

ANALISIS KONTRIBUSI PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DALAM PENYELESAIAN SENGKETA KETENAGAKERJAAN

Rizki¹, Julius Imanuel Simbolon², Oki Berlin Roma Rezeki Sianturi³,
Glori Andika Lumban Gaol⁴, Bryan Theofilus Gideon Waruwu⁵, Nourma Dewi⁶
^{1,2,3,4,5}Fakultas Hukum, Universitas Prima Indonesia
⁶Universitas Islam Batik Surakarta
Jl. Sampul No. 3 Ayaahanda, Medan, Sumatera Utara
rizki@unprimdn.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kontribusi yang diberikan oleh Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) dalam penyelesaian sengketa ketenagakerjaan. Sengketa ketenagakerjaan sering kali timbul antara pekerja dan pengusaha, dan memiliki potensi dampak yang signifikan terhadap hubungan industrial. Metode penelitian yang digunakan adalah studi literatur dengan mengumpulkan data dari berbagai sumber seperti jurnal ilmiah, buku referensi, serta kebijakan dan peraturan terkait. Data tersebut kemudian dianalisis secara kualitatif untuk memahami peranan PHI dalam menyelesaikan sengketa ketenagakerjaan. Hasil analisis menunjukkan bahwa PHI memiliki kontribusi penting dalam penyelesaian sengketa ketenagakerjaan. Sebagai lembaga independen, PHI memberikan ruang bagi kedua belah pihak untuk menyampaikan argumen mereka secara adil dan objektif. Keputusan yang dihasilkan oleh PHI dapat menciptakan kepastian hukum bagi para pihak terlibat. Selain itu, melalui proses persidangan, PHI juga memberikan kesempatan bagi masyarakat luas untuk mendapatkan informasi tentang kasus-kasus sengketa ketenagakerjaan dan interpretasi hukumnya. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk memperkuat kapasitas PHI agar dapat memberikan layanan yang lebih efektif dan efisien. Penelitian ini memiliki implikasi penting bagi pengembangan sistem peradilan industri dalam menyelesaikan sengketa ketenagakerjaan. Hasil studi ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi pemerintah dan stakeholder terkait untuk meningkatkan peran PHI serta mengatasi tantangan yang ada.

Kata Kunci : Pengadilan Hubungan Industrial, Sengketa Ketenagakerjaan, Kontribusi

Abstract

This research aims to analyze the Industrial Relations Court's (IRC) contribution in resolving labor disputes. Labor disputes often arise between workers and employers and have the potential to have a significant impact on industrial relations. The research method used is a literature study by collecting data from various sources such as scientific journals, reference books, and relevant policies and regulations. The data is then analyzed qualitatively to understand the role of IRC in resolving labor disputes. The analysis results show that IRC is essential to resolving labor disputes. IRC allows both parties to present their arguments fairly and objectively as an independent institution. Decisions made by IRC can create legal certainty for the parties involved. In addition, through the court process, IRC provides an opportunity for the broader community to obtain information about labor dispute cases and their legal interpretations. Therefore, efforts are needed to strengthen the capacity of IRC in order to provide more effective and efficient services. This research has important implications for developing industrial justice systems in resolving labor disputes. The findings of this study are

expected to serve as a basis for government and relevant stakeholders to enhance the role of IRC and address existing challenges.

Keywords : *Industrial Relations Court, Labor Disputes, Contribution*

1. PENDAHULUAN

Ketenagakerjaan merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam konteks kehidupan ekonomi suatu negara. Indonesia sebagai negara dengan populasi besar dan ekonomi berkembang menghadapi beragam permasalahan terkait ketenagakerjaan. Perselisihan antara pekerja dan pengusaha sering kali timbul dan dapat mengganggu stabilitas hubungan industrial serta produktivitas di tempat kerja. Oleh karena itu, penyelesaian sengketa ketenagakerjaan yang efektif dan adil menjadi suatu keharusan untuk menciptakan iklim ketenagakerjaan yang harmonis.¹

Di zaman industri dan globalisasi, perselisihan dalam hubungan industrial semakin meningkat dan kompleks. Oleh karena itu, diperlukan institusi dan mekanisme penyelesaian yang cepat, tepat, adil, dan terjangkau untuk mengatasinya. Pentingnya menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan sesuai dengan nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 juga tercermin dalam tantangan pembangunan nasional. Oleh karena itu, secara umum, pembangunan dan pengembangan hubungan industrial serta hubungan usaha dengan pekerjaan telah diberikan dasar konstitusional dalam sistem hukum di Indonesia. Saat ini, permasalahan utama dalam ketenagakerjaan yang sering muncul adalah perselisihan yang berkaitan dengan hak-hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja (PHK), dan antara Serikat Pekerja/Serikat Buruh di suatu perusahaan. Perselisihan ini timbul akibat ketidaksepakatan mengenai berbagai aspek hubungan kerja, termasuk perjanjian kerja, peraturan-peraturan perusahaan, maupun aturan-aturan kerjasama selama masa bekerja.²

