

**PENGADILAN PILAR UTAMA DALAM  
PENEGAKAN HUKUM DAN KEADILAN\***  
**(Tinjauan Dari Perspektif Pengadilan Hubungan Industrial)**  
**oleh : Nurmansyah, SH., MH.**

*Abstract*

*The purpose of this concise research is to explain the existence of court as the first pillar in law enforcement and justice is reviewed from Industrial Relation Court, especially after the issuance of Omnibus Law.*

*This research is a normative research , which using secondary data, especially law and regulations, expert opinions which gained from library research. This analysis done qualitatively with legal approach.*

*The result of this discussion shows that the substance of Omnibus Law along with the implementation should be in line, which established by court institution as the first pile. existence of Industrial Relation Court and the agency have the responsible to enforcing the Major Labor Laws after Omnibus Law in order to gain justice and legal certainty. This matter is so important to build the investors and businessmen trust towards Indonesian Law and the law enforcers, with the result that the first purpose of Omnibus Law which job expansion , workers protection and welfare , also protection of business field can be reached , so that the prosper Indonesian citizens as what written in UUD NRI 1945 can be achieved.*

*Keywords : Law enforcement, Industrial Relation Court, Law certainty, Justice, Labor.*

**Abstrak**

Tujuan kajian singkat ini adalah menjelaskan eksistensi pengadilan sebagai pilar utama dalam penegakan hukum dan keadilan ditinjau dari perspektif Pengadilan Hubungan Industrial, khususnya setelah keluarnya UU Ciptaker.

Kajian ini merupakan penelitian normatif, yang menggunakan data sekunder terutama peraturan perundang-undangan, pendapat para ahli yang diperoleh dari penelitian kepustakaan. Analisis dilakukan secara kualitatif dengan pendekatan perundang-undangan.

Hasil pembahasan menunjukkan bahwa substansi UU Cipta Kerja dengan pelaksanaannya harus sejalan, yang ditegakkan oleh institusi pengadilan sebagai pilar utamanya. Eksistensi Pengadilan Hubungan Industrial dan aparatnya bertanggung jawab untuk menegakkan hukum ketenagakerjaan setelah UU Cipta Kerja sehingga terwujud keadilan dan kepastian hukum. Hal ini sangat penting membangun kepercayaan para investor dan pelaku usaha terhadap hukum Indonesia dan penegakan hukumnya,

sehingga tujuan UU Cipta Kerja yang utama yakni perluasan lapangan pekerjaan, perlindungan dan kesejahteraan pekerja serta perlindungan dunia usaha dapat terwujud yang akhirnya mensejahterakan masyarakat Indonesia sesuai amanah UUD NRI Tahun 1945.

Kata kunci : Penegakan Hukum, Pengadilan Hubungan Industrial, Kepastian Hukum, Keadilan, Ketenaakerjaan.

\*Artikel ini disampaikan pada Seminar Nasional *Online* yang diselenggarakan oleh Program Studi Ilmu Hukum UPH Kampus Medan dengan tema “Undang-Undang Cipta Kerja Mewujudkan Harmonisasi Kebijakan Strategis Nasional” yang diselenggarakan pada tanggal 25 Maret 2021.

## **Pendahuluan**

### **A. Latar Belakang**

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja) merupakan undang-undang yang disahkan oleh anggota DPR RI dengan persetujuan Presiden Joko Widodo pada 5 Oktober 2020. Kehadiran UU Cipta Kerja diharapkan oleh pemerintah pusat untuk membuka kesempatan lapangan pekerjaan yang lebih luas kepada masyarakat, meningkatkan investasi asing, dan juga memotong segala birokrasi terutama dalam izin usaha dan juga pembebasan tanah. Dicatat bahwa UU Cipta Kerja tersebut telah merevisi 79 undang-undang yang sudah ada sebelumnya seperti dalam lingkup ketenagakerjaan, upah dan waktu kerja, pekerja asing, pemutusan hubungan kerja, perpajakan, lingkungan, investasi, dan lain-lain.

Keberadaan UU Cipta Kerja mendapat tanggapan pro dan kontra dari masyarakat dikarenakan sebagian masyarakat masih mempertimbangkan UU Cipta Kerja tersebut dapat mengharmonisasikan kebijakan startegis nasional dan mewujudkan pembangunan nasional yang berkeadilan sosial. Sikap optimisme dan kerjasama antara semua pihak terkait, mendukung keberhasilan UU Cipta Kerja.

