



ISSN:2723-5998

JURNAL HUKUM  
IUS PUBLICUM



## KEWENANGAN PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DALAM MENYELESAIKAN PERSELISIHAN PEKERJA

Hansen Alandi<sup>a</sup>, Dian Ety Mayasari<sup>b</sup>

<sup>a</sup> Fakultas Hukum Universitas Katolik Darma Cendika, Email: [hansen.alandi@student.ukdc.ac.id](mailto:hansen.alandi@student.ukdc.ac.id)

<sup>b</sup> Fakultas Hukum Universitas Katolik Darma Cendika, Email: [dian.ety@ukdc.ac.id](mailto:dian.ety@ukdc.ac.id)

Naskah diterima: 3 November 2023; revisi: 6 November 2023; disetujui: 6 November 2023

DOI: 10.55551/jip.v4i2.70

### Abstrak:

Penyelesaian permasalahan yang terjadi di Indonesia dapat bersifat non-litigasi atau litigasi. Proses penyelesaian permasalahan melalui litigasi adalah melalui Pengadilan. Pengadilan terbagi menjadi dua, yaitu pengadilan umum dan pengadilan khusus. Pengadilan Hubungan Industrial termasuk dalam Pengadilan Khusus yang mempunyai otoritas menyelesaikan Perselisihan Hubungan Industrial sesuai dengan Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yaitu Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Tulisan ini membahas mengenai batasan kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial dengan adanya SEMA Nomor 7 Tahun 2012. Jenis penelitian yang digunakan dalam tulisan ini adalah yuridis normatif. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan undang-undang dan pendekatan konseptual. Analisis menggunakan deskriptif kualitatif. Hasil penelitian ini diketahui bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui Pengadilan Hubungan Industrial dapat dilakukan setelah penyelesaian melalui cara non litigasi tidak berhasil. Perselisihan yang dapat diselesaikan di Pengadilan Hubungan Industrial adalah Perselisihan Hubungan Industrial yaitu Perselisihan Hak, Perselisihan Kepentingan, Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja dan Perselisihan Antar Serikat Pekerja. Pengadilan Hubungan Industrial dapat menyelesaikan perselisihan sepanjang tidak disertai dengan perkara perselisihan lainnya, sebagai contoh kebangkrutan atau perkara pidana.

**Kata Kunci:** Pengadilan; Perselisihan; Hubungan Industrial

## LATAR BELAKANG

Negara hukum adalah negara yang tunduk pada semua peraturan hukum yang berlaku pada negara tersebut sehingga dapat menciptakan keadilan bagi rakyatnya.<sup>1</sup> Peraturan hukum dibuat agar tidak adanya tindakan sewenang-wenang Pemerintah yang dilakukan kepada rakyatnya. Pada negara hukum, semua orang yang hidup di negara hukum tersebut harus tunduk pada hukum yang berlaku pada negara hukum tersebut. Negara hukum disebut juga sebagai *rechstaat* atau *rule of law*. *Rechstaat* adalah sebuah konsep dari negara hukum yang digunakan dan berlaku di Eropa Kontinental. Prinsip-prinsip dari *rechstaat* adalah adanya kepastian hukum, adanya persamaan di hadapan hukum dan adanya Pemerintah yang menyejahterahkan rakyatnya.<sup>2</sup> *Rule of law* adalah peraturan perundang-undangan yang menjadi dasar menjalankan negara tersebut. Prinsip-prinsip dari *rule of law* adalah adanya supremasi hukum, semua orang sama di hadapan hukum dan hak asasi manusia dijunjung tinggi.<sup>3</sup> Pada jaman dahulu, konsep negara hukum *rechstaat* dan konsep negara hukum *rule of law* menjadi perdebatan dan dibedakan keduanya, namun pada jaman sekarang hal tersebut dianggap sama dikarenakan mempunyai tujuan yang sama.<sup>4</sup>

