



## KEDAULATAN HUKUM YANG DIMILIKI OLEH PERADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DALAM MENGANI PERKARA KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA

<sup>1</sup>Mangaraja Manurung, <sup>2</sup>Emiel Salim Siregar

<sup>1,2</sup>Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Asahan, Kisaran, Sumatera  
Utara

E-mail: <sup>1</sup>mrajamanurung1970@gmail.com, <sup>2</sup>emielsalimsrg1988@gmail.com

### ABSTRAK

Permasalahan didalam dunia pekerjaan menjadi suatu persoalan yang tidak terlepas dalam kehidupan sehari hari didalam lingkup ketenagakerjaan. Pekerja sebagai orang yang bekerja dan akan menjalankan pekerjaannya akan terjadi suatu ikatan dalam kontrak kerja. Kontrak kerja merupakan suatu kesepakatan yang dipegang oleh para pihak antara pekerja dengan pemilik usaha. Kesewenang-wenangan merupakan suatu bentuk perbuatan yang tidak terlepas dari suatu hubungan dunia pekerjaan. Tentu hal ini tidaklah pantas dilakukan. Maka dari itu dibutuhkan suatu aturan hukum yang melindungi setiap hubungan pekerja. Namun setiap permasalahan didalam ketenagakerjaan tidak dapat terselesaikan secara musyawara ataupun mediasi antara kedua belah pihak yang berkomplik didalam hubungan kerja. Permasalahan tersebut berlanjut dan sampai kepada peradilan hubungan industrial. Peradilan hubungan industrial sebagai kedaulatan tertinggi apabila pihak yang berkomplik dalam hubungan kerja tidak dapat menyelesaikan mediasi dalam sengketa hubungan kerja.

**Kata kunci:** Kedaulatan, Pengadilan, Hubungan, Industrial, Pekerja.

### ABSTRACT

*Problems in the world of work become a problem that cannot be separated in everyday life within the scope of employment. Workers as people who work and will carry out their work, there will be a bond in the work contract. A work contract is an agreement that is held by the parties between the worker and the business owner. Abuse is a form of action that cannot be separated from a relationship between the world of work. Of course this is not appropriate. Therefore we need a rule of law that protects every worker relationship. However, every problem in manpower cannot be resolved by deliberation or mediation between the two parties who are complicit in the work relationship. These problems continued and reached the industrial relations court. The industrial relations court is the highest sovereign if the parties involved in the work relationship cannot resolve the mediation in the work relationship dispute.*

**Keywords:** Sovereignty, Court, Relations, Industrial, Workers.

### I. PENDAHULUAN

Komplik hubungan kerja merupakan suatu komplik yang terjadi dalam lingkup ketenagakerjaan. Pengusaha dan buruh merupakan ikatan organisasi hubungan kerja yang memiliki visi dan misi dalam mencapai tujuan dari

organisasi usaha. Ikatan serta jalinan kerjasama yang baik menentukan keberhasilan dalam organisasi usaha. Namun apabila bentuk relasi hubungan kerja tidak baik maka ini akan berdampak pada organisasi usaha tersebut. UU Penyelesaian Perselisian Hubungan Industrial atau



UU PPHI 2 Tahun 2004 menjadi suatu standarisasi ketentuan dalam menjaga hubungan kerja. Terciptanya UU PPHI merupakan perwujudan dalam menjalin relasi yang baik dan bersinergi antara pengusaha dan buruh atau pekerja. Pasal 2 UU PPHI menerangkan bahwa terciptanya suatu konflik hubungan kerja tersebut yaitu dikarenakan pelanggaran suatu hak, kepentingan serta pemutusan dalam hubungan kerja.

Perselisihan hak Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena hak tidak terpenuhi, sebagai akibat dari perbedaan dalam pelaksanaan atau penafsiran peruntukan undang-undang, perjanjian kerja merupakan suatu ketentuan hak dan kewajiban yang dimiliki oleh pekerja dengan pemberi kerja.