Gambaran singkat di atas menunjukkan UU Cipta Kerja memiliki pengaruh yang luas terhadap aspek kehidupan masyarakat Indonesia. Hal-hal di atas menjadi alasan agar melalui UU Cipta Kerja diupayakan peningkatan ekosistem investasi dan

kegiatan berusaha; peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja; kemudahan, pemberdayaan dan perlindungan koperasi dan UMK-M; dan peningkatan investasi pemerintah dan percepatan proyek strategis nasional menjadi fokus arahan pelaksanaan UU Cipta Kerja secara efektif. Masyarakat yang sejahtera, adil makmur yang merata baik materiil maupun spiritual dapat sesuai amanah UUD NRI Tahun 1945 dapat dicapai.

Beragamnya jenis dan jumlah peraturan perundang-undangan memerlukan adanya suatu sistem hukum yang menjamin konsistensi antara peraturan perundang-undangan dengan pelaksanaan. Tataran pelaksanaan peraturan perundang-undangan inilah diperlukan penegakan hukum, agar tercipta kepastian hukum. Investor butuh kepastian hukum dengan penciptaan iklim usaha kondusif yang dibentuk melalui sistem hukum yang menjamin konsistensi antara peraturan perundang-undangan dengan pelaksanaannya. Investor menginginkan perlindungan terhadap investasinya di Indonesia, oleh karenanya diperlukan kepastian hukum baik substansi peraturan perundang-undangan di bidang investasi, perizinan, ketenagakerjaan, lingkungan dan lainnya, serta penerapan sanksi atas pelanggarannya, maupun dalam penegakan hukumnya.

Pilar utama penegakan hukum adalah institusi Pengadilan yang berwenang memeriksa, mengadili dan memutus permasalahan hukum di berbagai bidang, termasuk dunia usaha. Diperlukan peran badan peradilan yang dapat menyelesaikan permasalahan yang timbul dalam penerapan peraturan perundang-undangan. Pesatnya perkembangan sektor perekonomian dan perdagangan, makin banyak permasalahan hubungan hukum yang timbul di masyarakat, terlebih di masa krisis ekonomi dunia saat pandemic *covid-19* memberi dampak yang tidak menguntungkan terhadap perekonomian nasional, sehingga dapat menimbulkan kesulitan terhadap dunia usaha menjalankan usahanya, kesulitan dalam menyelesaikan utang piutangnya, masalah pekerja yang terpaksa harus diputus hubungannya, atau dirumahkan serta pembayaran upah dan pesangonnya. Diperlukan peradilan khusus yang dapat menangani sengketa dalam masalah-masalah tersebut. Di Indonesia telah ada peradilan khusus dalam rangka memenuhi kebutuhan

penyelesaian perkara di berbagai bidang tertentu seperti Pengadilan Niaga, Pengadilan Perikanan, Pengadilan Hubungan Industrial dan Pengadilan Pajak yang kiranya nantinya sangat berperan memberikan kepastian hukum dan keadilan dengan diberlakukannya UU Cipta Kerja.

Uraian di atas, menunjukkan pentingnya membahas bagaimana eksistensi pengadilan sebagai pilar utama dalam penegakan hukum dan keadilan. Kajian ini penulis batasi kajiannya dari perspektif Pengadilan Hubungan Industrial, mengingat UU Cipta Kerja ini sangat berkaitan dengan ketenagakerjaan khususnya kluster Ketenagakerjaan dan perselisihan hubungan industrial yang selalu akan muncul dalam hubungan kerja sebagaimana pengalaman penulis sebagai salah seorang Hakim Pengadilan Hubungan Industrial pada PN Medan hingga saat ini

## **B. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah yang akan dibahas adalah bagaimana eksistensi pengadilan sebagai pilar utama dalam penegakan hukum dan keadilan?. Kajian ini penulis batasi tinjauannya dari perspektif Pengadilan Hubungan Industrial.