Negara Indonesia adalah negara yang menggabungkan antara *rechtsstaat* dan *rule of law*, sehingga muncullah Pancasila dari penggabungan tersebut.<sup>5</sup> Negara Indonesia adalah negara yang berlandaskan pada hukum (*Rechstaat*), bukan negara yang berlandaskan pada kekuasaan belaka (*Machstaat*).<sup>6</sup> Hal tersebut sesuai dengan Pasal 1 Ayat (3) UUD 1945. Ciri pertama Indonesia sebagai negara hukum adalah hak asasi manusia yang diakui dan dilindungi. Pembukaan UUD 1945 alinea pertama hingga alinea keempat mengatur mengenai hak asasi manusia di negara Indonesia. Hak-hak dari setiap orang juga diatur dalam Pasal 28 huruf A hingga huruf J UUD 1945. Ciri kedua Indonesia sebagai negara hukum adalah peradilan yang jujur dan tidak memihak kepada siapapun juga. Hal ini diatur dalam Pasal 24 Ayat (1) UUD

---

<sup>1</sup> Widayati, *Negara Hukum, Konstitusi, Dan Pembentukan Peraturan Perundang- Undangan* (Semarang: UNISSULA PRESS, 2016), hlm. 1.

<sup>2</sup> Rokilah, "Dinamika Negara Hukum Indonesia: Antara Rechtsstaat Dan Rule Of Law," *Nurani Hukum : Jurnal Ilmu Hukum* 2, no. 1 (2020): hlm. 18.

<sup>3</sup> Zaid Afif, "Konsep Negara Hukum Rule of Law Dalam Sistem Ketatanegaraan Indonesia," *Jurnal Pionir LPPM Universitas Asahan* 2, no. 5 (2018): hlm. 55.

<sup>4</sup> *Ibid*, hlm. 4.

<sup>5</sup> *Ibid*, hlm. 22.

<sup>6</sup> Laurensius Arliman. S, "Mewujudkan Penegakan Hukum Yang Baik Di Negara Hukum Indonesia," *Dialogia Iuridica: Jurnal Hukum Bisnis Dan Investasi* 11, no. 1 (2019): hlm. 1.

1945. Ciri ketiga Indonesia sebagai negara hukum adalah hukum yang mendasari segala sesuatunya. Oleh karena itu, agar hukum-hukum yang ada di Indonesia dapat ditegakkan dengan adil, diperlukan adanya lembaga hukum yang dapat menegakkan hukum.

Lembaga hukum adalah lembaga yang mempunyai wewenang dalam menegakkan hukum yang berlaku. Lembaga penegak hukum yang utama yang ada di Indonesia adalah peradilan yang terdiri dari Peradilan Umum, Peradilan Agama, Peradilan Militer dan Peradilan Tata Usaha Negara.<sup>7</sup> Tugas dan wewenang dari Peradilan Umum diatur dalam Undang-Undang Nomor 49 Tahun 2009 Tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1986 Tentang Peradilan Umum (Selanjutnya disebut Undang-Undang Peradilan Umum). Tugas dan wewenang dari Peradilan Agama diatur dalam Undang-Undang Nomor 50 Tahun 2009 Tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1989 tentang Peradilan Agama. Tugas dan wewenang dari Peradilan Militer diatur dalam Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1997 Tentang Peradilan Militer. Tugas dan wewenang dari Peradilan Tata Usaha Negara diatur dalam Undang-Undang Nomor 51 Tahun 2009 Tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara.

Penulisan ini akan membahas mengenai Peradilan umum. Peradilan umum diatur dalam Pasal 1 Angka 1 Undang-Undang Peradilan Umum yang mengatur Pengadilan adalah pengadilan negeri dan pengadilan tinggi di lingkungan peradilan umum. Pasal 50 Undang-Undang Peradilan Umum mengatur mengenai tugas dan wewenang Pengadilan adalah memeriksa, memutus, dan menyelesaikan perkara pidana dan perkara perdata di tingkat pertama. Pasal 1 Angka 5 Undang-Undang Peradilan Umum mengatur mengenai Pengadilan khusus yaitu pengadilan yang mempunyai kewenangan untuk memeriksa, mengadili dan memutus perkara tertentu yang hanya dapat dibentuk dalam salah satu lingkungan badan peradilan yang berada di bawah Mahkamah Agung yang diatur dalam undang-undang. Pengadilan khusus yang ada di Indonesia adalah Pengadilan Anak, Pengadilan Niaga, Pengadilan Hak Asasi Manusia, Pengadilan Tindak Pidana Korupsi, Pengadilan Hubungan Industrial,

---

<sup>7</sup> M. Gazali Rahma dan Sahlan Tomayahu, "Penegakan Hukum Di Indonesia," *Jurnal Al-Himayah* 4, no. 1 (2020): hlm. 142.

