

## PERLINDUNGAN HUKUM DAN PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Maixen Roter Lesnussa<sup>1</sup>, Gery pelman<sup>2</sup>, Agnes Pasumain<sup>3</sup>, Mande Febrian  
Lekatompessy<sup>4</sup>, Gladies B.Andries<sup>5</sup>, Jeraldo K. Ngilamele<sup>6</sup>, Tonce.p Hattu<sup>7</sup>, Haffan  
M.R. Hatala<sup>8</sup>

<sup>1,2,3,4,5,6,7,8</sup>Universitas kristen Indonesia Maluku

[maixenlesnussa30@gmail.com](mailto:maixenlesnussa30@gmail.com)<sup>1</sup>, [gerypelman321@gmail.com](mailto:gerypelman321@gmail.com)<sup>2</sup>, [pasumainagnes01@gmail.com](mailto:pasumainagnes01@gmail.com)<sup>3</sup>,  
[febrianlekatompessy57@gmail.com](mailto:febrianlekatompessy57@gmail.com)<sup>4</sup>, [gladiesandries27@gmail.com](mailto:gladiesandries27@gmail.com)<sup>5</sup>, [aldongilamele@gmail.com](mailto:aldongilamele@gmail.com)<sup>6</sup>,  
[hattutonce8@gmail.com](mailto:hattutonce8@gmail.com)<sup>7</sup>, [hatalahaffan@gmail.com](mailto:hatalahaffan@gmail.com)<sup>8</sup>

### Abstrak

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dipaparkan sebagai landasan utama yang bertujuan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan mewujudkan kesetaraan di tempat kerja, meskipun tantangan implementasi akibat disparitas sosial ekonomi antara pekerja dan pengusaha tetap menjadi perhatian. Lebih lanjut, tulisan ini membahas secara komprehensif mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial (PHI) sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI). Dengan menggunakan penelitian yuridis Indonesia yang mengkaji tentang aturan-aturan dasar maupun meneliti bahan kepustakaan yang menjadi acuan, dalam memperdalam pengetahuan tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Mekanisme penyelesaian PHI diklasifikasikan menjadi dua jalur utama: non-litigasi dan litigasi. Jalur non-litigasi meliputi perundingan bipartit antara pekerja dan pengusaha, serta perundingan tripartit yang melibatkan pihak ketiga sebagai fasilitator melalui mediasi, konsiliasi, dan arbitrase. Arbitrase menjadi alternatif penyelesaian di luar pengadilan dengan putusan yang mengikat dan final. Apabila upaya non-litigasi tidak mencapai kesepakatan, jalur litigasi melalui Pengadilan Hubungan Industrial menjadi pilihan terakhir. Tulisan ini menekankan bahwa pemahaman mendalam terhadap setiap tahapan penyelesaian perselisihan, berikut karakteristik dan konsekuensi hukumnya, sangat penting dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis, adil, dan produktif di Indonesia. Diharapkan, pengaturan yang jelas ini dapat berkontribusi pada kesejahteraan pekerja dan kemajuan dunia usaha.

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

### Abstract

*Law No. 13 of 2003 on Manpower is presented as the main foundation that aims to guarantee workers' basic rights and realize equality in the workplace, although implementation challenges due to socioeconomic disparities between workers and employers remain a concern. Furthermore, this paper comprehensively discusses the mechanism for resolving*

*industrial relations disputes (PHI) as stipulated in Law Number 2 of 2004 concerning Industrial Relations Dispute Settlement (PPHI Law). By using normative juridical research that examines basic rules and researches literature materials that are references, in deepening knowledge about industrial relations dispute resolution. The PHI settlement mechanism is classified into two main pathways: non-litigation and litigation. The non-litigation pathway includes bipartite negotiations between workers and employers, as well as tripartite negotiations involving the parties involved.*

**Keywords:** *Industrial Relations Disputes, Employment, Settlement Mechanisms.*

## PENDAHULUAN

Pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja memiliki peran dan posisi yang sangat urgen baik sebagai pelaku maupun tujuan pembangunan. Hal tersebut selaras dengan tujuan dan substansi “pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil makmur, yang merata, baik materil mupun spiritual berdasarkan pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945”. Berkaitan dengan hal tersebut, diperlukan suatu bentuk pengaturan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang bertujuan untuk memberikan jaminan atas hak-hak dasar pekerja serta menjamin kesetaraan kesempatan dan perlakuan tanpa diskriminasi guna mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya

Upaya perlindungan hukum terhadap pekerja tidak hanya dilakukan pada saat tenaga kerja menjalankan pekerjaannya, namun juga pada saat adanya perselisihan antara pekerja dan pengusaha. Perlindungan terhadap pekerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha.