Pengadilan Hubungan Industrial merupakan lembaga yang memiliki peran sentral dalam menangani sengketa ketenagakerjaan di Indonesia. Lembaga ini memiliki fungsi khusus dalam menyelesaikan perselisihan antara pekerja dan pengusaha yang berkaitan dengan ketenagakerjaan. Dengan wewenang dan kewenangan yang dimilikinya, Pengadilan Hubungan Industrial diharapkan dapat memberikan keputusan yang berpihak pada keadilan serta berkontribusi dalam menciptakan perdamaian hubungan industrial. Laporan tahunan Mahkamah Agung Republik Indonesia menyebutkan bahwa pada tahun 2010, terdapat 1.417 perkara yang diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Sementara itu, masih ada 452 perkara dari tahun sebelumnya yang belum diselesaikan. Sehingga total jumlah perkara yang ditangani oleh Pengadilan Hubungan Industrial mencapai 1.869 perkara. Dari total tersebut, pengadilan berhasil menyelesaikan sebanyak 1.302 perkara secara keseluruhan. Namun, meskipun peran Pengadilan Hubungan Industrial telah diatur dalam undang-undang dan regulasi ketenagakerjaan, masih terdapat beberapa isu dan pertanyaan penting yang perlu dijawab. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kontribusi Pengadilan Hubungan Industrial dalam penyelesaian sengketa ketenagakerjaan, serta mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas lembaga ini dalam menyelesaikan sengketa.

2. METODE PENELITIAN

Berdasarkan berbagai jenis penelitian yang ada, adapun metode penelitian yang dapat digunakan adalah Penelitian Hukum Normatif adalah jenis penelitian hukum yang dilakukan dengan cara mengkaji bahan pustaka atau data sekunder. Penelitian ini juga dikenal sebagai penelitian hukum doktrinal. Menurut Peter Mahmud Marzuki, tujuan dari penelitian hukum normatif adalah untuk menemukan aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, dan doktrin-doktrin hukum guna menjawab isu-isu yang dihadapi dalam bidang hukum. Dalam jenis penelitian

ini, sering kali konsep tentang hukum dapat dipahami sebagai apa yang tertulis dalam peraturan perundang-undangan atau sebagai kaidah atau norma yang menjadi acuan bagi perilaku manusia. Penelitian ini mengambil fokus pada peran penting yang dimainkan oleh Pengadilan Hubungan Industrial dalam menyelesaikan sengketa ketenagakerjaan. Dalam konteks ini, aspek tempat dan waktu menjadi faktor krusial yang mempengaruhi efektivitas pengadilan tersebut.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Peran Dan Fungsi Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Penyelesaian Sengketa Ketenagakerjaan Di Indonesia

Dalam upaya menyelesaikan perselisihan hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha, langkah pertama yang dilakukan adalah melakukan perundingan di dalam perusahaan tanpa melibatkan pihak ketiga eksternal. Penyelesaian ini disebut sebagai perundingan bipartit atau internal, di mana kedua belah pihak langsung terlibat dalam proses negosiasi untuk mencapai kesepakatan. Aktivitas bipartit dapat dibuktikan dengan adanya risalah bipartit. Produk hukum dari perundingan bipartit ini adalah perjanjian bersama (PB). Pihak yang terlibat dalam perundingan bipartit diharapkan untuk menandatangani risalah tersebut sebisa mungkin. Dengan demikian, kesepakatan yang dicapai akan memiliki dasar hukum yang kuat dan menjadi pedoman bagi hubungan antara pekerja dan pengusaha.¹ Materi yang dibahas dalam perundingan bipartit dicatat di dalam risalah bipartit. Risalah ini berisi penjelasan mengenai tuntutan dan keinginan dari pihak pekerja dan pengusaha, serta pendirian dan kesimpulan masing-masing pihak. Dalam perspektif normatif, kesepakatan penyelesaian yang dicapai dalam perundingan bipartit wajib dituangkan dalam sebuah perjanjian bersama (PB). Menurut norma hukum yang berlaku, PB memiliki kekuatan ikat yang terletak pada akta pendaftaran yang diterbitkan oleh Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Akta PB tersebut berfungsi sebagai instrumen hukum untuk mencegah salah satu pihak melanggar isi dari PB tersebut. Sebuah PB dengan akta pendaftaran dari PHI memiliki kedudukan yang sama dengan putusan PHI yang telah memperoleh Kekuatan Hukum Tetap (BHT).³

Untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui mediasi tingkat daerah, biasanya dilakukan oleh seorang mediator yang berasal dari Dinas Tenaga Kerja (Disnaker). Mediator ini berada dalam tiga level teritorial, yaitu kabupaten/kota, provinsi, dan Kementerian Tenaga Kerja. Penting untuk dicatat bahwa mediator yang melakukan mediasi tidak dipilih oleh pihak-pihak yang berselisih, tetapi ditunjuk oleh pimpinan mediator. Hasil dari proses mediasi ini disebut sebagai anjuran produk hukum mediator. Jadi, peran mediator sangat penting dalam memfasilitasi penyelesaian perselisihan agar kedua belah pihak dapat mencapai kesepakatan yang adil dan saling menguntungkan.