Pemberi kerja perlu memastikan tidak dilakukannya suatu pelanggaran hak yang dimiliki oleh pekerja yang termuat didalam perjanjian kerja. Apabila pelanggaran hak didalam perjanjian kerja tersebut terjadi dan tidak dilakukan upaya perdamaian dengan mediasi ataupun bentuk lainnya maka hal ini akan berdampak keburukan dalam hubungan kerja. Bentuk pelanggaran hubungan kerja demikian memberikan suatu dampak buruk bagi pekerja. Sehingga hal ini mengganggu dan merugikan perusahaan tersebut kedepannya. Contohnya, sekiranya syarikat mengubah kandungan perjanjian kerja tanpa persetujuan dari para pekerja. Perselisihan mengenai pemberhentian kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak ada kesesuaian pendapat mengenai

pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak. Kes yang sering berlaku adalah apabila syarikat secara sepihak memutuskan hubungan kerja dengan pekerjanya dan pekerja tidak bersetuju dengan keputusan syarikat. Perselisihan antara kesatuan sekerja dalam satu syarikat adalah perselisihan antara kesatuan sekerja dalam satu syarikat kerana tidak adanya pemahaman bersama mengenai keanggotaan dalam melaksanakan hak dan kewajiban kesatuan. Contohnya adalah apabila pekerja di sebuah syarikat dibahagikan kepada beberapa kesatuan, sehingga berlaku konflik antara kesatuan pekerja.

Bila konflik dalam hubungan kerja terjadi maka perlu dilakukan secara cepat penyelesaiannya. Bentuk penyelesaian dari konflik hubungan kerja dapat dilakukan melalui suatu bentuk perundingan antara kedua belah pihak yang berkomplik. Perundingan yang terjadi tentu diharapkan mengembalikan kepada semula setiap hak dan kewajiban pemberi kerja dengan penerima kerja. Mediasi adalah institusi untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan penamatan pekerjaan, dan perselisihan antara kesatuan sekerja/kesatuan pekerja dalam satu syarikat hanya melalui perbincangan yang dimediasi oleh satu atau lebih orang tengah yang netral. Konsiliasi adalah salah satu bentuk penyelesaian konflik ketenagakerjaan, konsiliasi ini merupakan tahapan lebih tinggi dari proses mediasi dimana apabila tidak tercapai suatu penyelesaian mediasi maka dapat diselesaikan melalui



konsiliasi. Dalam hubungan kerja banyak bentuk penyelesaian sengketa pekerja selain itu ada Arbitrase yang turut andil mengambil bagian dalam menyelesaikan sengketa pekerja diluar Pengadilan Hubungan Industrial sebagai lembaga peradilan penyelesai sengketa perburuhan. Mahkamah Perhubungan Industri Mahkamah Perhubungan Industri (PHI) adalah mahkamah khusus yang ditubuhkan di dalampengadilan daerah yang memiliki wewenang untuk memeriksa, mendengar dan memberikan keputusan mengenai perselisihan hubungan industri.

## **II. METODE PENELITIAN**

Sesuai dengan judul penelitian ini, maka yang menjadi ruang lingkup penelitian ini adalah kedaulatan hukum yang dimiliki oleh peradilan hubungan industrial dalam mengani perkara ketenagakerjaan di Indonesia. Dengan demikian penelitian ini merupakan penelitian normatif karena membutuhkan penelusuran literatur-literatur yang terdapat di Perpustakaan guna mendapatkan data-data yang berkaitan dengan masalah yang diangkat dalam penelitian ini.

Penelitian ini mengumpulkan data dengan cara penelusuran pustaka. Penelitian ini mempergunakan analisis data secaradeduktif, yaitu dengan cara menganalisis keseluruhan data data primer yang di peroleh dari penelusuran pustaka serta memberikan interpretasi terhadap data yang di peroleh sehingga penelitian ini akan diuraikan secara deskriptif analisis.

## **III. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan Pasal 57 UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industri (UU PPHI) telah dengan jelas merumuskan bahwa hukum prosedural yang berlaku di Mahkamah Perhubungan Industri (PHI) adalah undang-undang prosedural sipil, kecuali sejumlah hal yang diatur secara khusus dalam UU PPHI ini. Undang-undang PPHI tidak secara khusus mengatur solusi hukum apa yang dapat diambil terhadap keputusan IRC yang sudah ditandatangani. Oleh karena itu, hal itu dilakukan dengan merujuk pada undang-undang prosedural yang berlaku, yaitu permintaan pelaksanaan sebagaimana diatur dalam pasal 195 hingga pasal 208 HIR. Pasal 195 ayat (1) HIR menyatakan bahwa tidak ada yang dapat menunda pelaksanaan yang memiliki kekuatan hukum permanen yang akan dilakukan, kecuali dengan cara damai dan pelaksanaan keputusan berada di bawah kepemimpinan Ketua Pengadilan Negeri yang pada tahap pertama memeriksa kasus ini.