## **C. Tujuan Pembahasan**

Tujuan pembahasan dalam tulisan ini adalah menjelaskan eksistensi pengadilan sebagai pilar utama dalam penegakan hukum dan keadilan, ditinjau dari perspektif Pengadilan Hubungan Industrial, setelah keluarnya UU Ciptaker.

## **Pembahasan**

### **Kluster Ketenagakerjaan dalam UU Ciptaker**

Pemerintah Indonesia menyusun *Omnibus Law* yang tujuan akhirnya untuk mendorong pertumbuhan ekonomi nasional. Salah satu *Omnibus Law* yang telah diresmikan adalah UU 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Mengenal lebih jauh mengenai *Omnibus Law*, salah satunya adalah mempelajari UU Cipta Kerja kluster Ketenagakerjaan.

Berikut Kluster Ketenagakerjaan dalam UU Cipta Kerja, yakni mengenai:

1. Tenaga Kerja Asing (TKA).

- TKA hanya untuk jabatan tertentu, waktu tertentu dan harus punya kompetensi tertentu.
  - Kemudahan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) hanya untuk TKA Ahli.
2. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).
    - pelaksanaan PKWT tetap ada batas waktunya berdasarkan kesepakatan pengusaha dan pekerja, maksimal 5 tahun.
    - PKWT hanya dapat dilakukan untuk pekerjaan yang bersifat tidak tetap.
    - Pekerja berhak atas uang kompensasi berakhirnya PKWT.
  3. Alih daya.

Perlindungan pekerja alih daya, upah dan kesejahteraan, syarat kerja, dan perselisihan berdasarkan ketentuan aturan menjadi tanggung jawab perusahaan alih daya.
  4. Waktu Kerja dan Waktu Istirahat.
    - Waktu istirahat dan cuti tidak dihapuskan
    - Istirahat panjang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.
  5. Upah Minimum.
    - Upah minimum tidak turun.
    - Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum.
    - Upah diatas upah minimum disepakati antara pengusaha dan pekerja.
    - Upah minimum ditetapkan oleh Gubernur.
    - Kenaikan upah minimum memperhitungkan pertumbuhan ekonomi daerah atau inflasi daerah.
  6. PHK, Pesangon dan JKP.
    - Kompensasi PHK berupa uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak tetap ada.
    - Pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja dan memenuhi syarat tertentu berhak atas manfaat program jaminan kehilangan pekerjaan.
  7. Penenaan Sanksi.

8. Perizinan di Bidang Ketenagakerjaan.

**Sistematika Klaster Ketenagakerjaan**

Bab IV UU Cipta Kerja, disusun dalam rangka penguatan perlindungan kepada Tenaga Kerja dan meningkatkan peran dan kesejahteraan pekerja/buruh dalam mendukung investasi.

UU Cipta Kerja klaster Ketenagakerjaan mengubah, menghapus dan menetapkan peraturan baru terhadap beberapa ketentuan yang diatur sebelumnya dalam 4 (empat) Undang-Undang yaitu :

1. UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. UU No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.
3. UU No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.
4. UU No. 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Tenaga Kerja Migran.

Pasal-pasal yang ada dalam undang-undang eksisting sepanjang tidak diubah dan dihapus oleh UU Cipta Kerja, maka pasal-pasal tersebut tetap berlaku. UU Cipta Kerja ini mulai berlaku pada tanggal 2 November 2020. Bertujuan untuk mengatur mengenai upaya penciptaan lapangan kerja yang diharapkan mampu menyerap tenaga kerja Indonesia yang seluas-luasnya di tengah persaingan yang semakin kompetitif dan tuntutan globalisasi ekonomi. Cipta Kerja adalah upaya penciptaan kerja melalui usaha kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan koperasi dan usaha mikro, kecil, dan menengah, peningkatan ekosistem investasi dan kemudahan berusaha, dan investasi Pemerintah Pusat dan percepatan proyek strategis nasional.

Ruang lingkup (Umum) UU Cipta Kerja adalah:

1. Peningkatan ekosistem investasi dan kegiatan berusaha.
2. Peningkatan Perlindungan dan Kesejahteraan Pekerja.
3. Kemudahan, Pemberdayaan, dan perlindungan koperasi dan UMK-M.
4. Peningkatan Investasi Pemerintah dan Percepatan proyek strategis Nasional.