Perlindungan hukum terhadap pekerja dalam hubungan industrial sangat urgen dan wajib dilindungi oleh pengusaha serta pemerintah, sehingga tercipta kedudukan yang proposional. Soepomo menyatakan bahwa secara yuridis hubungan antara pekerja dan pengusaha dalam pelaksanaan hubungan kerja tersebut mempunyai kedudukan yang setara, dimana mereka bisa melaksanakan secara bebas. Dari apa yang terurai dalam pendapat Imam Soepomo tersebut dapat diketahui bahwa status pekerja dan pengusaha secara yuridis adalah sama, namun secara sosiologis susah sekali menemukan kesamaan dalam masyarakat. Ketidak samaan kedudukan pekerja dan pengusaha ini seringkali menimbulkan konflik, pengusaha memberikan peraturan yang menurut pertimbangannya sudah baik dan dapat diterima oleh pekerja. Tetapi pihak pekerja terkadang memiliki pandangan yang berbeda dengan pengusaha, maka akibatnya akan menimbulkan perselisihan.

Di era industrialisasi, problematika PHI kian meningkat dan kompleks, sehingga diperlukan lembaga dan tata cara penyelesaian PHI yang adil, tepat, cepat, dan murah. Saat ini terdapat undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang “penyelesaian perselisihan hubungan industrial” (selanjutnya disebut UU PPHI) yang diharapkan mampu menyelesaikan perselisihan antara pekerja dan pengusaha dengan sebaik-baiknya. Penyelesaian hubungan industrial sebagaimana diatur dalam UU PPHI diklasifikasikan menjadi dua bentuk utama, yaitu non litigasi dan litigasi.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Dr. I Made Adiwidya Yowana, S.H.,M.H.Li. penyelesaian Hubungan Industrial Pengaturan Batas Waktu penyelesaian perselisihan di Pengadilan Hubungan Industrial. Copyright I.M.A.Yowana 2023. Hlmln 2-5

Pekerja/ buru merupakan bagian dari tenaga kerja yaitu tenaga kerja yang bekerja didalam hubungan kerja, dibawah perintah pemberi kerja ( bisa perseorangan, Pengusaha, Badan hukum, atau badan lainnya) dan atas jasanya dalam bekerja yang bersangkutan wajib menerima upah atau imbalannya. Namun seringkali terjadi perselisihan dimana hak-hak mereka tidak diberikan oleh pihak perusahaan atau tempat dimana mereka bekerja. Contoh kasus yang terjadi antara PT Kalwedo dengan para pegawainya, dimana upah dari para pegawai ini tidak dibayar oleh PT Kalwedo Sejak desember 2014 dan kemudian di PHK pada desember 2016 melalui Keputusan Nomor: 02/PT.KK/XII/Tahun 2016, akibat dari perbuatan ini para penggugat dan keluarga mengalami penderitaan oleh karena upah tidak dibayarkan. Sesuai dengan pasal 155 ayat (2) menyatakan bahwa Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan baik pengusaha,pekerja/ buruh harus tetap melaksanakan kewajibannya.

Sebagaimana diatur dalam pasal 156 ayat (1) undang-undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pasangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima, namun kenyataannya hal itu tidak dipenuhi Oleh PT Kalwedo sehingga dalam penulisan ini bertujuan untuk mengkaji lebih detail terkait dengan upaya perlindungan hukum bagi hak-hak para pekerja/buruh dalam menjalankan pekerjaannya.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini akan menggunakan pendekatan yuridis normatif yang mencakup aturan dasar hukum yang di dalam konsepnya penyelesaian perselisihan hubungan industrial seperti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, tetapi juga Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Menggambarkan dan menjelaskan secara detail bagaimana proses penyelesaian perselisihan,termasuk tahapan,pihak-pihak yang terlibat dan faktor-faktor yang mempengaruhi. Secara umum, setiap perselisihan yang disebutkan diatas dapat diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Namun, sebelum membawa kasus tersebut ke Pengadilan, beberapa langkah awal atau solusi alternatif harus diambil melalui Negosiasi Bipartit, Mediasi, Konsiliasi. Metode penyelesaian lainnya adalah melalui arbitrase.

Penelitian hukum normatif pada dasarnya merupakan suatu kegiatan yang akan mengkaji aspek-aspek (untuk menyelesaikan masalah-masalah yang ada di dalam) internal dari hukum positif<sup>2</sup>. Metode penelitian hukum normatif diartikan sebagai “sebuah metode penelitian atas aturan-aturan perundang-undangan baik di tinjau dari sudut hirarki peraturan perundang-undangan (vertikal) maupun hubungan harmoni perundang-undangan (horizontal).<sup>2</sup>

Menurut Soejono Soekanto dan Sri Mamudji menjelaskan bahwa, penelitian hukum normatif adalah “Penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan kepustakaan (data sekunder). Dinamakan penelitian hukum normatif atau penelitian hukum kepustakaan (disamping adanya penelitian hukum sosiologis atau empiris yang terutama meneliti data primer).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari penelitian ini, penulis menemukan beberapa poin penting diantaranya yaitu;

---

<sup>2</sup> Dr. Nanda Dwi Rizkia, S.H.,S.E.,M.H.,M.Kn., M.A. Dr. Hardi Fardiansyah,S.E.,S.H.,M.A.,M.H.M.Ec., Dev. Metode Penelitian Hukum (Normatif dan Empiris) : Widina Media Utama 2023 hlm 120

## 1. Pentingnya Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perlindungan hukum terhadap pekerja di Indonesia diatur secara komprehensif dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-undang ini bertujuan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja, termasuk upah yang adil, hak untuk berserikat, dan perlindungan terhadap diskriminasi. Meskipun demikian, tantangan dalam implementasi undang-undang ini tetap ada, terutama terkait dengan disparitas ekonomi antara pekerja dan pengusaha.

