalam pemeriksaan, setelah putusan dijatuhkan, diakui atau dinyatakan palsu; b) setelah putusan diambil, ditemukan dokumen yang bersifat menentukan, yang disembunyikan oleh pihak lawan; c) putusan diambil dari tipu muslihat yang dilakukan oleh salah satu pihak dalam pemeriksaan perselisihan; d) putusan melampaui kekuasaan arbiter hubungan industrial; e) putusan bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.¹⁶ Dalam jangka

¹⁵Indonesia, Pasal 1 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa

¹⁶ Indonesia, Pasal 52 ayat 1, Undang-undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselesihan Hubungan Industrial.



[Vol.3, No. 2, 2023]

waktu 30 hari ini, Mahkamah Agung harus mengeluarkan putusannya atas yudicial review yang telah diajukan oleh pihak yang bersangkutan.

Dalam jangka waktu tersebut, putusan Mahkamah Agung harus dikeluarkan, entah itu putusan tersebut menerima permohonan ataupun menolak permohonan oleh si pemohon. Putusan arbitrase dibatalkan apabila yudicial review yang dimohonkan dikabulkan atau diterima oleh Mahkamah Agung. Dalam isi putusan Mahkamah Agung tersebut, disebutkan juga keterangan dari akibat hukumnya.¹⁷

Selanjutnya melalui proses mediasi. Mediasi merupakan proses penyelesaian sengketa melalui proses perundingan untuk memperoleh kesepakatan antara pihak yang berselisih dengan adanya bantuan dari mediator. Dalam Pasal 1 ayat 2 Perma 1/2016 dijelaskan bahwasanya mediator adalah hakim atau pihak lain yang memiliki sertifikat mediator sebagai pihak netral yang membantu para pihak dalam proses perundingan guna mencari berbagai kemungkinan penyelesaian sengketa tanpa menggunakan cara memutuskan atau memaksakan sebuah penyelesaian.

Setiap mediator wajib memiliki sertifikat mediator yang diperoleh setelah mengikuti dan dinyatakan lulus dalam pelatihan sertifikasi mediator yang diselenggarakan oleh Mahkamah Agung ataupun lembaga yang telah memperoleh akreditasi dari Mahkamah Agung. Namun, perlu diketahui juga bahwasanya hakim tidak bersertifikat juga boleh/dapat menjalankan fungsi mediator dalam hal tidak ada atau terdapat

¹⁷ Novi Herawati, Perwujudan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Sebagai Cerminan Asas Keseimbangan, *Notarius*, Vol.14 No.1 2021.



[Vol.3, No. 2, 2023]

keterbatasan jumlah mediator bersertifikat dengan syarat adanya surat keputusan ketua pengadilan.

Mediasi merupakan jalan terakhir ketika belum ada kesepakatan antara kedua belah pihak dalam penyelesaian perselisihannya melalui cara arbitrase maupun konsiliasi. Dalam mengatur industrial, dibuatnya Undang-undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial oleh pemerintah. Dengan adanya Undang-undang tersebut, permasalahan industrial bisa saja ditangani tanpa harus ke pengadilan. Mediasi merupakan alternatif penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang paling mudah, hemat biaya dan waktu juga. Mediasi bisa menyelesaikan keempat perselisihan, berbeda dengan konsiliasi maupun arbitrase yang belum tentu bisa menyelesaikan permasalahan perselisihan yang terjadi antar pekerja/buruh dengan pengusaha.

Di dalam Undang-undang PPHI Pasal 8 menyebutkan bahwasanya penyelesaian perselisihan dengan cara mediasi itu dilakukan oleh seorang mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota. Sidang mediasi dilaksanakan selambat-lambatnya tujuh (7) hari kerja sejak menerima pelimpahan tugas untuk menyelesaikan perselisihan tersebut. Dalam sidang mediasi, mediator menerima para pihak baik pengusaha maupun pekerja menggunakan jasa pengacara (kuasa hukum) untuk mendampingi sidang mediasi tersebut. Akan tetapi, tak jarang ditemukan ketika ada salah satu pihak membawa pengacara itu untuk mewakili dirinya, bukannya untuk mendampinginya dan pihak yang dimaksud ini telah memberi kuasa penuh kepada kuasa hukumnya ini sampai putusan hasil sidang mediasi ditetapkan.



[Vol.3, No. 2, 2023]

Pada umumnya, penyelesaian sengketa biasanya dilakukan dengan jalur litigasi atau dilakukan di pengadilan. Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial juga telah menyebutkan bahwasanya penyelesaian perselisihan antara pekerja/buruh dengan pengusaha bisa diselesaikan melalui jalur pengadilan. Pengadilan Hubungan Industrial merupakan lembaga pengadilan khusus yang dibentuk untuk menyelesaikan permasalahan sengketa yang terjadi antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Pengadilan ini dibentuk oleh Presiden Republik Indonesia berdasarkan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI).

Sebagai lembaga peradilan, tentunya PHI ini mempunyai kompetensi yang membedakannya dengan lembaga peradilan yang lain. Tugas pokok dari Pengadilan Hubungan Industrial yakni menerima, memeriksa dan mengadili serta menyelesaikan perkara yang diajukan kepadanya. Adapun perkara-perkara tersebut haruslah perkara yang merupakan kewenangan dari Pengadilan Hubungan Industrial ini sendiri. PHI bertugas dan berwenang untuk memeriksa dan memutus: a) ditingkat pertama mengenai perselisihan, b) ditingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan, c) ditingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja, d) ditingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh didalam suatu perusahaan.¹⁸

Dasar untuk menentukan apakah peradilan ini berwenang untuk mengadili suatu perkara dapat dilihat dari kedua hal ini diantaranya, yang pertama adalah kompetensi absolut. Menurut Sudikno

¹⁸ Sherly Ayuna Putri, *Jurnal Bina Mulia Hukum*, vol.5, No.2, Maret 2021



[Vol.3, No. 2, 2023]

Mertokusumo, Kompetensi Absolut atau wewenang mutlak suatu lembaga peradilan adalah wewenang lembaga yang bersifat mutlak dan tidak bisa diperiksa oleh lembaga lain, misalnya seperti Pengadilan Negeri (PN), Pengadilan Tinggi, Mahkamah Agung (MA) dan Pengadilan Agama. Kedua, Kompetensi Relatif (Relative Competence). Sederhananya kompetensi relatif merupakan kompetensi mengadili oleh pengadilan sesuai dengan wilayah kedudukannya. Pengadilan Negeri selanjutnya berkedudukan di Kotamadya atau Kabupaten, maka wilayah hukumnya ialah Kotamadya atau Kabupaten yang bersangkutan.

Penyelesaian Hubungan Industrial melalui jalur pengadilan telah diatur didalam sistem peradilan, bahwasanya tenaga hakim sudah ditambah dengan hakim Ad-Hoc. Dimana, setiap putusan yang dilakukan oleh hakim dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial haarus mempertimbangkan hukum yang ada, perjanjian dan keadilan. Majelis hakim wajib dan harus menyelesaikan paling lambat 50 (lima puluh) hari sejak sidang pertama. Putusan pengadilan hubungan industrial mengenai hak dan pemutusan hubungan kerja dapat diajukan kasasi ke Mahkamah Agung. Putusan pengadilan hubungan industrial ini ditanda tangani oleh hakim, hakim AD-Hoc dan panitera pengganti.¹⁹ Tugas panitera pengganti menyampaikan pemberitahuan putusan kepada pihak yang tidak hadir dalam sidang.

Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial juga merupakan lanjutan yang melengkapi Undang-undang Mahkamah Agung Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung yang selanjutnya diubah mejadi Undang-

¹⁹ Yudis Yunus, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja Di Pengadilan Hubungan Industrial, *Jurnal Kewarganegaraan*, Vol.7, No. 1, Juni 2023



[Vol.3, No. 2, 2023]

undang Nomor 5 Tahun 2004. Adapun hal lain yang tercantum dalam Undang-undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yakin tentang ketentuan hakim Ad-Hoc dan kepaniteraaran didalam Pengadilan Hubungan Industrial.