Dalam literatur hukum perburuhan Indonesia, istilah "anjuran" sudah dikenal sejak UU No. 22 tahun 1957. Pada waktu itu, mediator disebut sebagai pegawai perantara. Jika pihak-pihak yang berselisih menolak anjuran tersebut, mereka dapat menggunakan anjuran tersebut sebagai dasar untuk menyelesaikan perselisihan melalui Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah/Pusat (P4D/P). Seperti halnya sebelumnya, anjuran yang terdapat dalam Undang-Undang Pengadilan Hubungan Industrial (PPHI) tidak memiliki kekuatan mengikat. UU PPHI menempatkan anjuran sebagai syarat untuk mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI), yang dikenal sebagai "*conditio sine qua non*" atau syarat mutlak. Gugatan yang tidak dilampirkan dengan anjuran dapat langsung ditolak oleh petugas pengadilan dan tidak akan diregistrasi.

Banyak yang salah kaprah dengan pandangan bahwa mediator hanya bertugas sebagai penerbit anjuran. Sebenarnya, peran mediator jauh lebih luas daripada itu. Mediator dapat

berfungsi sebagai penengah atau juru damai dalam proses penyelesaian perselisihan. Syahrial Abbas menjelaskan bahwa mediasi adalah sebuah proses untuk menyelesaikan perselisihan, dan mediator berperan sebagai penengah di antara para pihak yang berselisih. Menurutnya, tugas mediator adalah mendorong kedua belah pihak untuk mencapai kesepakatan dengan memposisikan dirinya bukan sebagai pengambil keputusan tunggal. Meskipun demikian, mediator dapat menawarkan solusi-solusi namun tetap memberikan kebebasan kepada para pihak untuk menentukan sikap mereka sendiri. Oleh karena itu, mediasi harus dilakukan dengan semangat win-win solution atau solusi yang menguntungkan bagi semua pihak terlibat.⁴

Syahrial Abbas menjelaskan bahwa proses mediasi bersifat rahasia, sehingga pengadilan tidak diperbolehkan memanggil mediator yang pernah melakukan mediasi sebagai saksi di pengadilan. Alasan lain mengapa mediator dilarang menjadi saksi untuk perkara yang pernah mereka mediasi adalah karena pengetahuan mereka tentang objek perselisihan hanya didapatkan melalui tugas mereka dalam melakukan mediasi. Melihat dari segi waktu dan cara di mana mediator memperoleh informasi tentang perselisihan, maka mediator dan konsiliator tidak dapat dikategorikan sebagai orang yang secara langsung melihat, mendengar, atau mengalami peristiwa hukum tersebut. Oleh karena itu, baik mediator maupun konsiliator masuk ke dalam pihak-pihak yang dilarang menjadi saksi di Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).

Proses konsiliasi hubungan industrial pada dasarnya mirip dengan proses mediasi. Perbedaannya terletak hanya pada status kelembagaan dan kepegawaian. Konsiliator bukanlah pegawai negeri sipil (PNS). Produk hukum yang dihasilkan oleh konsiliator adalah anjuran. Namun, sifat dari anjuran tersebut tidak mengikat dan tidak dapat dieksekusi secara paksa. Kewenangan konsiliator meliputi pemeriksaan semua perselisihan hubungan industrial, kecuali perselisihan hak (*rechtsgeschillen*).

Seperti halnya dalam mediasi, biaya konsiliasi tidak dibebankan kepada para pihak yang terlibat. Honorarium atau jasa dari seorang konsiliator akan ditanggung oleh pemerintah. Meskipun demikian, minat dari pekerja dan pengusaha untuk menggunakan jasa konsiliator masih rendah. Sebagai contoh, hanya ada satu perkara yang menggunakan anjuran dari seorang konsiliator di Pengadilan Hubungan Industrial Jakarta Pusat yaitu perkara No. 220/PHI.G/2009/PN.JKT.PST. Dalam kedua proses mediasi maupun konsiliasi, kita mengenal dua asas penting yaitu menghindari konsep "kalah menang" (*win-lose*) dan lebih fokus pada pencapaian solusi saling menguntungkan bagi semua pihak ("*win-win solution*"). Dengan demikian, tujuan utama adalah mencapai kesepakatan yang adil dan saling menguntungkan bagi seluruh pihak yang terlibat dalam perselisihan.

Arbitrase hubungan industrial juga dikenal sebagai arbitrase khusus perburuhan. Perlu diketahui bahwa arbitrase di bidang perdagangan atau bisnis tidak memiliki kewenangan untuk menyelesaikan sengketa dalam hubungan industrial. Arbiter hubungan industrial harus memperoleh lisensi dari Menteri Tenaga Kerja. Kewenangan arbiter hubungan industrial terbatas pada penyelesaian perselisihan kepentingan (Belangen Geschillen) dan perselisihan antara serikat pekerja dalam satu perusahaan Wilayah kerja arbiter hubungan industrial mencakup seluruh Indonesia, yang menunjukkan bahwa sistem arbitrase ini tidak memiliki struktur organisasi seperti pengadilan yang formal dan terpusat. Arbitrase hubungan industrial berbeda dari proses pengadilan umum karena melibatkan pihak-pihak yang sepakat untuk menggunakan jasa seorang arbiter independen sebagai penyelesaian sengketa.⁵

Melihat kewenangan yang terbatas, arbitrase hubungan industrial tidak dianggap sebagai pilihan strategis dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Dalam praktiknya, perselisihan mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK) seringkali menjadi fokus utama dalam perselisihan perburuhan. Arbitrase hubungan industrial lebih sesuai digunakan sebagai lembaga alternatif untuk menyelesaikan berbagai jenis perselisihan jika diberi kewenangan

untuk menangani semua jenis sengketa tersebut. Forum arbitrase hubungan industrial dapat menjadi pilihan yang tepat bagi pihak-pihak yang tidak ingin melibatkan proses pengadilan terbuka dalam penyelesaian sengketa mereka. Melalui arbitrase, para pihak dapat menjaga kerahasiaan dan privasi informasi serta memperoleh keputusan dari arbiter yang independen.

Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) merupakan salah satu jenis pengadilan khusus yang ada dalam sistem peradilan umum. PHI didirikan di setiap Pengadilan Negeri (PN) yang berada di ibu kota provinsi. Saat ini, hanya Provinsi Jawa Timur yang memiliki dua PHI, yaitu PN Surabaya dan PN Gresik. Sebagai pengadilan khusus, PHI memiliki wewenang yang spesifik namun terbatas dalam menangani perkara-perkara hubungan industrial. Dalam konteksnya, PHI bertugas untuk menyelesaikan perselisihan-perselisihan yang berkaitan dengan hubungan industrial antara pekerja/buruh dan pihak pengusaha atau majikan. Dengan demikian, mereka memiliki pengetahuan dan pemahaman khusus mengenai hukum ketenagakerjaan.¹

Pasal 1-4 dan Pasal 24 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Pengadilan Hubungan Industrial (UU PPHI) mengharuskan pihak yang menolak anjuran untuk mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Namun, dalam praktiknya, hal ini seringkali terbalik. Ada kasus di mana pihak yang menolak anjuran tidak mengajukan gugatan sedangkan pihak yang menerima anjuran justru lebih banyak yang mengajukan gugatan. Berdasarkan pengamatan, banyak pengusaha yang menolak anjuran untuk mengajukan gugatan ke PHI. Di sisi lain, pekerja cenderung lebih banyak yang memilih untuk mengajukan gugatan meskipun mereka menolak anjuran tersebut. Hal ini dapat disebabkan oleh dua alasan utama.

Pertama, jika seorang pekerja menolak anjuran dan tetap pasif tanpa mengajukan gugatan ke PHI, mereka bisa dikenakan hukuman skorsing atau pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha. Oleh karena itu, sebagai tindakan perlindungan diri, pekerja memilih untuk tetap melanjutkan proses dengan cara menggugat. Kedua, ada juga niat dari para pekerja untuk mendapatkan kompensasi tambahan berupa upah selama proses persidangan PHK berlangsung. Dengan demikian, mereka memiliki motivasi ekonomi untuk melanjutkan proses hukum tersebut.

Pada masa setelah kemerdekaan, terjadi penandatanganan sejumlah konvensi ILO oleh pemerintah Indonesia yang menunjukkan komitmen negara dalam hal ketenagakerjaan. Banyak undang-undang juga diterbitkan sebagai bentuk implementasi dari konvensi tersebut. Secara umum, peraturan ketenagakerjaan pada periode ini cenderung memberikan jaminan sosial dan perlindungan kepada buruh. Hal ini dapat dilihat dari beberapa peraturan di bidang perburuhan yang dikeluarkan pada saat itu.

Perjuangan buruh selama revolusi fisik (1945-1949) memiliki sumbangan besar dalam mencapai kemerdekaan Indonesia. Oleh karena itu, penting untuk memastikan bahwa gerakan buruh mendapatkan tempat yang layak setelah kemerdekaan negara ini diraih. Dalam upaya menghadirkan keadilan sosial bagi para pekerja, pemerintah Indonesia berkomitmen untuk melindungi hak-hak mereka melalui regulasi-regulasi ketenagakerjaan yang ada. Melalui undang-undang dan kebijakan progresif lainnya, tujuan utamanya adalah memberikan perlindungan dan jaminan sosial kepada buruh sesuai dengan standar internasional.

Hal ini terlihat jelas terutama dalam pembuatan kebijakan dan undang-undang ketenagakerjaan di Indonesia. Oleh karena itu, tidak mengherankan jika pada awal masa kemerdekaan Indonesia terdapat beberapa peraturan perburuhan yang dapat disebut progresif atau maju, yaitu sangat protektif dan melindungi kaum buruh. Pada periode tersebut, pemerintah Indonesia berupaya keras untuk menciptakan lingkungan kerja yang adil dan memberikan perlindungan kepada pekerja. Beberapa undang-undang dan regulasi diterbitkan dengan tujuan menjaga hak-hak buruh serta meningkatkan kondisi sosial mereka.⁶

Perlindungan tenaga kerja menjadi prioritas utama dalam upaya membangun negara yang baru merdeka ini. Pemerintah melakukan langkah-langkah proaktif untuk menjamin standar

kerja yang layak seperti jam kerja yang wajar, upah minimum, cuti tahunan, keselamatan dan kesehatan kerja, serta hak-hak lainnya bagi para pekerja. Dengan demikian, fokus pada perlindungan buruh pada masa awal kemerdekaan menunjukkan komitmen pemerintah untuk menciptakan keadilan sosial di sektor ketenagakerjaan. Hal ini merupakan langkah penting menuju pembangunan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan.

Menurut penjelasan Lembaga Administrasi Negara, pengawasan merupakan kegiatan yang bertujuan untuk memastikan apakah pelaksanaan pekerjaan atau kegiatan telah dilakukan sesuai dengan rencana awal. Secara umum, fungsi pengawasan adalah membantu manajemen dalam tiga hal, yaitu (1) meningkatkan kinerja organisasi, (2) memberikan pendapat tentang kinerja organisasi, dan (3) mengarahkan manajemen untuk melakukan perbaikan terhadap masalah-masalah yang ada dalam pencapaian kinerja. Untuk mencapai tujuan tersebut, pengawasan dilakukan dengan cara menyediakan informasi yang dibutuhkan oleh manajemen secara cepat dan memberikan keyakinan atas pencapaian rencana yang telah ditetapkan. Dalam konteks ini, pentingnya pengawasan adalah sebagai alat untuk memantau dan mengevaluasi jalannya operasional suatu organisasi. Melalui fungsi-fungsi tersebut, pengawasan dapat membantu meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja serta mendorong adanya perbaikan jika terdapat ketidaksesuaian antara pelaksanaan dengan rencana semula.²

Pengawasan ketenagakerjaan merupakan fungsi publik dari administrasi ketenagakerjaan yang bertujuan untuk memastikan penerapan peraturan-perundang-undangan terkait ketenagakerjaan di tempat kerja. Iman dan Siswandi menjelaskan bahwa pengawasan adalah proses yang digunakan untuk memastikan bahwa tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Hal ini berkaitan dengan bagaimana kegiatan-kegiatan dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Peran utama pengawasan ketenagakerjaan adalah untuk meyakinkan mitra sosial tentang pentingnya kepatuhan terhadap undang-undang di tempat kerja dan kepentingan bersama yang terkait dengan hal ini. Hal ini dilakukan melalui langkah-langkah pencegahan dan edukasi, serta penegakan hukum jika diperlukan. Pengawasan ketenagakerjaan merupakan elemen krusial dalam perlindungan tenaga kerja. Untuk memenuhi kebutuhan pengawasan ketenagakerjaan, diperlukan sumber daya yang kompeten dan independen dalam melakukan tugas-tugas mereka. Desentralisasi bukan berarti memberikan kebebasan atau kemerdekaan penuh kepada daerah, tetapi lebih pada prinsip kemandirian dalam konteks negara kesatuan. Oleh karena itu, perlu ada persyaratan dan mekanisme pengendalian agar desentralisasi tidak berubah menjadi semacam otonomi daerah yang bebas sepenuhnya, meskipun hanya untuk urusan pemerintahan tertentu. Salah satu persyaratan tersebut adalah adanya sistem pengawasan. Pasal 185 Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 menyatakan bahwa pengawasan penyelenggaraan pemerintahan daerah dilaksanakan oleh pemerintah. Selain itu, aparat pengawas intern pemerintah juga bertanggung jawab melaksanakan fungsi pengawasan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.⁷

Untuk memastikan bahwa pemerintahan daerah berjalan sesuai dengan peraturan yang berlaku, pemerintah memiliki kewenangan untuk melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap daerah. Dalam konteks ini, pengawasan dilakukan untuk memeriksa apakah Peraturan Daerah (Perda) dan Keputusan Kepala Daerah yang dibuat oleh setiap daerah tidak bertentangan dengan kepentingan umum atau aturan hukum yang lebih tinggi, serta peraturan perundang-undangan lainnya. Dengan memberikan wewenang pengawasan kepada pemerintah, diharapkan dapat dipastikan bahwa semua kebijakan dan tindakan yang diambil oleh pemerintahan daerah tidak melanggar ketentuan-ketentuan hukum yang ada. Hal ini penting agar keputusan-keputusan tersebut tetap sejalan dengan kepentingan masyarakat secara umum dan tidak menyimpang dari aturan yang telah ditetapkan.

Terkait dengan pengawasan, Pasal 217 Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah mengatur tentang pengawasan yang dilakukan secara bersamaan dengan pembinaan. Pengawasan ini melibatkan penilaian terhadap seluruh proses kegiatan yang

sedang diperiksa, dengan tujuan untuk memastikan bahwa perencanaan dan pelaksanaannya berjalan sesuai fungsinya dan berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Konsep pengawasan yang dijelaskan sebelumnya sebenarnya menggambarkan pengawasan sebagai bagian dari fungsi manajemen. Dalam konteks ini, pengawasan dipandang sebagai bentuk pemeriksaan atau pengendalian yang dilakukan oleh pihak atasan terhadap bawahannya. Dalam ilmu manajemen, pengawasan ditempatkan sebagai tahapan terakhir dalam rangkaian fungsi manajemen. Pengawasan merupakan proses penting dalam memastikan bahwa pekerjaan dan kegiatan organisasi berjalan sesuai dengan rencana dan standar yang telah ditetapkan. Melalui pengawasan, manajer dapat melakukan evaluasi kinerja, memberikan umpan balik kepada karyawan, serta mengambil tindakan perbaikan jika diperlukan.