Sasaran Perlindungan Pekerja, Materi Peningkatan Perlindungan dan Kesejahteraan Pekerja, yaitu :

1. Perlindungan Pekerja untuk pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu;
2. Perlindungan hubungan kerja atas pekerjaan yang didasarkan alih daya;

3. Perlindungan Pengupahan antara lain melalui upah minimum;
4. Perlindungan Pekerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja; dan
5. Kemudahan perizinan bagi tenaga kerja asing yang memiliki keahlian tertentu yang masih diperlukan untuk proses produksi barang atau jasa.

Presiden telah menetapkan peraturan pelaksana UU Cipta Kerja yang terdiri atas 45 (empat puluh lima) Peraturan Pemerintah dan 4 (empat) Peraturan Presiden yang diharapkan dapat segera berdampak pada upaya pemulihan perekonomian nasional sekaligus menjadi momentum kebangkitan Bangsa Indonesia.

Peraturan Pemerintah (PP) terkait Kluster Ketenagakerjaan yang merupakan turunan dari UU Cipta Kerja adalah:

1. PP No. 34 Tahun 2021 tentang Tenaga Kerja Asing;
2. PP No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Waktu Kerja, Hubungan, Kerja, Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja;
3. PP No. 36 Tahun 2021 tentang Upah Minimum; dan
4. PP No. 37 Tahun 2021 tentang Jaminan Kehilangan Pekerja (JKP).

### **Hubungan Kerja**

Hubungan kerja adalah merupakan inti pokok Hukum Ketenagakerjaan. Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 memberikan pengertian hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Hubungan kerja akan melahirkan hak dan kewajiban para pihak, baik pengusaha maupun pekerja/buruh.

Perjanjian Kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 terdiri dari 2 (dua) jenis, yakni Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Pihak pekerja/buruh lebih menginginkan hubungan kerja didasarkan pada PKWTT, sebab kelangsungan pekerjaan dan hak-haknya lebih terjamin dibandingkan dengan PKWT. Inilah yang menyebabkan pekerja/buruh menolak fleksibilitas hubungan kerja dalam UU Cipta Kerja yang membuka peluang PKWT lebih luas lagi termasuk dalam sistem *outsourcing* PKWTT tidak lagi ada.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tidak memberikan pengertian tentang perjanjian kerja waktu tertentu. Di dalam undang-undang tersebut hanya disebutkan

bahwa perjanjian kerja untuk waktu tertentu harus dibuat secara tertulis dan menggunakan bahasa Indonesia dan huruf latin serta harus memenuhi syarat syarat antara lain :

- a. Harus mempunyai jangka waktu tertentu;
- b. Adanya suatu pekerjaan yang selesai dalam waktu tertentu;
- c. Tidak mempunyai syarat masa percobaan.

Perjanjian kerja waktu tertentu menurut Kepmenakertrans Nomor: KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu yaitu perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu. Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) hanya dapat dibuat untuk pekerjaan tertentu menurut jenis dan sifat atau kegiatan pekerjaannya akan selesai dalam waktu tertentu, yaitu :

1. Pekerjaan yang sekali selesai atau sementara sifatnya;
2. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama tiga tahun;
3. Pekerjaan yang bersifat musiman; atau
4. Pekerjaan yang berhubungan dengan produk-produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan Pengusaha yang bermaksud memperpanjang perjanjian kerja waktu tertentu tersebut, paling lama 7 (tujuh) hari sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir telah memberitahukan maksudnya secara tertulis kepada pekerja/buruh yang bersangkutan, hal ini sesuai dengan Pasal 59 ayat (5) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Ketentuan UU Cipta Kerja, ketentuan paling lama 3 tahun ini dihapuskan dan diganti paling lama 5 (lima) tahun

Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (PKWTT) menurut Kepmenakertrans Nomor: KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu disebutkan bahwa perjanjian kerja waktu tidak tertentu adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan

kerja yang bersifat tetap. Perjanjian ini dapat dibuat secara lisan atau tertulis. Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu berlaku terus sampai:

1. Pihak pekerja/buruh memasuki usia pensiun (55 tahun);
2. Pihak pekerja/buruh meninggal dunia;
3. Pekerja/buruh diputuskan hubungan kerjanya karena melakukan kesalahan;
4. Adanya putusan pengadilan yang menyatakan pekerja/buruh telah melakukan tindak pidana sehingga perjanjian kerja tidak bisa dilanjutkan. Perjanjian kerja waktu tidak tertentu adalah perjanjian kerja dimana waktu berlakunya tidak ditentukan baik dalam perjanjian, undang-undang maupun kebiasaan.