Pengadilan Pajak, Mahkamah Syar'iah di Aceh, Pengadilan Adat di Papua.<sup>8</sup> Secara khusus penulisan ini akan membahas mengenai Pengadilan khusus yaitu Pengadilan Hubungan Industrial.

Pengadilan Hubungan Industrial diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Selanjutnya disebut Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial). Pengertian Pengadilan Hubungan Industrial diatur dalam Pasal 1 Angka 17 Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial. Oleh karena itu, Pengadilan Hubungan Industrial hanya mengadili mengenai Perselisihan Hubungan Industrial. Pasal 1 Angka 1 Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial memberikan pengertian Perselisihan Hubungan Industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Berdasarkan Pasal tersebut, Pengadilan Hubungan Industrial berwenang mengadili empat Perselisihan Hubungan Industrial yaitu Perselisihan Hak, Perselisihan Kepentingan, Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja dan Perselisihan Antar Serikat Pekerja. Pengertian mengenai Perselisihan Hak, Perselisihan Kepentingan, Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja dan Perselisihan Antar Serikat Pekerja diatur dalam Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Pada tahun 2012 berlaku Surat Edar Mahkamah Agung Nomor 7 Tahun 2012 Tentang Rumusan Hukum Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan yang membatasi kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial (Selanjutnya disebut SEMA Nomor 7 Tahun 2012). Penulisan ini ingin menganalisis mengenai kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial dalam menyelesaikan perselisihan pekerja serta melihat batasan kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial dengan adanya SEMA Nomor 7 Tahun 2012. Pada Pengadilan Hubungan Industrial adanya Hakim Karier dan Hakim Ad-

---

<sup>8</sup> Tuti Harwati, *Peradilan Di Indonesia* (Mataram: Sanabil, 2015) : hlm. 165.

Hoc.<sup>9</sup> Pada Pengadilan Hubungan Industrial juga adanya Hakim Kasasi.<sup>10</sup> Hakim Karier, Hakim Ad-Hoc dan Hakim Kasasi juga diatur dalam Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Profesi Hakim diatur dalam Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 Tentang Kekuasaan Kehakiman (Selanjutnya disebut Undang-Undang Kekuasaan Kehakiman). Pasal 1 Angka 1 Undang-Undang Kekuasaan Kehakiman memberikan pengertian kekuasaan Kehakiman adalah kekuasaan negara yang merdeka untuk menyelenggarakan peradilan guna menegakkan hukum dan keadilan berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, demi terselenggaranya Negara Hukum Republik Indonesia. Oleh karena itu, Hakim mempunyai kekuasaan untuk menyelenggarakan peradilan dan menegakkan hukum dengan seadil-adilnya. Pasal 1 Angka 5 Undang-Undang Kekuasaan Kehakiman menjelaskan mengenai pengertian Hakim yang adalah Hakim pada Mahkamah Agung dan Hakim pada badan peradilan yang berada di bawahnya dalam lingkungan peradilan umum, lingkungan peradilan agama, lingkungan peradilan militer, lingkungan peradilan tata usaha negara, dan hakim pada pengadilan khusus yang berada dalam lingkungan peradilan tersebut. Oleh karena itu, Hakim berhak untuk mengadili perkara Pengadilan Hubungan Industrial dimana Pengadilan Hubungan Industrial adalah Pengadilan Khusus yang berada dibawah naungan Peradilan Umum. Tugas dan wewenang Hakim juga diatur dalam Undang-Undang Kekuasaan Kehakiman. Tugas dan wewenang Hakim yang utama adalah menegakkan Hukum dengan seadil-adilnya.<sup>11</sup>

SEMA Nomor 7 Tahun 2012 juga mengatur mengenai kewenangan dari Pengadilan Hubungan Industrial mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja pada perusahaan yang telah diputus pailit oleh Pengadilan Negeri Niaga. Sehingga penelitian ini ingin menganalisis mengenai pengajuan gugatan perselisihan pemutusan hubungan kerja pada perusahaan yang telah diputus pailit oleh Pengadilan Negeri Niaga dengan adanya SEMA Nomor 7 Tahun 2012 tersebut.