Dalam praktiknya, banyak pekerja yang mengalami pelanggaran hak-hak mereka, seperti yang terlihat dalam kasus PT Kalwedo, di mana pekerja tidak dibayar upah selama 13 bulan dan di-PHK tanpa mendapatkan pesangon. Kasus ini mencerminkan ketidakadilan yang masih terjadi di lapangan, di mana pekerja sering kali berada dalam posisi yang lebih lemah dibandingkan pengusaha.

## 2. Tantangan Dalam Implementasi

Meskipun terdapat mekanisme penyelesaian yang jelas, tantangan dalam implementasi tetap ada. Banyak pekerja yang tidak mengetahui hak-hak mereka atau tidak memiliki akses ke mekanisme penyelesaian yang ada. Selain itu, ketidaksetaraan dalam posisi tawar antara pekerja dan pengusaha sering kali mengakibatkan pekerja tidak mendapatkan perlindungan yang seharusnya.

## 3. Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian ini, beberapa rekomendasi dapat diajukan:

- **Peningkatan Kesadaran Hukum:** Penting untuk meningkatkan kesadaran pekerja mengenai hak-hak mereka dan mekanisme penyelesaian perselisihan yang tersedia. Program sosialisasi dan pendidikan hukum dapat membantu pekerja memahami hak-hak mereka.
- **Penguatan Peran Pemerintah:** Pemerintah perlu lebih aktif dalam mengawasi dan menegakkan hukum ketenagakerjaan, serta memberikan dukungan kepada pekerja yang mengalami pelanggaran hak.
- **Peningkatan Kualitas Mediasi dan Konsultasi:** Pelatihan bagi mediator dan konsultor perlu ditingkatkan agar mereka dapat menjalankan tugasnya dengan lebih efektif dan adil.
- **Peningkatan Kerjasama antara Pihak Terkait:** Kerjasama antara pemerintah, pengusaha, dan serikat pekerja perlu ditingkatkan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil dan harmonis.

Perlindungan hukum terhadap pekerja dan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia telah diatur dengan baik dalam undang-undang. Namun, tantangan dalam implementasi dan kesadaran hukum masih menjadi hambatan. Dengan upaya yang tepat, diharapkan hubungan industrial yang harmonis dan adil dapat tercipta, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada kesejahteraan pekerja dan kemajuan dunia usaha di Indonesia.

## Pembahasan

### 1. Hukum Ketenagakerjaan

Menurut Soetikno, pengertian hukum ketenagakerjaan adalah (kumpulan norma hukum

# Jurnal Transformasi Hukum dan Keadilan Sosial

yang mengatur hubungan kerja antara seseorang yang dititipkan dibawah pimpinan orang lain dan dengan syarat-syarat yang langsung berhubungan dengan hubungan kerja itu. Tidak ada pengaturan tentang apa yang dimaksud dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam Undang-Undang nomor 13 Tahun 2003. Yang dimaksud dalam pasal 1 Angka (1) hanyalah pengertian ketenagakerjaan, yaitu segala sesuatu yang berhubungan dengan tenaga kerja dalam kedudukan apapun sebelum, selama, atau setelah jam kerja.

Prof. Imam Soepomo, SH.,MH mendefinisikan hukum ketenagakerjaan sebagai

“seperangkat peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang berkaitan dengan suatu kejadian ketika seseorang bekerja untuk orang lain, secara formal dengan menerima upah tertentu”. Dengan kata lain hukum ketenagakerjaan adalah kumpulan hukum dan norma, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang mengatur pola interaksi industrial antara pengusaha dan pekerja atau buruh. Aturan dan norma ini dapat ditemukan baik dalam bentuk tertulis maupun tidak tertulis.

Aturan tertulis yang mengatur ketenagakerjaan bersumber dari salah satu produk hukum menurut pasal 7 ayat (2) undang undang yang sama, keberlakuan peraturan tentang ketenagakerjaan harus sesuai dengan struktur yang telah di tentukan di atas artinya, apabila terdapat 2 produk hukum /aturan di atas saling bertentangan, maka produk yang lebih tinggi dianggap lebih benar atau di kenal dengan asas *lex superior derogate lege inferiore* dalam ilmu hukum perlu di perhatikan juga bahwa dalam hukum ketenagakerjaan peraturan tertulis juga dapat berasal dari sumber lain di luar peraturan perundang undangan, yaitu perjanjian kerja antara tenaga kerja dan pengusaha.

Aturan hukum tidak tertulis terdapat pada hukum kebiasaan yang berlaku pada ketenagakerjaan. Aturan hukum ini bersumber dari norma sosial yang berlaku antar sesama subjek ketenagakerjaan.