Hubungan kerja di antara para pihak, baik hubungan kerja yang didasarkan pada PKWTT maupun didasarkan pada PKWT, tentunya tidak dipungkiri terjadinya perselisihan, apalagi di masa pandemi *covid-19* hubungan kerja dapat menjadi kabur atau bahkan tidak ada kepastian akibat pemberlakuan kebijakan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) yang mengharuskan beberapa usaha tutup atau tidak dapat melakukan kegiatan usahanya, tanpa mengetahui kapan akan berakhir. Keadaan ini akan menimbulkan banyak perselisihan antara pengusaha dengan pekerja yang harus diselesaikan secara berkeadilan sehingga terdapat kepastian hukum. Pengadilan adalah garda terdepan dalam memberikan keadilan dan kepastian hukum tersebut yang Putusannya mengikat para pihak yang bersengketa.

### **Pengadilan Hubungan Industrial**

Pengadilan hubungan industrial merupakan Pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan peradilan umum yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap Perselisihan Hubungan Industrial. Sengketa yang terjadi antara Pengusaha atau kelompok Pengusaha dengan Karyawan atau Serikat Pekerja/Serikat Buruh (SP/SB).

Pengadilan Hubungan Industrial dibentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang mulai berlaku tanggal 14 Januari 2005. Pelaksanaannya mengalami hambatan, mengingat rekrutmen hakim ad-hoc, alokasi biaya operasional, sarana dan prasarana dan lain-lain belum

disiapkan, sehingga ditunda 1 (satu) tahun yakni mulai berlaku mulai tanggal 13 Januari 2006. Itupun baru efektif operasional sejak tanggal 1 April 2006.<sup>1</sup>

### **Jenis-Jenis Perselisihan Hubungan Industrial**

1. Perselisihan Hak : Perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan Peraturan Perundang-undangan, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.
2. Perselisihan Kepentingan : Perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama.
3. Perselisihan PHK : Perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.
4. Perselisihan antar SP/SB : Perselisihan antara SP/SB dengan SP/SB lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatpekerjaan.

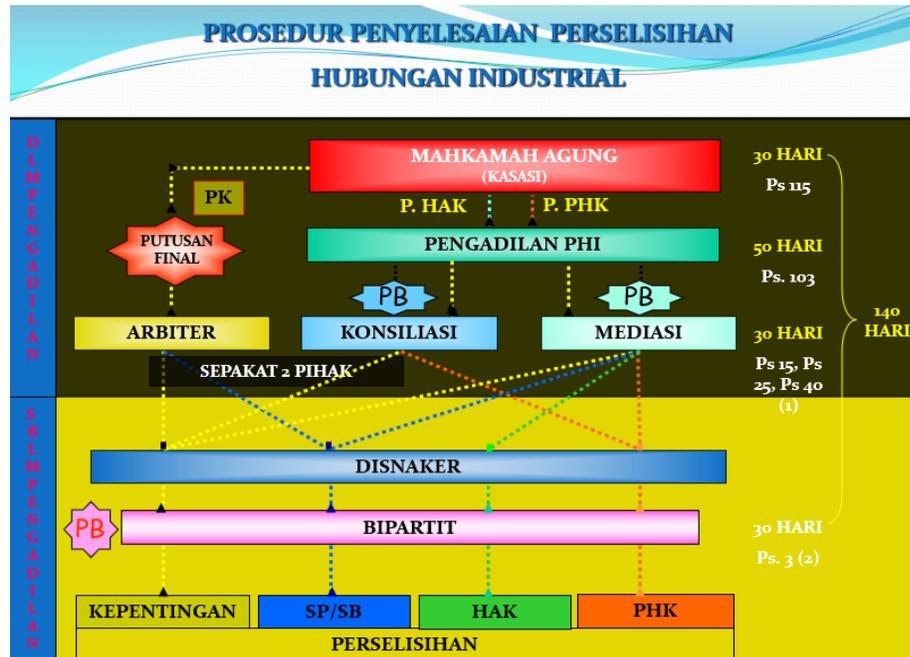
### **Cara Menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial**