Selanjutnya, pasal 196 HIR mengatur pelaksanaan keputusan yang dihasilkan dari tindakan terdakwa yang enggan melaksanakan isi keputusan secara sukarela untuk membayar sejumlah uang, sehingga penggugat sebagai pihak yang menang menyerahkan permohonan lisan atau tertulis kepada Ketua Pengadilan Negeri agar keputusan tersebut dapat dilaksanakan. Sekiranya permintaan pelaksanaan telah dilakukan dan majikan masih tidak mahu membayar pesangon, pekerja boleh memohon penyitaan eksekutif harta pengusaha.



Permohonan penyitaan eksekutif masih dikemukakan kepada Ketua Mahkamah Daerah. Setelah semua barang disita, barang itu akan dilelong di mana hasilnya akan digunakan untuk membayar kewajiban majikan kepada pekerja dan juga biaya yang dikeluarkan sehubungan dengan pelaksanaan keputusan tersebut. Selain mengajukan permintaan penyitaan pelaksanaan dan penyitaan, dalam praktiknya ada beberapa hal yang dapat dikemukakan oleh pekerja atas tindakan majikan yang tidak ingin membayar pesangon walaupun sudah ada keputusan PHI yang sudah ditandatangani.

Salah satunya melaporkan pengusaha itu kepada polis, dengan sekurang-kurangnya dua tuduhan. Pertama, dakwaan penggelapan wang pesangon. Sementara itu, yang kedua adalah dugaan pelanggaran pasal 216 hukum pidana di mana tindakan ahli perniagaan yang tidak ingin melaksanakan keputusan PHI yang sudah ditandatangani dianggap sebagai tindakan yang menghalangi perintah dari pegawai atau pihak berkuasa umum. Sebagai tambahan, usaha lain yang dapat dilakukan terhadap pengusaha 'bandel' adalah dengan mengajukan tuntutan kebangkrapan di Mahkamah Komersial. Jumlah pembayaran pesangon yang telah ditentukan berdasarkan keputusan PHI, yang sudah ditandatangani, akan terhutang kepada akaun majikan dan pekerja. Ini bermaksud bahawa kedudukan pekerja adalah pemiutang, sementara pengusaha adalah penghutang.

1. Status hukum perusahaan, serta ada atau tidaknya gugatan hukum terhadap perusahaan.

2. Keadaan keuangan perusahaan, neraca, laporan laba rugi.

Penyelesaian pertikaian hubungan industri antara majikan dan pekerja sangat penting untuk mewujudkan hubungan industri yang harmoni dan kondusif antara kedua-dua pihak. Dalam sebuah syarikat, kedua-dua majikan dan pekerja pada dasarnya mempunyai kepentingan dalam kelangsungan perniagaan dan kejayaan syarikat. Walaupun kedua-duanya mempunyai kepentingan dalam kejayaan syarikat, tidak dapat dinafikan bahawa konflik / perselisihan masih sering terjadi antara majikan dan pekerja. Sekiranya terdapat perselisihan antara pekerja dan majikan, rundingan dua pihak dapat menjadi penyelesaian utama untuk mencapai hubungan industri yang harmoni. Hubungan industri yang kondusif antara pengusaha dan pekerja/buruh adalah kunci utama untuk mengelakkan penamatan pekerjaan, meningkatkan kesejahteraan pekerja /pekerja dan memperluas peluang pekerjaan baru untuk mengatasi pengangguran di Indonesia.

Menurut Undang-undang No. 13/2003 tentang tenaga kerja artikel 1 poin 16, Hubungan Industri adalah sistem hubungan yang terbentuk antara pelaku dalam proses menghasilkan barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur-unsur dari pengusaha, pekerja/buruh, dan pemerintah berdasarkan nilai-nilai Pancasila dan Hukum 1945 Perlembagaan Republik Indonesia. Oleh itu, dapat disimpulkan bahawa hubungan industri adalah hubungan antara semua pihak yang berkaitan atau mempunyai kepentingan dalam proses pengeluaran atau



perkhidmatan perkhidmatan di sebuah syarikat. Hubungan perindustrian seperti itu mesti dibuat sedemikian rupa agar aman, harmoni, harmoni dan sejajar, agar syarikat dapat terus meningkatkan produktivitasnya untuk meningkatkan kesejahteraan semua pihak yang berkaitan atau mempunyai kepentingan dalam syarikat.