---

<sup>9</sup> Nindry Sulistya Widiastiani, "Kekuasaan Diskresi Hakim Pengadilan Hubungan Industrial," *Jurnal Veritas et Justitia* 7, no. 1 (2021): hlm. 32.

<sup>10</sup> Christina NM Tobing, "Menggagas Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Bingkai Ius Constituendum Sebagai Upaya Perwujudan Kepastian Hukum Dan Keadilan / Initiating an Industrial Relations Court in the Framework of Ius Constituendum As an Effort To Realize Legal Certainty and Justice," *Jurnal Hukum Dan Peradilan* 7, no. 2 (2018): hlm. 314.

<sup>11</sup> Rachmat Ramadhani, *Hukum & Etika Profesi Hukum*, (Deli Serdang: PT Bunda Media Grup, 2016), hlm. 97.

Berdasarkan data dari Kementerian Ketenagakerjaan diketahui bahwa pada tahun 2010 hingga Juli 2020, adanya kasus perselisihan hubungan industrial sebanyak 28.868. Pada tahun 2020, terjadi peningkatan dari tahun sebelumnya dengan periode yang sama, yang dimana pada tahun sebelumnya perselisihan hubungan industrial yang terjadi sebanyak 4.206 kasus, namun pada tahun 2020 perselisihan hubungan industrial terjadi sebanyak 4.939 kasus. Perselisihan hubungan industrial yang paling banyak terjadi di tahun 2020 adalah perselisihan pemutusan hubungan kerja dan yang paling sedikit adalah perselisihan antar serikat pekerja. Pada periode Juli 2020, Provinsi Riau adalah provinsi penyumbang terbanyak dalam perselisihan hubungan industrial dan diikuti oleh Provinsi Maluku Utara.<sup>12</sup> Sehingga berdasarkan hal diatas, penelitian ini akan membahas mengenai kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial dalam menyelesaikan perselisihan Pekerja serta batasan kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial dengan adanya SEMA Nomor 7 Tahun 2012.

## **METODE**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah yuridis normatif, artinya menggunakan penulisan menggunakan perundangan-undangan sebagai bahan hukum primer. Pendekatan penulisan menggunakan pendekatan peraturan perundang-undangan dan pendekatan konseptual.

Bahan hukum primer yang digunakan antara lain Undang-Undang Dasar 1945, Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-Undang Ketenagakerjaan dan SEMA Nomor 7 Tahun 2012. Bahan hukum sekunder yang digunakan adalah buku dan jurnal yang berkaitan dengan penulisan ini. Bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder tersebut dianalisis secara deskriptif kualitatif sehingga dapat menghasilkan kesimpulan sebagai bagian dalam penulisan ini.

## **ANALISIS DAN DISKUSI**

### **Cara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial**

Perselisihan pekerja dapat diselesaikan secara litigasi melalui Pengadilan Hubungan Industrial atau dengan cara non litigasi yang dilakukan diluar Pengadilan Hubungan Industrial sesuai dengan Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan

---

<sup>12</sup> Ditjen PHI JSK, "Kasus Perselisihan Hubungan Industrial (2010-2020)" (Jakarta, 2020), [https://satudata.kemnaker.go.id/details/data/Terdapat sebanyak 28.868 kasus perselisihan Hubungan Industrial di Indonesia %28Tahun 2010 - Juli 2020%29](https://satudata.kemnaker.go.id/details/data/Terdapat%20sebanyak%2028.868%20kasus%20perselisihan%20Hubungan%20Industrial%20di%20Indonesia%20Tahun%202010%20-%20Juli%202020%20%29).

Hubungan Industrial.<sup>13</sup> Cara penyelesaian perselisihan pekerja melalui non litigasi adalah dengan cara Bipartit dan Tripartit. Pengertian bipartit dalam Pasal 1 Angka 10 Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah perundingan antara pekerja/ buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Pasal yang mengatur mengenai Perundingan Bipartit adalah Pasal 3 Ayat (1) Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menentukan Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Pasal tersebut menjelaskan bahwa perselisihan hubungan industrial harus diupayakan perundingan bipartit terlebih dahulu agar dapat mencapai musyawarah untuk mufakat.