Setelah kemerdekaan ketenagakerjaan diindonesia diatur dengan ketentuan Undang-Undang Nomor .14 Tahun 1969 tentang pokok-pokok ketentuan Tenaga kerja. Pada tahun 1997 undang-undang ini diganti dengan undang-undang No. 25 tahun 1997 ternyata menimbulkan banyak protes dari masyarakat. Hal ini dikaitkan dengan masalah menara jamsostek yang dibangun berdasarkan dugaan kolusi penyimpangan dana jamsostek. Keberadaan UU Nomor. 25 Tahun 1997 mengalami penangguhan dan yang terakhir diganti oleh Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Lembaga Negara Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 4279 yang selanjutnya disingkat dengan UU No. 13 Tahun 2003).

Apabila ditelaah dari pengertian istilah, hukum ketenagakerjaan terdiri atas dua kata, yaitu hukum dan ketenagakerjaan. Hukum dan ketenagakerjaan merupakan dua konsep hukum. Konsep hukum sangat dibutuhkan apabila kita mempelajari hukum. Konsep hukum pada dasarnya adalah batasan tentang suatu istilah tertentu .

Hukum ketenagakerjaan dahulu disebut hukum perburuhan yang merupakan terjemahan dari, *arbeidscrechts*. Molenaar memberikan batasan pengertian dari adalah bagian dari hukum yang berlaku yang pada pokoknya mengatur hubungan antara buruh dengan penguasa. Menurut Mr. MG Levenbach, *arbeidscrechts* sebagai sesuatu yang meliputi hukum yang berkenaan dengan hubungan kerja, dimana pekerjaan itu dilakukan di bawah pimpinan dan dengan keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja itu.<sup>34</sup>

<sup>3</sup> Dr. Rahmatsyah, SH.,MM.,MH Hukum Ketenagakerjaan PT . Sonpedia Publishing Indonesia hlm 9-10

<sup>4</sup> Dr. Devi Rahayu, S.H.,M.Hum. Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan. Surabaya: Scopindo Media Pustaka hlm 4-6

Lahirnya Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dibentuk pada masa pemerintahan Megawati Soekarno Putri, merupakan peraturan yang sangat fundamental, menggantikan sebanyak 15 peraturan ketenagakerjaan, sehingga undang-undang ini merupakan payung bagi peraturan lainnya.

Cakupan aturan ketenagakerjaan tersebut kemudian diperluas oleh pendapat Van Esveld yang menyatakan bahwa hukum ketenagakerjaan tidak hanya meliputi hubungan kerja dibawah pemberi kerja, tetapi termasuk pekerja yang bekerja secara mandiri dengan tanggung jawab dan resiko yang ditanggung sendiri. Pemberian upah merupakan bentuk pemenuhan hak tenaga kerja yang telah melakukan pekerjaannya. Tenaga kerja sudah memberikan seluruh usahanya untuk melakukan pekerjaan yang diberikan oleh pengusaha. Sebagai balasannya, pengusaha harus memberikan upah kepada tenaga kerjanya sebagai balasan atas pekerjaan yang telah diberikannya.

Namun dalam ruang lingkup dunia kerja seringkali fakta tidak sesuai dengan kenyataan, dimana banyak sekali hak-hak pekerja yang tidak didapatkan, seperti pasngon, di Phk dan lain sebagainya, seperti pada kasus dibawah ini antara pegawai dan PT Kalwedo yang tidak membayar pasngon para pegawainya dan langsung di phk. Berikut kronologisnya:

Bahwa ada 5 (lima) orang pegawai yang bekerja dengan PT Kalwedo dengan masa kerja masing-masing sebagai berikut;

- 1) Nikolaus Sainyakit. 8 Tahun, upah terakhir 6.500.000 (enam juta lima ratus ribu rupiah) terdiri dari upah pokok dan tunjangan berlayar
- 2) Mathias Batvian. 7 Tahun, upah terakhir 3.300.000 (tiga juta tiga ratus ribu rupiah)
- 3) Yermias. 6 Tahun, upah terakhir 2.700.000 (dua juta tujuh ratus ribu rupiah)
- 4) Ridolf. 4 Tahun, upah terakhir 4450.000 (empat juta empat ratus lima puluh ribu rupiah)
- 5) Swingli. 4 Tahun, upah terakhir 2.700.000 (dua juta tujuh ratus ribu rupiah)

Bahwa hubungan kerja awalnya terlihat sangat harmonis, tapi seiring berjalannya waktu hubungan menjadi renggang dimana upah dari para pekerja(penggugat) ini tidak lagi dibayar oleh PT Kalwedo(tergugat) sejak bulan desember 2014, dan pada tanggal 5 Desember 2016 PT Kalwedo memutus hubungan kerja dengan para pegawai tersebut dengan surat keputusan Nomor.2 /PT.KK/XII/Tahun 2016.

Atas perbuatan tersebut para penggugat mengajukan somasi kepada tergugat dengan surat 14 maret 2017 Nomor :B.18/AB & R/ 03/2017 yang materinya<sup>5</sup> mengenai upah yang tidak dibayar selama 13 (tiga belas bulan). Akibat dari perbuatan tergugat, para penggugat dengan keluarga mereka mengalami penderitaan karena upah yang seharusnya bisa mencukupi kebutuhan hidup mereka tidak mereka dapatkan. Sehingga perbuatan yang dilakukan tergugat adalah perbuatan melanggar hukum dimana perbuatan ini bertentangan dengan pasal 156 ayat (1) undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan yang menyatakan "Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, Pengusaha diwajibkan membayar uang pasngon dan atau penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.

Pasal 155 ayat (2) menyatakan bahwa selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan baik pengusaha, pekerja/buru, harus tetap melaksanakan kewajibannya. Sehingga apa yang dilakukan Oleh PT Kalwedo adalah perbuatan yang bertentangan dengan hukum dan memberikan kesengsaraan bagi para pekerja dan

<sup>5</sup> Putusan Nomor:3/Pdt -Sus-PHI/2018/PN.Amb

keluarganya. Atas lewat perbuatan ini berdasarkan Putusan pengadilan, tergugat dihukum untuk membayar pasangon para penggugat dengan rincian biaya sebagai berikut:

Penggugat I sebesar 244.075.000 ( dua ratus empat puluh empat juta tuju puluh lima ribu rupiah);

Penggugat II sebesar 115.145.000 (seratus lima belas jutaseratus empat puluh limah ribu rupiah);

Penggugat III Sebesar 89.615.000 (delapan puluh sembilan juta enam ratus lima belas ribu rupiah);

Penggugat IV sebesar 114.392.000( seratus empat belas juta tiga ratus sembilan puluh dua ribu rupiah);

Penggugat V 66.845.000 (enam puluh enam juta delapan ratus empat puluh lima ribu rupiah).

Semuanya terhitung berdasarkan uang pasangon, uang penghargaan,uang penggantian hak, dan uang cuti

## 2. Tantangan Perlindungan Hukum Terhadap Hak-hak Pekerja

Tujuan Undang-undang Ketenagakerjaan, untuk melindungi pihak-pihak yang rentang, khususnya dan buruh, dan mencapai keadilan sosial diantara pihak-pihak yang memiliki persamaan dan kesenjangan yang berbeda di tempat kerja. Meskipun situasi sosial ekonomi dan pekerjaan masing-masing orang berbeda, mereka serupa karena mereka adalah makluk yang kuat dan bermartabat. Menurut undang-undang, pekerja mempunyai kedudukan sosial ekonomi yang sama dengan pemberi kerja atau pemilik usaha. Pengusaha biasanya mempunyai kendali yang lebih besar terhadap syarat-syarat perjanjian dibandingkan pekerja karena latar belakang sosial ekonomi yang berbeda. Untuk mencegah hal itu terjadi, pemerintah harus turun tangan dan memberikan perlindungan hukum..

Ada beberapa hal yang dimaksudkan buat menyampaikan perlindungan kepada pekerja atau buruh, untuk menjamin hak-hak dasar pekerja,termasuk kesempatan yang sama serta perlakuan tanpa diskriminasi. Secara umum ada beberapa hak pekerja yang dianggap penting dan harus di jamin hak-hak tersebut dapat dijamin dengan pengarahan ,pengupahan,serta pengakuan atas hak asasi manusia, keamanan fisik dan sosial ekonomi melalui standar yang relevan. Ada beberapa hak pekerja yang dianggap penting dan harus dijamin, padahal pelaksanaanya sangat di tentukan oleh kemampuan finansial, sosial budaya,dan individu atau negara dimana perusahaan tersebut bekerja.

Penting bagi indonesia mencantumkan dan dan menjamin hak atas pekerja menurut pasal 27,ayat 2, Undang-undang Dasar 45, 'Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan' hak atas pekerjaan ini jelas disebutkan dan dijamin sepenuhnya.

Hak atas upah yang adil ,upah sebenarnya adalah kompensasi untuk pekerja. Orang berhak untuk mendapatkan kompensasi yang sebanding dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Hak untuk berserikat dan berkumpul, Pekerja harus diakui dan dijamin haknya buat berserikat dan berkumpul, untuk memperjuangkan kepentinganya, terutama hak atas upah yang adil. Selain itu, mereka harus diberi kebebasan untuk berorganisasi dalam kelompok pekerja guna membela hak dan kepentingan seluruh anggotanya. Posisi mereka diperkuat melalui perkumpulan dan pertemuan tuntutan sah mereka akan mendapatkan perhatian lebih.

Hak atas jaminan perlindungan, keamanan, dan kesehatan, hak untuk hidup artinya hak atas keamanan, kesehatan, dan keselamatan ditempat kerja. Jaminan ini harus menjadi

komponen penting dalam operasi dan praktik bisnis sejak awal. Resiko perlu dipahami sejak awal untuk mencegah perselisihan di masa mendatang.

Hak buat diproses hukum secara legal, Hak ini terutama berlaku saat seorang pekerja dituduh serta diancam dengan hukum sebab diduga melakukan pelanggaran atau kesalahan tertentu. Ia wajib diberi kesempatan buat membagikan apakah ia sah-benar melakukan kesalahan yang dituduh.