Berdasarkan penjelasan UU No. 13 Tahun 2003 dan UU No. 23 Tahun 2014 di atas, penulis berpendapat bahwa terdapat kontradiksi dalam pengaturan kewenangan pengawasan ketenagakerjaan. Hal ini dikarenakan dalam UU No. 13 Tahun 2003 sudah jelas disebutkan bahwa kewenangan pengawasan ketenagakerjaan harus ada di tingkat pemerintah provinsi dan pemerintah kabupaten/kota. Namun, dengan adanya UU No. 23 Tahun 2014, kemungkinan ada perubahan atau pergeseran dalam pembagian kewenangan tersebut yang dapat menimbulkan konflik interpretasi antara kedua undang-undang tersebut. Penting untuk menganalisis lebih lanjut isi dari kedua undang-undang tersebut agar dapat memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai bagaimana seharusnya pengaturan kewenangan pengawasan ketenagakerjaan dilakukan sesuai dengan hukum yang berlaku saat ini.

3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Menyelesaikan Sengketa Ketenagakerjaan

Faktor pertama yang mempengaruhi efektivitas pengadilan hubungan industrial adalah peraturan dan hukum yang berlaku. Kejelasan dan kepastian hukum akan memberikan landasan bagi pengadilan untuk mengambil keputusan yang tepat sesuai dengan ketentuan-ketentuan hukum terkait sengketa ketenagakerjaan. Pentingnya peraturan dan hukum dalam konteks ini terletak pada dua hal utama. Pertama, aturan-aturan tersebut memberikan kerangka kerja yang jelas bagi pengadilan hubungan industrial untuk menentukan keputusan yang adil dan objektif berdasarkan norma-norma legal yang diterapkan.

Kedua, peraturan dan hukum juga melindungi hak-hak pekerja serta mendorong perlindungan kesetaraan antara pihak pekerja dengan pihak pengusaha atau majikan. Dalam hal ini, undang-undang ketenagakerjaan memiliki tujuan untuk menjaga keseimbangan kepentingan antara kedua belah pihak agar tidak ada penyalahgunaan hak atau diskriminasi.

Namun, penting untuk dicatat bahwa efektivitas pengadilan hubungan industrial tidak hanya bergantung pada eksistensi peraturan dan hukum semata. Faktor-faktor lain seperti independensi lembaga pengadilan, kompetensi para hakim atau mediator, serta aksesibilitas sistem peradilan juga turut mempengaruhi hasil dari proses penyelesaian sengketa.

Independensi dan Kompetensi Hakim" adalah hal yang sangat penting dalam konteks sistem peradilan. Independensi merujuk pada kebebasan dan kemandirian hakim dalam menjalankan tugasnya tanpa adanya tekanan atau pengaruh dari pihak lain. Sementara itu, kompetensi mengacu pada kemampuan dan pengetahuan hakim untuk memutuskan perkara secara adil, berdasarkan hukum yang berlaku. Independensi hakim menjadi faktor krusial dalam menjamin bahwa putusan-putusan yang diambil oleh hakim tidak terpengaruh oleh kepentingan politik, ekonomi, atau faktor-faktor lainnya yang dapat memengaruhi objektivitas mereka. Keberadaan independensi akan memberikan keyakinan kepada masyarakat bahwa proses peradilan dilakukan secara adil dan bebas dari intervensi.⁸

Sementara itu, kompetensi hakim juga merupakan aspek penting untuk mencapai keadilan. Hakim harus memiliki pemahaman mendalam tentang hukum serta kemampuan

analisis yang baik agar dapat mengambil keputusan dengan tepat sesuai dengan fakta persidangan dan norma-norma hukum yang berlaku. Dalam upaya menjaga independensi dan meningkatkan kompetensi para hakim, diperlukan dukungan institusi pengawas seperti Mahkamah Agung atau lembaga-lembaga serupa untuk melakukan evaluasi serta pelatihan bagi para hakim guna memastikan bahwa mereka tetap profesional dalam menjalankan tugasnya.

Proses persidangan yang adil dan efisien merupakan salah satu prinsip penting dalam sistem peradilan. Proses ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap individu mendapatkan hak-haknya secara layak, serta menjamin kecepatan dan efisiensi dalam penyelesaian perkara hukum. Persidangan yang adil mengacu pada perlakuan yang setara bagi semua pihak yang terlibat dalam proses hukum. Hal ini mencakup hak untuk didengar, diberi kesempatan membela diri, memiliki akses terhadap bukti-bukti relevan, serta mendapatkan pengadilan independen dan netral. Prinsip-prinsip ini melindungi kepentingan para pihak sehingga mereka dapat berpartisipasi sepenuhnya dalam sidang tanpa diskriminasi.

Selain itu, proses persidangan juga harus efisien agar dapat memberikan kepastian hukum dengan cepat. Efisiensi diperlukan agar perkara dapat diselesaikan secara tepat waktu tanpa mengorbankan kualitas putusan. Dalam hal ini, sistem peradilan harus mampu melakukan manajemen kasus dengan baik, seperti menetapkan jadwal persidangan yang sesuai, memperlancar alur administratif sidang, dan menggunakan teknologi informasi untuk meningkatkan produktivitas.

Untuk menjaga proses persidangan tetap adil dan efisien di Indonesia contohnya telah dilakukan beberapa upaya seperti penyederhanaan aturan-aturan procedural pidana atau sipil guna mempercepat jalannya sidang serta penggunaan teknologi informasi di ruang lingkup peradilan untuk mempercepat aksesibilitas informasi dan pengelolaan perkara.

Namun, penting juga untuk diingat bahwa proses persidangan yang adil dan efisien bukanlah tujuan akhir, melainkan sarana mencapai keadilan substansial. Proses ini harus diterapkan dengan bijak oleh hakim, jaksa, advokat, serta pihak-pihak terkait lainnya guna memastikan bahwa penegakan hukum dilakukan dengan benar dan memberikan keadilan kepada masyarakat.⁹

Kebijakan Mediasi dan Konsiliasi adalah suatu pendekatan yang digunakan dalam penyelesaian konflik atau sengketa antara pihak-pihak yang terlibat. Dalam mediasi, pihak ketiga netral berperan sebagai mediator untuk membantu para pihak mencapai kesepakatan yang saling menguntungkan secara sukarela. Sementara itu, konsiliasi melibatkan seorang konsiliator yang juga bertindak sebagai fasilitator dalam mencari solusi bersama. Penerapan kebijakan mediasi dan konsiliasi memiliki beberapa keuntungan. Pertama, metode ini memberikan ruang bagi setiap pihak untuk menyampaikan pandangan mereka dengan adanya mediator atau konsiliator yang netral. Ini memungkinkan dialog terbuka dan pemahaman lebih baik tentang masalah-masalah yang ada di balik konflik. Kedua, proses mediasi dan konsiliasi dapat mengarah pada solusi win-win di mana kedua belah pihak merasa puas dengan hasilnya. Hal ini dapat menghindari perasaan tidak puas atau dendam jangka panjang antarpihak. Selain itu, penggunaan mediasi dan konsiliasi juga dapat menghemat waktu dan biaya karena meminimalisir upaya hukum formal seperti pengadilan. Prosesnya pun cenderung lebih cepat daripada jalur litigasi tradisional.¹⁰

Aksesibilitas Terhadap Pengadilan adalah topik yang penting dalam konteks keadilan dan penegakan hukum di Indonesia. Dalam hal ini, aksesibilitas merujuk pada kemudahan atau ketersediaan bagi masyarakat untuk memperoleh layanan peradilan dan berpartisipasi secara efektif dalam proses pengadilan.

Menurut pakar Indonesia, aksesibilitas terhadap pengadilan melibatkan beberapa aspek yang harus dipertimbangkan. Berikut adalah beberapa poin utama yang dapat dikembangkan:

1. Fisik: Akses fisik ke lembaga peradilan harus menjadi prioritas agar orang dengan disabilitas maupun orang lanjut usia dapat dengan mudah masuk dan berpartisipasi dalam proses peradilan. Hal ini mencakup fasilitas seperti ramp, lift, toilet disabilitas, serta tanda-tanda jalan yang jelas.
2. Finansial: Bagi masyarakat kurang mampu ekonominya, biaya-biaya terkait dengan pengajuan perkara atau mendapatkan bantuan hukum bisa menjadi kendala serius dalam mengakses sistem peradilan. Oleh karena itu, upaya meningkatkan akses terhadap dana hukum gratis atau subsidi bagi mereka yang membutuhkannya sangatlah penting.
3. Informasi: Penyediaan informasi tentang hak-hak hukum dan mekanisme pengadilan merupakan bagian integral dari aksesibilitas terhadap pengadilan. Pemerintah dan lembaga peradilan harus memberikan informasi secara transparan kepada publik tentang prosedur hukum, hak-hak mereka, dan layanan yang tersedia.
4. Bahasa: Ketersediaan penerjemah atau fasilitas terkait bahasa berperan penting dalam memastikan bahwa semua individu dapat mengerti proses pengadilan dengan baik. Hal ini sangat relevan untuk masyarakat yang memiliki bahasa ibu non-Indonesia atau tidak lancar berbahasa Indonesia.
5. Keberlanjutan pelatihan: Pelatihan bagi para profesional hukum dan petugas peradilan juga merupakan faktor kunci dalam meningkatkan aksesibilitas terhadap pengadilan. Mereka harus diberi pemahaman tentang kebutuhan khusus masyarakat seperti disabilitas, gender, anak-anak, maupun orang-orang dari latar belakang budaya yang berbeda.¹¹

4. SIMPULAN

Pengadilan hubungan industrial memiliki peran penting dalam menyelesaikan sengketa ketenagakerjaan di Indonesia. Mereka bertindak sebagai lembaga yang independen dan netral untuk memutuskan perselisihan antara pekerja/buruh dengan pihak pengusaha. Fungsi utama pengadilan hubungan industrial adalah memberikan kepastian hukum bagi kedua belah pihak yang terlibat dalam sengketa ketenagakerjaan. Melalui proses persidangan, hakim akan mendengarkan argumen dari masing-masing pihak dan membuat putusan yang adil berdasarkan hukum yang berlaku. Selain itu, pengadilan juga memiliki fungsi mediasi atau perdamaian antara pekerja/buruh dengan pengusaha sebelum masuk ke tahap persidangan formal. Mediasi ini bertujuan untuk mencari solusi damai secara musyawarah guna menghindari konflik yang lebih luas serta memberikan peluang bagi kedua belah pihak untuk mencapai kesepakatan bersama. Dalam menjalankan tugasnya, pengadilan hubungan industrial harus mematuhi prinsip-prinsip keadilan seperti transparansi, objektivitas, dan non-diskriminasi agar putusan mereka dapat diterima oleh semua pihak terkait.