Pasal 4 Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menjelaskan bahwa apabila perundingan bipartit gagal harus diupayakan upaya konsiliasi atau arbitrase terlebih dahulu. Pasal 5 Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial lebih lanjut menjelaskan bahwa apabila upaya konsiliasi atau arbitrase gagal, maka para pihak yang terlibat perselisihan dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Pasal 6 Ayat (1) Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menjelaskan bahwa setiap perundingan bipartit yang dilakukan harus adanya risalah yang ditandatangani oleh para pihak yang terlibat dalam perselisihan. Apabila perundingan bipartit tersebut disepakati, maka dari perundingan tersebut dibuatkan perjanjian bersama yang didaftarkan pada Pengadilan Hubungan Industrial, sehingga apabila ada satu pihak yang tidak menjalankan isi dari perjanjian tersebut, maka pihak yang dirugikan dapat melakukan upaya hukum ke Pengadilan Negeri sebagaimana diatur dalam Pasal 7 Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Pengertian mediasi dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial diatur dalam Pasal 1 Angka 11 Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yaitu penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau

---

<sup>13</sup> Hazar Kusmayanti, Agus Milya Karsona, dan Efa Laela Fakhriah, "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Putusan Perdamaian Di Pengadilan Hubungan Industrial Pengadilan Negeri Padang Kelas I (A)," *Jurnal Hukum Acara Perdata : ADHAPER* 6, no. 1 (2020): hlm. 44.

lebih mediator yang netral. Menurut Takdir Rahmadi, mediasi adalah cara untuk menyelesaikan suatu perkara atau sengketa antara dua pihak atau lebih dengan di dampingi pihak penengah yang netral melalui perundingan atau dengan cara musyawarah untuk mufakat.<sup>14</sup> Pada proses mediasi ini adanya mediator yang menjadi penengah dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial tersebut, pengertian dari mediator diatur dalam Pasal 1 Angka 12 Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yaitu pegawai instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh Menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Syarat dalam menjadi mediator diatur dalam Pasal 9 Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial bahwa seorang mediator dalam proses mediasi harus memberikan anjuran tertulis bagi pihak yang terlibat dalam perselisihan hubungan industrial tersebut sehingga adanya kesepakatan dari para pihak untuk melakukan sesuatu. Apabila para pihak sepakat dengan anjuran mediator tersebut, maka mediator membuat perjanjian bersama yang disetujui oleh para pihak yang terlibat dalam perselisihan tersebut.<sup>15</sup> Pada saat upaya mediasi gagal, maka proses selanjutnya adalah mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial.<sup>16</sup>

Pasal 13 Ayat (2) Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial juga menjelaskan apabila tidak tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi, maka yang harus dilakukan mediator mengeluarkan anjuran tertulis; anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang mediasi pertama harus sudah disampaikan kepada para pihak; para pihak harus sudah

---

<sup>14</sup> Bambang Saputro, "Mediasi Sebagai Alternatif Penyelesaian Sengketa/Konflik Pertanahan Mediation As an Alternative for Resolving Land Dispute/Conflicts," *HERMENEUTIKA : Jurnal Ilmu Hukum* 6, no. 1 (2022): hlm. 170.

<sup>15</sup> Faizal Aditya Dermawan dan Bagus Sarnawa, "Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Proses Mediasi Penyelesaian Permasalahan Hubungan Industrial," *Jurnal Media of Law and Sharia* 2, no. 3 (2021): hlm. 274.