Perselisihan hubungan industrial diharapkan dapat diselesaikan melalui perundingan bipartit. Dalam hal perundingan bipartit gagal, maka penyelesaian dilakukan melalui mekanisme mediasi atau konsiliasi. Bila mediasi atau konsiliasi gagal, maka perselisihan hubungan industrial dapat dimintakan untuk diselesaikan di Pengadilan Hubungan Industrial. Untuk perselisihan kepentingan dan perselisihan antar SP/SB, para pihak dapat memilih penyelesaian melalui Arbitrase. Pada proses Arbitrase juga diupayakan perdamaian, apabila tercapai kesepakatan maka akan dibuatkan Akta Perdamaian, apabila tidak tercapai kesepakatan, maka dapat dilanjutkan pemeriksaan arbitrase, barulah Arbiter mengeluarkan Putusan Arbitrase yang telah mempunyai kekuatan hukum mengikat, jadi tidak dapat diajukan lagi melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Putusan Arbitrase ini dapat dimintakan upaya hukum luar biasa melalui

---

<sup>1</sup> Abdul Khakim, 2014, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm. 154.

Peninjauan Kembali (PK), akan tetapi Hasil Rapat Kamar Perdata Khusus MA menyatakan PK tidak lagi dibenarkan untuk perkara perselisihan hubungan industrial. Untuk lebih jelasnya prosedur dan waktu penyelesaian perselisihan hubungan industrial ini, dapat dilihat pada bagan di bawah ini.



**Bagan 1. Prosedur Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial**

Proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial adalah sebagai berikut:

1. Pemohon mengajukan Surat Pengaduan secara tertulis kepada Kepala Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten/Kota dengan dilengkapi persyaratan sesuai dengan ketentuan.
2. Kepala Dinas memerintahkan Seksi Syarat Kerja dan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) untuk memproses Surat Pengaduan dan memeriksa kelengkapan persyaratan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
3. Kepala Seksi Syarat Kerja dan PPHI menunjuk Mediator Hubungan Industrial untuk memberikan pelayanan penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
4. Mediator Hubungan Industrial memanggil pihak-pihak yang berselisih untuk melakukan proses klarifikasi permasalahan hubungan industrial. Mediator

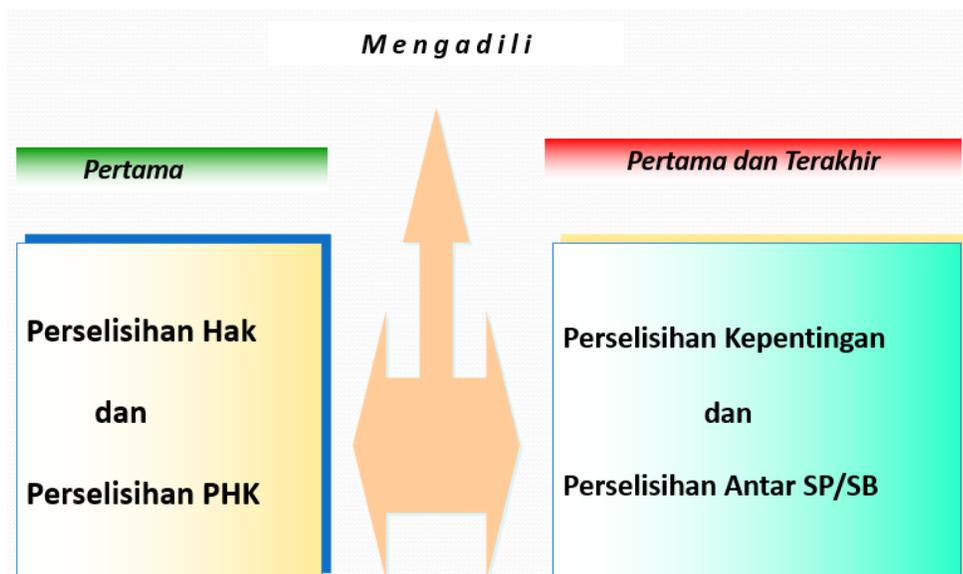
berusaha menyelesaikan perselisihan di antara kedua belah pihak melalui mediasi.