Hak buat diperlukan secara sama, adalah, tidak boleh ada diskriminasi dalam perusahaan apakah sesuai warna kulit, jenis kelamin, etnis, agama, serta semacamnya, baik perilaku serta perlakuan, honor, juga peluang bua jabatan, traning atau pendidikan lebih lanjut.

Hak untuk melindungi rahasia pribadi karena perusahaan memiliki hak untuk mengetahui riwayat hidup dan data pribadi setiap pekerja, karyawan memiliki hak untuk melindungi data pribadi mereka. Perusahaan juga harus menerima kenyataan bahwa harus ada beberapa informasi yang perusahaan tidak boleh ketahui dan yang ingin dirahasiakan oleh karyawan. Hak buat menyuarahkan pendapat hati seorang pekerja tidak boleh dipaksa untuk melakukan hal-hal yang dianggap tak etis, seperti korupsi, menggelapkan uang perusahaan, atau menurunkan standar atau ramuan.

Dari berbagai macam hak yang telah diuraikan di atas, ketika kita melihat pada kasus antara PT Kalwedo dengan para penggugat diatas terlihat bahwa ada hak yang dilanggar/ tidak dipenuhi oleh PT Kalwedo kepada para pegaiwainya yaitu hak atas upah yang adil dimana para pekerjah berhak untuk mendapatkan upah mereka atas apa yang telah mereka kerjakan, tetapi dalam kasus tersebut menjelaskan bahwa PT Kalwedo sendiri tidak pernah membayar upah dari para pekerja selama 13 bulan, dan langsung memutuskan hubungan kerja tanpa memberikan pasangan, sehingga memberikan penderitaan bagi para pekerja dengan keluarga mereka.

Dari kasus ini tentunya menjadi perhatian untuk bagaimana perlunya upaya perlindungan hukum yang handal dalam menciptakan kesejahteraan para pekerja.

Perlindungan terhadap wirausahawan juga penting mengingat peran mereka sebagai pemberi pekerja dan penggerak perekonomian negara. Karyawan dan pengusaha saling membutuhkan, sehingga hak dan kewajiban mereka harus dilindungi. Menyetujui UU No.13 Tahun 2003, para visioner dunia mempunyai hak dan komitmen dalam menjalankan usahanya. Hak-hak pelaku usaha meliputi pengambilan setelah.

Membentuk perjanjian kerja dan peraturan perusahaan : perjanjian kerja di bentuk secara bersama – sama dengan serikat pengusaha atau pekerja atau serikat buruh dan pengusaha, sedangkan peraturan perusahaan dibuat secara sepihak oleh pengusaha. Karena sifatnya yang unilatera, kebijakan- kebijakan ini meningkatkan hak- hak pekerja dan mreneurangi kewajiban mereka, sekaligus memaksimalkan hak- hak pengusaha. Meskipun demikian, ketentuan ketenagakerjaan yang relevan secara konsisten dirujuk dalam perjanjian dan peraturan perundang- undangan ini.

- Pengusaha mempunyai kewenangan untuk mengakhiri hubungan kerja dengan pekerja atau buruh sesuai dengan pasal 158,163, dan 165.
- Penutupan perusahaan : pasal 146 hingga 149 undang- undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur penutupan perusahaan.
- Hak untuk mendirikan suatu perusahaan dan menjadi bagiannya diatur dalam peraturan perundang- undangan sesuai dengan (pasal 105 Undang- undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).
- Menyerahkan sebagian pekerjaan pada perusahaan lain. Suatu perusahaan dapat

mengalihkan sebagian operasinya ke perusahaan lain melalui kerja kontrak tertulis atau melalui perekrutan pekerja atau tenaga kerja

Pemilik usaha harus melindungi hak-hak tenaga kerja termasuk hak atas pekerjaan, upah yang adil, hak berserikat serta berkumpul, perlindungan keamanan serta kesehatan, hak untuk diproses secara hukum, hak untuk diperlakukan secara sama, hak atas rahasia pribadi, serta hak buat suara hati. Sebagai mana dikutip oleh Hari Supriyanto, Menurut Senjun H. Manulang, tujuan undang-undang ketenagakerjaan adalah mewujudkan keadilan sosial ditempat kerja dan melindungi pekerja dari pengaruh pemberi kerja. Hal ini dapat dilakukan misalnya dengan membentuk perjanjian atau aturan yang memaksa perusahaan untuk tidak memperlakukan karyawan sebagai pihak yang lemah.

### **3. Upaya Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Para Pekerja**

#### **a. Perundingan Bipartit**

Perundingan Bipartit merupakan perundingan antara pekerja dan pengusaha dalam suatu pekerjaan dan perusahaan yang berselisih.

Pada prinsipnya memang ketika terjadi perselisihan, upaya yang wajib diupayakan terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Perundingan bipartit harus diselesaikan dalam jangka waktu tersebut salah satu pihak menolak berunding atau tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal.<sup>6</sup>

Apabila perundingan bipartit ternyata mencapai kesepakatan, maka dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak. Perjanjian bersama ini bersifat mengikat dan menjadi hukum sehingga wajib dilaksanakan oleh para pihak.

Setelah perjanjian bersama wajib didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah para pihak mengadakan perjanjian bersama. Sehingga jika perjanjian tersebut tidak dilaksanakan oleh pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi ke pengadilan Hubungan Industrial tersebut.