Kesimpulan

Berdasarkan uraian di atas, bahwa hubungan industrial merupakan kerjasama atau perjanjian yang sudah disepakati oleh pekerja/buruh dengan pengusaha. Tentunya sangat diharapkan adanya keharmonisan dalam proses kerjasama tersebut. Namun, juga seringkali timbul perselisihan antara keduanya. Entah itu berselisih mengenai hak, berselisih mengenai kepentingan, berselisih atas Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan ada juga perselisihan antara serikat pekerja/buruh. Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan yang memiliki tugas khusus untuk memeriksa, mengadili dan memutuskan perkara terkait sengketa perburuhan di Indonesia. Pengadilan Hubungan Industrial ini dibentuk berdasarkan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI). Dalam hal ini Pengadilan Hubungan Industrial memiliki peran penting karena keberadaan PHI ini juga diharapkan dapat mewujudkan ketenagakerjaan yang berkeadilan dan bermartabat. Namun, sebelum diajukannya ke Pengadilan Hubungan Industrial, para pihak bersengketa biasanya akan melakukan penyelesaian perselisihan non-litigasi. Artinya, mereka tidak langsung ke pengadilan hubungan industrial itu sendiri, akan tetapi kedua belah pihak tersebut akan melakukan penyelesaian perselisihan dengan cara bipartit, konsiliasi, arbitrase dan mediasi. Namun, jika tidak adanya kesepakatan ketika



[Vol.3, No. 2, 2023]

sudah melakukan ke empat cara tersebut, barulah mereka mengajukan diri untuk ke Pengadilan Hubungan Industrial. Mewujudkan keadilan dan kepastian hukum dalam penyelesaian perselisihan hubungan industri merupakan salah satu tujuan Pengadilan Hubungan Industrial. PHI juga dapat mempercepat penyelesaian sengketa perselisihan hubungan industrial dan juga dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

DAFTAR PUSTAKA

- Apeldorn, Van, 2011, *Pengantar Ilmu Hukum Edisi Revisi*, Pradnya Paramita, Jakarta.
- Ayuna, Sherly Putri, 2021. *Pembaharuan Penyelesaian Perselisihan Ketenagakerjaan Di Pengadilan Hubungan Industrial Berdasarkan Asas Sederhana, Cepat Dan Biaya Murah Sebagai Upaya Perwujudan Kepastian Hukum*, *Jurnal Bina Mulia Hukum*, vol.5, No.2;
- Bangun, Wilson, 2017, *Manajemen SDM Hubungan Industrial*, PT.Gelora Aksara Pratama, Bandung.
- Elfianis, Rita, 2023, *litigasi; pengertian, peran, tahapan, jenis dan studi kasus*, Pekanbaru.
- Fariduz, Ilham Zamman, 2023, *Sistem Peradilan di Indonesia*, Jakarta, Pinter Hukum.
- H. Amran Suadi, 2017, *Penyelesaian Sengketa Ekonomi Syariah Teori dan Praktik*, Kencana, Jakarta.
- Hernawati, Novi, *Perwujudan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Sebagai Cerminan Asas Keseimbangan*, *Notarius*, Vol.14 No.1 2021.



[Vol.3, No. 2, 2023]

Irsan, Koesparmono, 2016, *Hukum Tenaga Kerja : Suatu Pengantar*, PT. Gelora Aksara Pratama, Jakarta.

Kahfi, Ashabul, 2016. “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja”, *jurnal Jurisprudentie*, Vol.3, No.2 Desember.

Mahmud, Peter Marzuki, *Penelitian Hukum*, Jakarta: Kencana Prenada Group, 2007.

Munawaroh, Nafiatul, 2022, *Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*, hukum online.com, Jakarta Selatan.

Nur, Rifqani Fauziah Hanif, 2021, *Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa*, Kementerian Keuangan, Jakarta Pusat.

Seftin, Alifia Oktriwina, 2023, *ini pengertian dan fungsi dari pengadilan hubungan industrial*, glints, Jakarta.

Soekanto, Soerjono, 2012. *Sosiologi Suatu Pengantar*, Jakarta, Rajawali Pers, 2012.

Yunus, Yudis, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja Di Pengadilan Hubungan Industrial*, *Jurnal Kewarganegaraan*, Vol.7, No. 1, Juni 2023

Undang-undang Dasar 1945

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselesihan Hubungan Industrial,

Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, Tentang Ketenagakerjaan.