5. Jika Perselisihan dapat diselesaikan maka dibuatkan Perjanjian Bersama, jika tidak selesai maka mediator membuat konsep anjuran.
6. Perjanjian Bersama yang telah ditandatangani masing-masing pihak, mediator dan diketahui oleh Kepala Dinas disampaikan kepada masing-masing pihak yang berselisih. Anjuran yang disampaikan kepada pihak-pihak yang berselisih cukup ditandatangani Mediator dan diketahui oleh Kepala Dinas.

Tugas dan wewenang Pengadilan Hubungan Industrial menurut Pasal 57 UU No. 2 Tahun 2004, adalah memeriksa dan memutus:

1. Di tingkat pertama mengenai perselisihan hak.
2. Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan.
3. Di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja.
4. Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Tugas dan wewenang tersebut dapat dilihat pada bagan berikut.



**Bagan 2. Tugas dan Wewenang Pengadilan Hubungan Industrial**

Pasal 1 ayat (3) UUD NRI Tahun 1945 menyatakan Indonesia adalah Negara hukum.<sup>2</sup> Salah satu ciri Negara hukum adalah adanya peradilan yang bebas dan mandiri atau adanya kekuasaan kehakiman yang merdeka. Untuk mewujudkan prinsip kekuasaan kehakiman yang merdeka tersebut, maka dibentuklah UU No. 14 Tahun 1970 tentang ketentuan-Ketentuan Pokok Kekuasaan Kehakiman yang diubah dengan UU No. 35 Tahun 1999, diubah kembali dengan UU No. 4 Tahun 2004 dan terakhir diubah dengan UU No. 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman. Pasal 1 UU No. 48 tahun 2009 menegaskan bahwa Kekuasaan Kehakiman adalah kekuasaan Negara yang merdeka untuk menyelenggarakan peradilan guna mewujudkan hukum dan keadilan berdasarkan Pancasila demi terselenggaranya Negara Hukum Republik Indonesia.

Pengadilan Hubungan Industrial sebagai salah satu pengadilan yang melaksanakan kekuasaan kehakiman tunduk pada asas penyelenggaraan kekuasaan kehakiman. UU No. 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman pada Pasal 2 memuat asas penyelenggaraan kekuasaan kehakiman, yakni :

1. Peradilan dilakukan “Demi keadilan Berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa”;
2. Peradilan Negara menerapkan dan menegakkan hukum dan keadilan berdasarkan Pancasila;
3. Semua peradilan di seluruh Negara Republik Indonesia adalah peradilan Negara yang diatur dengan undang-undang;
4. Peradilan dilakukan dengan sederhana, cepat dan biaya ringan.

Asas keadilan merupakan salah satu tujuan utama dari hukum, akan tetapi bukan semata-mata untuk mewujudkan keadilan, karena bagaimanapun nilai keadilan selalu subjektif dan abstrak. Keadilan seyogyanya bersama-sama dengan kemanfaatan dan kepastian hukum dijadikan tujuan hukum secara prioritas.<sup>3</sup> Satjipto Raharjo mengatakan bahwa keadilan merupakan salah satu kebutuhan dalam hidup manusia yang umumnya diakui di seluruh dunia.<sup>4</sup> Hukum merupakan institusi sosial yang tujuannya adalah

---

<sup>2</sup> MK Abdullah, 2015, *UUD 1945 dan Amandemen*, Pustaka, Jakarta, hlm.52.

<sup>3</sup> Achmad Ali, 2008, *Menguak Teori Hukum (Legal Theory) dan Teori Peradilan (Judicialprudence) Termasuk Interpretasi Undang-Undang (Legisprudence)*, Kencana, Jakarta, hlm. 223.

<sup>4</sup> Satjipto Rahardjo, 2012, *Ilmu Hukum*, Bandung, PT. Citra Aditya Bakti, hlm. 118.

untuk menyelenggarakan keadilan dalam masyarakat.<sup>5</sup> Hukum dan Peradilan di Indonesia harus bertujuan untuk mewujudkan keadilan bagi masyarakat pencari keadilan, bahkan Hakim harus mendasarkan keadilan dan bertanggung jawab kepada Tuhan Yang Maha Esa.