Kehadiran peraturan dan kebijakan yang jelas terkait ketenagakerjaan sangat penting untuk memastikan bahwa pengadilan memiliki dasar hukum yang kuat dalam menyelesaikan sengketa. Ketika aturan-aturan ini tidak jelas atau ambigu, hal tersebut dapat menyulitkan proses pengambilan keputusan. Kemampuan dan pengetahuan hakim tentang hukum ketenagakerjaan juga menjadi faktor kunci dalam efektivitas Pengadilan Hubungan Industrial. Hakim-hakim yang kompeten akan mampu menginterpretasikan undang-undang dengan benar dan memberikan putusan yang adil. Adanya mekanisme penyelesaian sengketa alternatif seperti mediasi atau arbitrase dapat membantu meredakan beban kerja pengadilan serta memberi pihak-pihak terlibat peluang untuk mencapai kesepakatan secara lebih cepat dan efisien. Penting bagi semua pihak terlibat, termasuk pekerja maupun pengusaha, untuk memiliki akses mudah ke sistem peradilan tanpa hambatan birokrasi atau kendala lainnya. Hal ini akan mendorong transparansi, akuntabilitas, dan kepercayaan terhadap proses peradilan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur kami panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas limpahan rahmat, dan Kemuhannya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dan menyusun skripsi dengan judul "Analisis Kontribusi Pengadilan Hubungan Industrial dalam Penyelesaian Sengketa Ketenagakerjaan".

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum (S.H.) dari Fakultas Hukum Universitas Prima Indonesia. Penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari dukungan dan bimbingan berbagai pihak yang telah memberikan kontribusi berarti dalam perjalanan penulisan ini. Kami mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada Bapak/Ibu Dosen Pembimbing, Bapak Rizki, S.H., M.Kn. atas arahan, bimbingan, dan dorongan yang telah diberikan selama proses penyusunan skripsi ini. Bapak/Ibu merupakan sosok inspiratif yang telah membantu kami mengasah pemahaman dalam bidang hukum ketenagakerjaan, sehingga kami dapat menyajikan analisis yang berarti. Tak lupa, terima kasih kepada seluruh dosen dan tenaga kependidikan di Fakultas Hukum Universitas Prima Indonesia yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan yang berharga selama masa perkuliahan. Semua bekal tersebut menjadi pondasi kuat dalam menyusun skripsi ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Rizal Achmad, Izza Mahdiana Apriliyani, R. R. *Pespektif Peran Ketenagakerjaan Dalam Pembangunan*. (UNPAD Press, 2018).
- Gatiningsih dan Sutrisno, E. *Kependudukan dan ketenagakerjaan. Modul mata kuliah* (2017).
- Hono Sejati. *Rekonstruksi Pemeriksaan Perkara di Pengadilan Hubungan Industrial Berbasis Nilai Cepat*. (PT. Citra Aditya Bakti, 2018).
- Omon Remen. *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pada Pt. Haengnam Sejahtera Indonesia Di Tingkat Mediasi Pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor*. *J. Huk. De'rechtsstaat* 4, 1–23 (2018).
- Indra Afrita, S. H. *Hukum Ketenagakerjaan dan Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial di Indonesia*. (Absolute Media, 2021).
- Kementerian Tenaga Kerja dan & Transmigrasi. *Kebijakan Ketenagakerjaan di Indonesia*. (2017).
- Khairi dan Nadya. *Efektivitas Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Terhadap Pekerja Yang Mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) (Studi Pada Dinas Ketenagakerjaan, Koperasi Dan Usaha Mikro Kabupaten Serdang Bedagai)*. *Medan Area Univ. Repos.* (2022).
- Mukrimaa, S. S. *et al.* *Formulasi Kebijakan Pendirian Lembaga Peradilan Khusus Hubungan Industrial Di Kabupaten Bekasi*. *J. Adm. Publik* 8, 128 (2017).
- Gaudensia Mariana dan Dipo Wahyoeno. *Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. *Bur. J. Indones. J. LAW Soc. Gov.* 3, (2023).
- Marihot Siahaan. *Analisa Yuridis Hubungan Ketenagakerjaan Direksi dengan Perseroan: (Studi Kasus Antara Anwar Suwarta Dengan Pt. QT)*. *J. Huk. NOVUM ARGUMENTUM*. 1, (2022).
- Kapsan Usman Utomo. *Memetakan Pola Komunikasi Dinas Tenaga Kerja dalam Memediasi Konflik Industrial di Memetakan Pola Komunikasi Dinas Tenaga Kerja dalam Memediasi Konflik Industrial di Kabupaten Mandailing Natal*. *J. Komun.* 17, (2023).