Perselisihan hubungan industri adalah perbezaan pendapat yang mengakibatkan konflik antara pengusaha atau gabungan antara pengusaha dan pekerja/buruh atau pekerja/kesatuan pekerja kerana perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan penamatan pekerjaan dan perselisihan antara kesatuan sekerja/kesatuan pekerja dalam satu syarikat (Pasal 1 angka 1 Undang-Undang No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industri). Diharapkan perselisihan hubungan industri dapat diselesaikan melalui rundingan dua pihak. Sekiranya rundingan dua pihak gagal, penyelesaian akan dilakukan melalui mekanisme mediasi atau perdamaian. Sekiranya mediasi dan perdamaian gagal, maka perselisihan hubungan industri dapat diminta untuk diselesaikan di Mahkamah Perhubungan Perusahaan.

Berdasarkan pasal 3 ayat 1 UU No. 2 tahun 2004, rundingan dua pihak adalah rundingan antara majikan atau gabungan majikan dan pekerja atau kesatuan sekerja/buruh atau antara kesatuan sekerja/kesatuan pekerja dan pekerja/kesatuan pekerja lain dalam syarikat yang bersengketa. Rundingan dua pihak adalah perundingan yang disengajakan untuk mencapai kata

sepakat. Penyelesaian melalui rundingan dua pihak mesti diselesaikan selewat-lewatnya 30 hari bekerja dari saat rundingan diadakan. Sekiranya rundingan dua pihak mencapai kesepakatan, para pihak diminta untuk membuat Perjanjian Kolektif dan didaftarkan di Pejabat Pendaftar Mahkamah Perhubungan Perusahaan.

Penyelesaian perdamaian dilakukan melalui seseorang atau beberapa orang atau badan yang dikenali sebagai pendamai yang kawasan kerjanya merangkumi tempat di mana pekerja/buruh bekerja, di mana pendamai akan melakukan perantaraan antara pihak yang bersengketa untuk menyelesaikan perselisihan secara damai. Jenis pertikaian yang dapat diselesaikan melalui perdamaian meliputi: perselisihan kepentingan, perselisihan pemecatan atau perselisihan antara kesatuan sekerja/kesatuan pekerja dalam satu syarikat.

Mediasi hubungan industri adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan penamatan pekerjaan dan perselisihan antara serikat pekerja dalam satu syarikat hanya melalui musyawarah yang dimediasi oleh satu atau lebih orang tengah yang netral (Pasal 1 nomor 1 Undang-Undang No.2 Tahun 2004). Proses mediasi dibantu oleh pengantara hubungan industri, yang merupakan pegawai sebuah agensi pemerintah yang bertanggungjawab untuk urusan tenaga kerja yang memenuhi syarat sebagai orang tengah yang ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja.

Menurut pasal 56 UU No. 2 Tahun 2004, Mahkamah



Perhubungan Perusahaan  
mempunyai kecekapan mutlak untuk  
memeriksa dan memutuskan:

1. Tahap pertama adalah mengenai pertikaian hak
2. Pada peringkat pertama dan terakhir mengenai pertikaian mengenai kepentingan
3. Tahap pertama adalah mengenai pertikaian penamatan
4. Tahap pertama dan terakhir adalah mengenai pertikaian antara kesatuan sekerja/kesatuan pekerja dalam satu syarikat

PERMEN Nomor  
Per.31/Men/XII/2008.  
Tentang Pedoman  
Penyelesaian Perselisihan  
Hubungan Industrial.  
Peter Mahmud Marzuki, Penelitian  
Hukum, (Jakarta: Kencana  
Prenada Media Group, 2005).

#### IV. KESIMPULAN

Hubungan industrial di Indonesia dalam mencapai tujuannyamendasarkan diri pada asas-asas pembangunan, asas berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah dasar (sesuatu menjadi tumpuan berpikiratau berpendapat), dasar cita-cita (perkumpulan atau organisasi, dan sebagaihukum dasar. Asas-asas Pembangunan yaitu:

1. Asas manfaat;
2. Asas usahabersama dan kekeluargaan;
3. Asas demokrasi;
4. Asas adil dan merata;
5. Asas perikehidupan dalam keseimbangan;
6. Asas kesadaran hukum; dan
7. Asas kepercayaan pada diri sendiri.

#### DAFTAR PUSTAKA

Sentosa Sembiring, Penyelesaian  
Perselisihan Hubungan  
Industrial (PPI), Bandung:  
Nuansa Aulia, 2005.