#### **b. Perundingan Tripartit**

Apabila perundingan bipartit gagal, maka perselisihan hubungan industrial dapat dilakukan dengan perundingan tripartit, Perundingan tripartit merupakan perundingan antara pekerja dan pengusaha dengan melibatkan pihak ketiga sebagai fasilitator dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Perundingan tripartit bisa melalui 'Mediasi, Konsiliasi dan Arbitrase.'

##### **1) Mediasi**

Mediasi dilakukan untuk kasus perselisihan hak, perselisihan kepentingan, PHK, atau perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan dengan cara musyawarah yang ditengahi oleh mediator yang netral yang berasal dari kantor instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan kabupaten/kota.

Jika dalam mediasi tercapai kesepakatan maka dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani para pihak dan disaksikan mediator, kemudian didaftarkan dipengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri di wilayah hukum para pihak mengadakan perjanjian bersama untuk mendapat akta bukti pendaftaran.

Jika melalui mediasi tidak tercapai kesepakatan, maka mediator akan mengeluarkan anjuran tertulis dan para pihak juga harus memberikan jawaban tertulis

kepada mediator untuk menyetujui atau menolak anjuran tertulis tersebut. Jika tidak memberikan tanggapan, maka dianggap menolak anjuran tertulis.

Apabila para pihak menyetujui anjuran tertulis dari mediator, maka dalam waktu paling lambat 3 hari kerja, mediator membantu para pihak membuat perjanjian bersama dan mendaftarkan ke pengadilan hubungan industrial. Sedangkan apabila para pihak atau salah satu pihak menolak anjuran tertulis maka dapat mengajukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial.

## 2) **Konsiliasi**

Konsiliasi ini dilakukan untuk penyelesaian perselisihan kepentingan, PHK dan perselisihan antar serikat pekerja yang dilakukan oleh konsiliator yang netral dan terdaftar pada kantor instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan kabupaten/kota.

Konsiliator yang menangani, berada diwilayah kerja meliputi tempat pekerja. Para pihak perlu mengajukan permintaan penyelesaian secara tertulis kepada konsiliator yang ditunjuk dan disepakati.

Jika melalui konsiliasi tercapai kesepakatan maka dibuat perjanjian bersama dan didaftarkan di pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri di wilayah hukum para pihak mengadakan perjanjian bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

Apabila tidak tercapai kesepakatan maka konsiliator akan mengeluarkan anjuran tertulis dan dijawab oleh para pihak apakah setuju atau tidak. Jika para pihak pekerja setuju maka akan dibuatkan perjanjian bersama dan didaftarkan di pengadilan hubungan industrial. Dalam hal salah satu pihak tidak melaksanakan perjanjian bersama, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan permohonan eksekusi. Sedangkan jika para pihak atau salah satu pihak menolak anjuran tertulis maka dapat mengajukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial.

## 3) **Arbitrase**

Penyelesaian perselisihan melalui arbitrase meliputi perselisihan kepentingan dan perselisihan antara serikat pekerja dalam satu perusahaan. Arbitrase merupakan penyelesaian perselisihan diluar pengadilan hubungan industrial melalui kesepakatan tertulis para pihak yang berselisih untuk menyerakan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final. Selanjutnya para pihak membuat perjanjian arbitrase dan memilih arbiter baik tunggal maupun majelis yang dilakukan melalui penunjukan tertulis. Perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase wajib diselesaikan dalam jangka waktu 30 hari sejak penunjukan arbiter, yang dapat diperpanjang selambat-lambatnya 1x 14 hari kerja atas kesepakatan para pihak.

Proses penyelesaian perselisihan melalui arbitrase dimulai dengan mendamaikan para pihak. Jika terjadi kesepakatan, maka akan dibuat akta perdamaian. Jika tidak maka diteruskan pemeriksaan hingga dikeluarkan putusan. Putusan arbitrase mempunyai kekuatan hukum yang mengikat para pihak serta bersifat akhir dan tetap. Putusan arbitrase tersebut kemudian didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah Arbiter menetapkan putusan. Jika putusan arbitrase tidak dilaksanakan, maka dapat diajukan fiat eksekusi di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri wilayah tempat kedudukan pihak yang harus menjalankan putusan.

Diketahui bahwa putusan arbitrase dapat diajukan permohonan pembatalan ke

mahkamah agung paling lambat 30 hari kerja sejak diputuskan dengan alasan sebagaimana dalam pasal 52 ayat UU PPHI. Jika perselisihan telah diselesaikan melalui arbitrase maka tidak dapat diajukan lagi ke pengadilan hubungan industrial.

#### 4. Gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial

Gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial dapat diajukan apabila upaya Tripartit yang meliputi mediasi dan konsiliasi gagal. Namun tidak demikian jika perselisihan telah diselesaikan melalui arbitrase, karena tidak dapat diajukan lagi ke pengadilan hubungan industrial.

Perkara yang dapat diselesaikan di pengadilan hubungan industrial, tingkat pertama untuk perselisihan hak dan perselisihan PHK, untuk kepentingan dan perselisihan antar pekerja buruh dalam suatu perusahaan.