Keputusan Bersama Ketua Mahkamah Agung RI dan Komisi Yudisial RI No. 047/KMA/SKB/IV/2009 dan No. 02/SKB/P.KY/IV/2009 tentang Kode Etik dan Pedoman Perilaku Hakim, pada bagian Pembukaan menegaskan Pengadilan yang mandiri, netral (tidak memihak), kompeten, transparan, akuntabel dan berwibawa yang mampu menegakkan wibawa hukum, pengayoman hukum, kepastian hukum dan keadilan merupakan *condition sine qua non* atau persyaratan mutlak dalam sebuah Negara yang berdasarkan hukum. Pengadilan sebagai pilar utama dalam penegakan hukum dan keadilan serta proses pembangunan peradaban bangsa.

Terkait dengan semangat dikeluarkannya UU Cipta Kerja dengan metode *Omnibus Law* sebagai salah satu strategi kebijakan nasional adalah untuk menciptakan lapangan pekerjaan yang seluas-luasnya terutama untuk menarik investor untuk bersedia berinvestasi di Indonesia, maka eksistensi seluruh institusi peradilan beserta aparatnya, termasuk Pengadilan Hubungan Hubungan Industrial bertanggung jawab untuk menegakkan hukum UU Cipta Kerja sehingga mewujudkan keadilan dan kepastian hukum. Hal ini sangat penting membangun kepercayaan para investor dan juga dunia usaha terhadap hukum Indonesia dan penegakkannya, sehingga tujuan UU Cipta Kerja yang utama yakni perluasan lapangan pekerjaan, perlindungan dan kesejahteraan pekerja serta perlindungan dunia usaha dapat terwujud dan menjamin konsistensi antara substansi peraturan perundang-undangan dengan pelaksanaannya yang berwujud kepastian hukum.

Pengadilan Hubungan Industrial harus mewujudkan asas-asas penyelenggaraan kekuasaan kehakiman di atas, dimana dalam UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial telah diatur secara tegas prosedur dan jangka waktu penyelesaiannya. UU Ketenagakerjaan *juncto* UU Cipta Kerja beserta aturan turunannya telah mengatur tentang substansi hukum ketenagakerjaan, sehingga

---

<sup>5</sup> *Ibid.*, hlm.121.

dalam pelaksanaannya Pengeadilan Hubungan Industrial merupakan pilar utama dalam penegakan hukum dan keadilan.

## **Penutup**

### **1. Kesimpulan**

Substansi UU Cipta Kerja dengan pelaksanaannya harus sejalan, yang ditegakkan oleh institusi pengadilan sebagai pilar utamanya. Eksistensi Pengadilan Hubungan Industrial dan aparatnya bertanggung jawab untuk menegakkan hukum ketenagakerjaan setelah UU Cipta Kerja sehingga terwujud keadilan dan kepastian hukum. Hal ini sangat penting membangun kepercayaan para investor dan pelaku usaha terhadap hukum Indonesia dan penegakan hukumnya, sehingga tujuan UU Cipta Kerja yang utama yakni perluasan lapangan pekerjaan, perlindungan dan kesejahteraan pekerja serta perlindungan dunia usaha dapat terwujud yang akhirnya mensejahterakan masyarakat Indonesia sesuai amanah UUD NRI Tahun 1945.

### **2. Saran**

Para Hakim dan aparat pelaksana di lingkungan peradilan harus selalu ditingkatkan dan diingatkan agar menjaga integritasnya dan menjaga marwah pengadilan sebagai pilar utama penegakan hukum dan keadilan, baik melalui pelatihan ataupun workshop serta kegiatan keagamaan lainnya.

## **DAFTAR PUSTAKA**

### **Buku**

Abdul Khakim, 2014, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung.

Achmad Ali, 2008, *Menguak Teori Hukum (Legal Theory) dan Teori Peradilan (Judicialprudence) Termasuk Interpretasi Undang-Undang (Legisprudence)*, Kencana, Jakarta.

MK Abdullah, 2015, *UUD 1945 dan Amandemen*, Pustaka, Jakarta.

Satjipto Rahardjo, 2012, *Ilmu Hukum*, Bandung, PT. Citra Aditya Bakti.

**Peraturan Perundang-undangan**

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

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

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, Pemutusan Hubungan Kerja.

Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan.