

## **REKONTRUKSI PENYELESAIAN SENGKETA HUBUNGAN INDUSTRIAL DALAM HUKUM KETENAGAKERJAAN**

**Ahmad Zairudin**  
**Universitas Nurul Jadid, Paiton Probolinggo**  
Email; [Azairudin1988@gmail.com](mailto:Azairudin1988@gmail.com)

### Abstrak

Obyek dalam penelitian ini adalah kajian hukum ketenagakerjaan tentang penyelesaian Hubungan Industrial. Dalam penelitian ini hukum ketenagakerjaan berfungsi untuk memberikan patokan dasar untuk melindungi kepentingan pekerja dan pengusaha akibat persoalan yang timbul dari perselisihan hubungan industrial. Seyogyanya dasar hukum ketenagakerjaan mempunyai sifat melindungi dan menciptakan rasa aman, tentram, dan sejahtera untuk mewujudkan keadilan sosial bagi seluruh rakyat. Hukum ketenagakerjaan mengutamakan Kepentingan pelaku usaha, namun lebih utaman harus memperhatikan dan memberi perlindungan kepada pekerja yang mempunyai kedudukan lebih lemah, jika dibandingkan dengan posisi pengusaha. Dalam Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 mengatur berbagai hal ketenagakerjaan. Undang-undang ini menjelaskan serta memberi perhatian khusus dan menjelaskan kerangka hukum atas hak dasar bagi para pekerja, termasuk hak para pekerja/buruh untuk melakukan tuntutan, mogok serta hak untuk menuntut perusahaan ditutup jika melanggar aturan yang sudah ditetapkan dalam undang-undang. Undang-undang ini juga mengatur hubungan industrial, Perselisihan Hubungan Industrial, dan prosedur bagaimana menangani pemutusan hubungan kerja sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 akan dapat menyelesaikan, kasus-kasus pemutusan hubungan kerja yang tidak diterima oleh salah satu pihak.

**Kata Kunci : Ketenagakerjaan, Perselisihan, Hubungan Industrial**

### **A. Latar Belakang**

Hukum yang berkenaan dengan hubungan kerja disebut Hukum Ketenagakerjaan, dimana pekerjaan tersebut itu dilakukan dibawah pimpinan dengan keadaan penghidupan yang langsung berkaitan dengan hubungan kerja. Hukum Ketenagarkerjaan semakin lama semakin berkembang seiring perkembangan lapangan kerja dan kesempatan kerja. Dasar hukum utama dalam bidang ketenagakerjaan di Indonesia sebelumnya adalah Undang-

Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana bunyi Pasal 1 tentang pengertian :<sup>1</sup>

Pasal 1 Ayat 1 “*ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja*”

Pasal 1 Ayat 2 “*Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang da/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.*”

Pasal 1 Ayat 3 “*Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain*”

Salah satu yang melatar belakangi lahirnya Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah karena beberapa peraturan perundang-undangan yang berlaku selama ini termasuk sebagian masih merupakan produk Kolonial (Belanda), dimana aturan tersebut menempatkan para pekerja pada posisi yang lemah dan kurang menguntungkan dalam kontek penempatan tenaga kerja dan sistem hubungan industrial yang menampilkan perbedaan kedudukan dan kepentingan.

Hukum ketenagakerjaan di zaman dahulu disebut dengan hukum pemburuhan yang dalam bahasa Belanda disebut *arbeidrechts*. arti tersebut dianggap belum memenuhi seluruh pengertian yang diinginkan dari sudut pandang para pakar hukum. apabila dilakukan perbandingan pendapat di antara para pakar tersebut maka pengertian hukum ketenagakerjaan ialah sebagai berikut:<sup>2</sup>

1. **Molenaar** mendeskripsikan bahwa Hukum Perburuhan atau Hukum Ketenagakerjaan merupakan bagian hukum yang berlaku, yang pripsipnya mengatur hubungan antara tenaga kerja/buruh dan pengusaha, antara tenaga kerja dan tenaga kerja.

---

<sup>1</sup>Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 " tentang Ketenagakerjaan" Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39. Tambahan Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor. 4279

<sup>2</sup> Arifuddin Muda Harahap, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, Literasi Nusantara. Batu – Malang 2020 hal 15

2. **M.G. Levenbach** mengatakan bahwa Hukum Perburuhan atau Hukum Ketenagakerjaan adalah hukum yang berkaitan dengan hubungan hal kerja, dimana hal tersebut, pekerjaan itu dilakukan oleh dibawah pimpinan dengan tujuan penghidupanyang ada kaitannya dengan hubungan kerja tersebut.
3. **Soepomo** Sebuah himpunan aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang berhungan dengan kejadian dimana para pekerja dapat menerima upah imbalan disebut hukum ketenagakerjaan/perburuhan..

Tenaga kerja memiliki definisi yang lebih *konfrehensif* jika dibandingkan dengan istilah buruh. Maka untuk menghilangkan perbedaan pandangan terhadap penggunaan istilah tersebut, istilah ketenagakerjaan dapat diartikan lebih sesuai digunakan untuk pembahasan hukum ini. sebagaimana istilah yang digunakan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan bukan Undang-Undang Perburuhan. Adapun unsur-unsur Hukum ketenagakerjaan ialah sebagai berikut : <sup>3</sup>

1. Seperangkat peraturan tertulis dan tidak tertulis.
2. Mengatur kejadian hubungan kerja diantara para pekerja dan pengusaha/Pimpinan Perusahaan.
3. Hubungan timbal-balik yaitu Adanya orang bekerja kepada orang lain, dengan mendapat bayaran sebagai balas jasa.
4. Mengatur hak-hak perkerja (perlindungan), berkaitan denga masalah melahirkan, keadaan sakit, haid, hamil, kecelakaan kerja, keberadaan organisasi pekerja/ buruh, dan sebagainya.

Hendaknya perlu diingat pula bahwa ruang lingkup ketenagakerjaan sangat luas cakupannya, tidak sempit, terbatas, dan sederhana. Kenyataan dilapangan sangat kompleks dan multidimensi. Oleh karena itu, ada benarnya bahwa hukum ketenagakerjaan tidak hanya mengatur hubungan kerja, akan tetapi juga meliputi pengaturan di luar hubungan kerja, serta perlu diindahkan oleh semua *stake holder* dan perlu adanya perlindungan pihak ketiga, yaitu penguasa pemerintah bila ada pihak-pihak yang merasa dirugikan.

---

<sup>3</sup> *Ibid Hal 16*

## **B. Metode Penelitian**

Jenis penelitian menggunakan metode pendekatan penelitian hukum normative (*Legal Reseach*), yang merupakan jenis penelitian kepustakaan yaitu penelitian data Primer. Bahan hukum primer bersifat autoritatif, artinya mempunyai otoritas, bahan primer tersebut terdiri dari perundang-undangan, catatan-catatan resmi atau risalah dalam pembuatan aturan perundang-undangan dan putusan-putusan hakim.<sup>4</sup>

### **1. Bahan hukum pada penelitian ini meliputi :**

- 1) Undang – undang dasar negara republik indonesia tahun 1945
- 2) Undang-undang no 13 Tahun 2013 Tentang Hukum Ketenagakerjaan
- 3) Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

### **2. Bahan Hukum Sekunder Yaitu :**

Bahan hukum yang merupakan penjelasan mengenai bahan hukum primer, meliputi hasil penelitian , buku literatur, Jurnal, majalah, Koran dan lain-lain yang berhubungan dengan permasalahan yang diangkat dan diteliti.

## **C. Hasil dan Pembahasan**

### **1. Asas Pembangunan Ketenagakerjaan**

Hukum Ketenagakerjaan prinsipnya adalah untuk pembangunan sumber daya manusia (SDM) dan masyarakat Indonesia secara utuh guna terciptanya masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, merata, baik secara materil ataupun spiritual berdasarkan atas Pancasila dan UUD 1945. Oleh sebab itu sangat dibutuhkan adanya perlindungan terhadap tenaga kerja, dimaksudkan untuk menjamin hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan hak, kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun guna mewujudkan kesejahteraan para pekerja atau buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dewasa ini.

---

<sup>4</sup> Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta 2013. Hal 181

Sejalan dengan cita-cita diatas dapat kita lihat dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 menimbang point C dan D :<sup>5</sup>

*“Bahwa sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peransertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan”*

*“Bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha”*

Kemudian Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 4 menjelaskan tentang tujuan utama pembangunan ketenagakerjaan :<sup>6</sup>

- a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi
- b. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengankebutuhan pembangunan nasional dan daerah
- c. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan
- d. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Selanjutnya Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 5 menegaskan bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan tanpa

---

<sup>5</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 4279

<sup>6</sup> Abdullah Sulaiman, Andi Walli, Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan, Yayasan Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (YPPSDM. Jakarta 2019, hal 11

adanya perbedaan/ diskriminasi. Dalam hal ini tenaga kerja dapat diklasifikasikan menjadi tiga kelompok yaitu: <sup>7</sup>

a. Tenaga kerja Terdidik

Seseorang yang mempunyai keahlian (*Skill*) pada suatu bidang tertentu atau khusus yang didapat dari metode Proses pembelajaran dibidang pendidikan. seperti: Akademisi (Dosen, Guru), Dokter, Pengacara, Arsitek, Hakim dan sebagainya.

b. Tenaga Kerja Terlatih

Seorang ahli yang memiliki keahlian ( *Skill*) tertentu atau khusus yang diperoleh dari tempaan pengalaman serta pelatihan kerja yang dilakukan secara terus menerus dalam beberapa tahun, sehingga mereka dapat menjadi ahli. seperti contoh: Tukang Jahit, Montir, Sopir dan sebagainya

c. Tenaga Kerja Tidak Terdidik dan Tidak Terlatih

Seseorang yang hanya mengandalkan kekuatan fisik, dan mereka tidak memerlukan pendidikan maupun gemblengan pelatihan terlebih dahulu. Sebagai contoh: Kuli Bangunan ,Pembantu (ART), Buruh Kasar bangunan dan sebagainya.

## **2. Perselisihan Hubungan Industrial dalam UU No 13 Tahun 20013 Tentang Ketenagakerjaan.**

Perselisihan Hubungan Industrial yang berkaitan dengan suatu hubungan hukum antara pengusaha dengan pekerja. seyogyanya hubungan itu kadang mengalami suatu perselisihan. Perselisihan tersebut bisa saja terjadi pada siapapun yang sedang melakukan perjanjian hukum (Perjanjian Kerja). Perselisihan di dalam hubungan industrial yang sejauh ini kita dikenal dengan apa terjadi mengenai hak dan kewajiban yang telah ditetapkan, atau mengenai keadaan tertentu tentang ketenagakerjaan yang belum

---

<sup>7</sup> [https://www.dslalawfirm.com/id/pengertian-masalah-peraturan-ketenagakerjaan.](https://www.dslalawfirm.com/id/pengertian-masalah-peraturan-ketenagakerjaan)

ditetapkan, baik dalam perjanjian kerja, aturan perusahaan, perjanjian kerja bersama (Pekerja, Perusahaan dan serikat pekerja), maupun peraturan perundang-undangan.<sup>8</sup>

Perselisihan hubungan industrial (PHI) bisa juga disebabkan oleh pemutusan hubungan kerja (PHK). Hal ini terjadi disebabkan hubungan antara pekerja atau buruh dan pengusaha didasari oleh perjanjian kesepakatan kedua belah pihak untuk mengikatkan diri dalam suatu hubungan perjanjian kerja. Jika salah satu mengingkari perjanjian tersebut, maka perlu dicari jalan keluar yang terbaik bagi keduanya untuk menentukan cara penyelesaiannya, sehingga diperlukan adanya sebuah rekonstruksi pelaksanaan konsep penyelesaian perselisihan hubungan Industrial sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2004, seperti Pengadilan Hubungan Industrial akan dapat menyelesaikan, persoalan-persoalan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang tidak diterima oleh salah satu pihak.

Agar Lebih memahami tentang pengertian tentang Hubungan industrial dapat kita lihat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam pasal 1 angka 16 :

“Hubungan Industrial 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 berdasarkan nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945”.

Makna dari undang-undang tersebut dapat ditarik disimpulkan bahwa hubungan antara seluruh pihak terkait dan berkepentingan merupakan hubungan industrial. Kunci utamanya yang berkaitan dengan sebuah produksi maupun pekerjaan dari suatu perusahaan. supaya perusahaan dapat terus berjalan dengan baik, hal tersebut dapat dimulai

---

<sup>8</sup> Abdullah Sulaiman, Andi Walli, Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan, Yayasan Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (YPPSDM. Jakarta 2019, hal 380

dengan menciptakan hubungan industrial yang sejalan, menyejahterakan, harmonis, serta aman.

Sedangkan Perselisihan Hubungan Industrial merupakan perbedaan persepsi yang menyebabkan adanya perselisihan antara Perusahaan dengan pekerja/Buruh atau Serikat Pekerja karena adanya perbedaan pendapat mengenai hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja dan pertentangan diantara Serikat Pekerja dalam satu perusahaan.<sup>9</sup>

Kaitannya dengan perselisihan hubungan industrial Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 pasal 2 mengatur tentang jenis Perselisihan Hubungan Industrial meliputi:

1. Perselisihan tentang hak (Tidak dipenuhinya hak);
2. Perselisihan kepentingan (Tidak adanya Kesesuaian Pendapat);
3. Perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK);
4. Perselisihan antarserikat pekerja/serikat buruh hanyadalam satu perusahaan;

Dari ketentuan peraturan tersebut, dapat diketahui bahwa bentuk Perselisihan Hubungan Industrial termaktub dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 pasal 1 yaitu menjelaskan berikut :<sup>10</sup>

1. Perselisihan hak dapat timbul karena tidak dipenuhinya hak para pihak . Artinya ada sebuah perbedaan pelaksanaan didalam menjalankan ketentuan peraturan perundang-undangan ini, sehingga perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama tidak bisa terpenuhi.
2. Perselisihan kepentingan, perselisihan yang muncul dalam hubungan kerja artinya ada ketidak kesesuaian persepsi dalam pemenuhan syarat-syarat perjanjian kerja yang ditetapkan, baik itu peraturan kerja perusahaan, atau perjanjian kerja yang dibuat bersama.
3. Perselisihan tentang (PHK) pemutusan hubungan kerja adalah persoalan yang timbul akibat tidak adanya persamaan persepsi mengenai pemberhentian

---

<sup>9</sup> Muhamad Azhar, Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan, Semarang. 2015 Hal 66

<sup>10</sup> Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial, Tambahan lembaran Negara republik Indonesia nomer 4356



hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak, hal ini bisa saja ada aturan yang dilanggar.

Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan yang mengatur tentang hubungan Industrial terdapat pada Bab XI Pasal 102 Menjelaskan:<sup>11</sup>

1. Dalam melaksanakan hubungan industrial, pemerintah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.
2. Dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruhnya mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan, dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.
3. Dalam melaksanakan hubungan industrial, pengusaha dan organisasi pengusahanya mempunyai fungsi menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan.

Ketentuan diatas itu menjelaskan bagaimana semua *stake holder* terlibat dalam penyelesaian persoalan yang menyangkut perselisihan hubungan Industrial. Mulai dari Pemerintah, Para pekerja, dan pengusaha dalam melaksanakan hubungan industrial. Undang-undang ini juga mengatur hak-hak dasar pengusaha dan pekerja/buruh, seperti : <sup>12</sup>

1. Pekerja: Mempunyai Hak untuk membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikatburuh;

---

<sup>11</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 4279

<sup>12</sup>Suwarto, Buku Panduan Undang-undang hukum ketenagakerjaan, ILO/USA Declaration ProjectDepartemen Ketenagakerjaan dan Transmigrasi IndonesiaJakarta, 2003, *hal 23*

2. Pekerja: Mempunyai Hak untuk melakukan aksi mogok Kerja;
3. Pengusaha: Mempunyai Hak untuk membentuk dan menjadi anggota organisasi pengusaha:
4. Perusahaan: Mempunyai Hak untuk menutup perusahaan

Dalam melaksanakan hubungan industrial, demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan, dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya. pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban.

Menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan adalah tugas dari Pengusaha dan organisasinya. Dalam hubungan ini, pemerintah dan perwakilan/lembaganya menetapkan kebijakan dan pengawasan di dalam Undang-undang Ketenagakerjaan. Pemerintah dapat mengambil tindakan yang tepat untuk Menjamin ketaatan atas pelaksanaan peraturan perundang-undangan ini dan Pelanggaran terhadap peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan ini.

#### **4. Rekonstruksi Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial**

Merekonstruksi Cara Penyelesaian Perselisihan merupakan aspek penting dalam problematika hubungan industrial, rekonstruksi dalam Aspek formal (prosedur) juga perlu utamakan. Agar mekanisme penyelesaian Penyelesaian Hubungan Industrial dapat berjalan dengan baik, dalam merekonstruksi perselisihan hubungan industrial ada beberapa hal yang perlu kita pahami cara penyelesaian diantaranya:<sup>13</sup>

1. **Perundingan Bipartit**, yaitu: Perundingan antara dua pihak pengusaha atau

---

<sup>13</sup> Rai Mantili” Konsep penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara serikat pekerja dengan perusahaan melalui *Combined Process (Med-Arbitrase)*” **Jurnal Bina Mulia Hukum** Volume 6, Nomor 1, September 2021, hal 53-54

gabungan pengusaha dan buruh atau serikat buruh. Jika dalam proses bipartit menemukan kata sepakat mengenai penyelesaiannya maka para pihak membuat perjanjian bersama yang kemudian didaftarkan pada PHI wilayah tersebut. Namun jika dalam perundingan tidak menemukan kesepakatan, maka para pihak yang berselisih harus melalui prosedural penyelesaian melalui Perundingan Tripartit.