Perselisihan hak dan perselisihan PHK masih dapat diajukan upaya hukum lebih lanjut yaitu melalui kasasi ke Mahkamah Agung. Adapun hukum acara berlaku adalah dalam Pengadilan Hubungan Industrial ialah hukum acara perdata pada lingkungan peradilan umum, kecuali yang diatur secara khusus dalam UU PPHI.

Untuk mengajukan gugatan perselisihan, diajukan ke pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri yang daerah peradilan umum, kecuali yang di atur secara khusus dalam UU PPHI.

Untuk mengajukan gugatan perselisihan, diajukan ke pengadilan hubungan industrial pada pengadilan negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja buruh bekerja.

Hal-hal yang perlu diperhatikan ketika mengajukan gugatan adalah sebagai berikut.

- Harus dilampiri risalah penyelesaian melalui mediasi atau konsiliasi
- Nama lengkap dan alamat atau tempat kedudukan para pihak pekerja
- Pokok-pokok persoalan yang menjadi perselisihan atau objek gugatan
- Dokumen-dokumen, surat-surat dan hal-hal lain yang dianggap perlu oleh penggugat.

Setelah gugatan diajukan, selanjutnya akan dilaksanakan pemeriksaan oleh hakim dan akan diputus perkara perselisihannya.

#### KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pembahasan di atas, dapat disimpulkan bahwa perlindungan hukum terhadap tenaga kerja merupakan aspek krusial dalam pembangunan nasional. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjadi landasan utama dalam mengatur hubungan kerja dan memberikan jaminan hak-hak dasar pekerja. Namun, tantangan dalam implementasinya tetap ada, terutama dalam mewujudkan kesetaraan dan keadilan sosial di tempat kerja mengingat perbedaan latar belakang sosial ekonomi antara pekerja dan pengusaha.

Dalam hal terjadi perselisihan hubungan industrial, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI) menyediakan mekanisme penyelesaian yang komprehensif. Mekanisme ini dimulai dari upaya non-litigasi melalui perundingan bipartit dan tripartit (mediasi, konsiliasi, dan arbitrase) sebagai langkah awal yang diupayakan untuk mencapai kesepakatan secara musyawarah. Apabila upaya non-litigasi tidak berhasil, maka penyelesaian dapat dilanjutkan melalui jalur litigasi di Pengadilan

Hubungan Industrial.

Penting untuk dicatat bahwa setiap tahapan penyelesaian perselisihan memiliki karakteristik dan konsekuensi hukum yang berbeda. Perundingan bipartit mengedepankan kesepakatan antara pekerja dan pengusaha, sementara mediasi dan konsiliasi melibatkan pihak ketiga sebagai fasilitator. Arbitrase menjadi pilihan penyelesaian di luar pengadilan dengan putusan yang mengikat dan final. Jalur litigasi di Pengadilan Hubungan Industrial menjadi pilihan terakhir jika upaya lainnya gagal, dengan mekanisme dan hukum acara yang berlaku sebagaimana diatur dalam UU PPHI.

Dengan adanya pengaturan yang jelas mengenai perlindungan hukum dan mekanisme penyelesaian perselisihan, diharapkan dapat tercipta hubungan industrial yang harmonis, adil, dan produktif, yang pada akhirnya berkontribusi pada kesejahteraan pekerja dan kemajuan dunia usaha di Indonesia.

## DAFTAR PUSTAKA

- Dr. I Made Adiwidya Yowana, S.H.,M.H.Li. penyelesaian Hubungan Industrial Pengaturan Batas Waktu penyelesaian perselisihan di Pengadilan Hubungan Industrial. Copyright I.M.A.Yowana 2023. Hlmn 2-5
- Dr. Nanda Dwi Rizkia, S.H.,S.E.,M.H.,M.Kn., M.A. Dr. Hardi Fardiansyah,S.E.,S.H.,M.A.,M.H.M.Ec., Dev. Metode Penelitian Hukum (Normatif dan Empiris) : Widina Media Utama 2023 hlm 120
- Dr. Muhaimin,SH.,M.Hum: Metode Penelitian Hukum. Mataram-NTB:Mataram Uiversity Press 2020.hlm 47
- Dr. Rahmatsyah, SH.,MM.,MH Hukum Ketenagakerjaan PT . Sonpedia Publishing Indonesia hlm 9-10 Putusan Nomor:3/Pdt –Sus-PHI/2018/PN.Amb
- Dr. Devi Rahayu, S.H.,M.Hum. Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan. Surabaya: Scopindo Media Pustaka hlm 4 -6
- Jihan 12ndone, Riyanti Angelina, Enjum Jumhana , Nazwa Aura Fatima, Wafiroh. Implementasi dan tantangan perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja dalam hubungan kerja di 12ndonesia.Konsensus Junal Ilmu Pertahanan, Hukum dan Ilmu komunikasi Volume 2 Nomor 1 Tahun 2025 <https://bplawyers.co.id> penyelesaian perselisihan hubungan industrial pasca berlakunya UU Cipta Kerja