2. **Perundingan Tripartit**, merupakan cara Perundingan antara pekerja, pengusaha dengan melibatkan pihak lain sebagai fasilitator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara pengusaha dan pekerja. Perundingan tripartit bisa melalui mediasi, konsiliasi dan **arbitrase**.

Mengutip pandangan M Taufiq dan Moegono dalam buku *Moralitas Penegak Hukum dan Advokad “Profesi Sampah”* menyebutkan dalam suatu pertemuan tripartit yang pernah diadakan setidaknya ada 3 pilar dalam iklim investasi indonesia, yakni situasi tenaga kerja indonesia, tumbuhnya dunia usaha, dan tumbuhnya perekonomian indonesia, dibarengi dengan tumbuhnya kesejahteraan para Pekerja / Buruh.<sup>14</sup>

- **“Arbitrase** adalah cara penyelesaian dengan jalur kesepakatan secara tertulis yang bermuatan tentang para pihak bersepakat untuk menyerahkan kasus penyelesaian perselisihannya kepada arbiter. Arbitrase memutuskan yang nantinya akan menjadi sebuah keputusan final dan mengikat bagi para pihak yang berselisih, sedangkan arbiter tersebut dipilih sendiri oleh para pihak yang berselisih dari daftar yang sudah ditetapkan oleh Kemnaker.

3. **Pengadilan Hubungan Industrial**. Adalah jalan penyelesaian penyelesaian Bagi pihak yang kontra terhadap saran mediator dan juga konsiliator, mereka dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial. Tugas daripada Pengadilan ini ialah mengadili perkara PHI, perselisihan Pemutusan hubungan kerja PHK, serta menerima permohonan untuk melakukan eksekusi terhadap Perjanjian Bersama yang dilanggar.

---

<sup>14</sup> M Taufiq dan Moegono dalam, *Moralitas Penegak Hukum dan Advokad “Profesi Sampah”*, JPBooks, Karah Agung. Surabaya 2007, hal 24

Memburuknya keadaan dunia ketenagakerjaan tentu berdampak buruk dan cukup serius terhadap jutaan tenaga kerja,<sup>15</sup> untuk mengatasi masalah tersebut pemerintah perlu Merekonstruksi Hukum ketenagakerjaan menjadi salah satu syarat legal formal pemerintah dalam mewujudkan Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagai suatu negara kesejahteraan sebagaimana dikemukakan oleh Spicker yaitu :<sup>16</sup>

- (1) Perlindungan Kesejahteraan warganya adalah tugas Pemerintah
- (2) Promosikan kesejahteraan masyarakat juga merupakan tugas Pemerintah
- (3) Pemerintah mengamankan terwujudnya kesejahteraan Masyarakat.

Pemerintah terlibat aktif dalam mendorong terwujudnya pembangunan ekonomi Nasional, komitmen pemerintah dalam melayani serta menyediakan kesejahteraan untuk rakyatnya. Khusus yang berkaitan dengan hukum ketenagakerjaan diantaranya adalah bertujuan untuk mewujudkan kesejahteraan Pekerja sebagai bagian tulang punggung motor penggerak produksi nasional dan demi kesejahteraan masyarakat secara keseluruhan. Tujuan ini antara lain dilakukan dengan mewujudkan keadilan dan perlindungan hukum dalam penyelenggaraan hubungan industrial yang dikenal dengan sebutan hubungan industrial.

Suatu kebijaksanaan bagi para pekerja apabila ada jaminan kepastian akan pekerjaannya, penghasilannya, kesehatan dan keselamatannya. Oleh sebab itu penting bagi perusahaan untuk mengembangkan perangkat hubungan industrial yang didasarkan kepada pandangan hidup bangsa yaitu pancasila. Perlunya system pengupahan yang baik dan berkeadilan, aturan yang baku dan dapat di pertanggung jawabkan merupakan kunci sukses pencegahan dini dalam penyelesaian permasalahan hukum ketenagakerjaan

---

<sup>15</sup> Bacharudin Jusuf Habibie, *Pandangan dan langkah reformasi*, Raja Grafindo Persada, Jakarta 1999. Hal 56

<sup>16</sup> Nuradi, Edi Rohaedi, *Hukum ketenaga kerjaan, dalam perspektif perlindungan pekerja alih daya*. Mandala

Apabila Persoalan-persolan yang menyangkut ketenagakerjaan, perselisihan hubungan industrial sudah dapat diatasi dengan baik, maka tidak ada kata lain selain kesejahteraan itu sendiri bagi para pekerja dan berjalannya roda produksi perusahaan untuk memenuhi segala kebutuhan hajat hidup orang banyak. Untuk merekontuksi penyelesaian hubungan industrial Peran Pemerintah, Pengusaha dan pekerja/ buruh menjadi kunci penting dalam rangka pembangunan ekonomi nasional khususnya dalam hal ketenagakerjaan, pemerintah, pengusaha dan pekerja bersama-sama harus terus mendorong terlaksana tata kerja yang baik sebagaimana amanah Undang-undang dasar 1945, Undang-undang no 13 Tahun 2003 dan Undang-undang No 2 Tahun 2004.

#### **D. Penutup**

Persoalan ketenagakerjaan masih menjadi momok yang mengerikan dalam mengurai permasalahan dunia kerja di Indonesia, hadirnya pemerintah untuk ikut aktif dalam mengatasi persoalan kerja sangat di butuhkan, terutama yang berkaitan dengan Sistem Kerja, system pengupahan, system penyelesaian personal kerja (Perselisihan Hubungan Industrial). Hadinya Undang-undang No 13 Tahun 2003 dan Undang-undang No 2 Tahun 2004. Dalam pelaksanaan Tatak kerja Nasional mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting, aturan tersebut dirasa sebagai jalan dalam pembangunan ekonomi nasional khususnya dalam dunia kerja.

Dewasa ini diperlukan pembangunan ketenagakerjaan guna meningkatkan kualitas *skill* tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan peningkatan perlindungan tenaga kerja sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Hadinya peraturan Undang-undang no 2 Tahun 2004 sangat diperlukan adanya untuk jaminan perlindungan terhadap tenaga kerja. Jaminan dimaksud adalah, jaminan tentang hak dasar pekerja/buruh dan jaminan kesamaan, kesempatan serta perlakuan yang sama tanpa diskriminasi atas dasar apa pun.

Persoalan tentang Perselisihan Hubungan industrial yang sering muncul dalam hubungan kerja perlu di rekontruksi kembali agar dapat segera teratasi, khususnya dengan adanya rekontruksi dari segi aturan perundang undangan. sehingga para pihak yang berselisih (Pekerja dan pengusaha) dapat menemukan titik penyelesaian perkaranya, hal ini bertujuan Agar pola hubungan kerja dapat berjalan dengan baik, sehingga cita-cita hubungan industrial dapat sejalan, dan tercipta kesejahteraan, harmonis, serta aman.

### **Daftar Pustaka**

#### **Buku :**

Arifuddin Muda Harahap, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, Literasi Nusantara. Batu – Malang 2020

Abdullah Sulaiman, andi walli, Hukum ketenagakerjaan/Perburuan, Yayasan Pendidikan dan Pengembangan sumber daya Manusia (YPPSDM). Jakarta 2019

Peter Mahmud Marzuki, Penelitian Hukum, Kencana Prenada Media Group, Jakarta 2013

Muhamad Azar, Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan, Semarang. 2015

Bacharudin Jusuf Habibie, Pandangan dan langkah reformasi, Raja Grafindo Persada, Jakarta 1999. Hal 56

Suwarto, Buku Panduan Undang – undang hukum ketenagakerjaan, ILO/USA Declaration Project Departemen Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Indonesia Jakarta, 2003

Nuradi, Edi Rohaedi, Hukum ketenaga kerjaan, dalam perspektif perlindungan pekerja alih daya. Mandala Nasional. Cempaka putih, Jakarta Pusat. 2021

#### **Jurnal :**

Rai Mantili” Konsep penyelesaian perselisihan hubungan industrial antara serikat pekerja dengan perusahaan melalui *Combined Process (Med-Arbitrase)*” **Jurnal Bina Mulia Hukum** Volume 6, Nomor 1, September 2021,

#### **Perundang – Undangan**

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 4279

---

Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial,  
Tambahan lembaran Negara republik Indonesia nomer 4356

**Internet :**

[https://www.dslalawfirm.com/id/pengertian-masalah-peraturan-ketenagakerjaan.](https://www.dslalawfirm.com/id/pengertian-masalah-peraturan-ketenagakerjaan)

---