<sup>16</sup> I Nyoman Jaya Kesuma dan I Wayan Agus Vijayantera, "Mediasi Hubungan Industrial Sebagai Upaya Alternatif Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial," *Jurnal Advokasi* 8, no. 1 (2018): hlm. 62.



memberikan jawaban secara tertulis kepada mediator yang isinya menyetujui atau menolak anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja setelah menerima anjuran tertulis; pihak yang tidak memberikan pendapatnya sebagaimana dimaksud pada huruf c dianggap menolak anjuran tertulis; dalam hal para pihak menyetujui anjuran tertulis sebagaimana dimaksud pada huruf a, maka dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja sejak anjuran tertulis disetujui, mediator harus sudah selesai membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama untuk kemudian didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi diatur dalam Pasal 1 Angka 13 Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yaitu penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral. Konsiliasi juga adalah cara penyelesaian sengketa atau perkara yang diserahkan kepada para pihak yang bersengketa atau berperkara.<sup>17</sup> Pada hakekatnya mediasi dengan konsiliasi mempunyai persamaan dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, namun menurut Djafar Al-Bram perbedaan keduanya adalah konsiliasi lebih ke konsensus yang melibatkan pihak ketiga baik aktif maupun pasif.<sup>18</sup> Pada proses konsiliasi ini adanya konsiliator yang menjadi penengah dalam konsiliasi tersebut.

Pasal 19 Ayat (1) Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial adalah Pasal yang mengatur mengenai syarat untuk menjadi konsiliator. Konsiliasi mempunyai tugas wajib yaitu melakukan konsiliasi dan juga memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang terlibat dalam perselisihan hubungan industrial.<sup>19</sup> Tugas dari seorang mediator dan konsiliator tidak jauh berbeda. Pasal 23 Ayat (1) Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

---

<sup>17</sup> Shinta Dwi Enggraini dan Suherman, "Efektivitas Penyelesaian Sengketa Oleh Badan Penyelesaian Sengketa Konsumen (BPSK) Jakarta Melalui Proses Konsiliasi," *Jurnal Reformasi Hukum* 26, no. 1 (2022): hlm. 100.

<sup>18</sup> Fuqoha, "Tinjauan Yuridis Kekuatan Hukum Penyelesaian Perselisihan Non-Litigasi Dalam Perselisihan Hubungan Industrial," *Jurnal Indonesian State Law Review* 2, no. 2 (2020): hlm. 126.

<sup>19</sup> Rumelda Silalahi, "Kajian Hukum Atas Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Konsiliasi," *Jurnal Darma Agung* 27, no. 2 (2019): hlm. 1007.

menentukan dalam hal tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi, maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh konsiliator dan didaftar di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan Perjanjian Bersama untuk mendapatkan akta bukti pendaftaran. Oleh karena itu, apabila proses konsiliasi tersebut berhasil maka konsiliator membuat perjanjian bersama yang disepakati para pihak yang bersengketa lalu didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Pasal 23 Ayat (2) Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menjelaskan apabila tidak tercapai kesepakatan dalam konsiliasi tersebut maka mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial sesuai dengan waktu dalam Pasal tersebut.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase diatur dalam Pasal 1 Angka 15 Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yaitu penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.” Menurut William H. Gill, arbitrase adalah upaya mendamaikan para pihak yang bersengketa dengan cara mempertemukan kedua belah pihak dan tidak melalui Pengadilan.<sup>20</sup> Pada proses arbitrase juga adanya seorang arbiter yang menjadi penengah dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial tersebut. Tugas dari arbiter adalah menyelesaikan perselisihan hubungan industrial dengan cepat, mandiri dan adil serta mengupayakan perdamaian dengan hasil *win win solution*.<sup>21</sup> Para pihak yang sepakat menyelesaikan perkaranya melalui arbitrase, para pihak harus membuat perjanjian tertulis terlebih dahulu, setelah adanya perjanjian tertulis tersebut barulah perjanjian itu diserahkan kepada lembaga arbitrase untuk diselesaikannya.<sup>22</sup> Hal tersebut juga sesuai dengan Pasal 52 Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial bahwa perselisihan

---

<sup>20</sup> Adnan Hamid, “Arbitrase Sebagai Alternatif Dalam Penyelesaian Sengketa Perburuhan (Arbitration as an Alternative Dispute Resolution on Industrial Relations),” *Jurnal Legal Reasoning* 3, no. 2 (2021): hlm. 121.

<sup>21</sup> Wahyu Simon Tampubolon, “Peranan Seorang Arbiter Dalam Penyelesaian Sengketa Melalui Arbitrase,” *Jurnal Ilmiah Advokasi* 7, no. 1 (2019): hlm. 27.

<sup>22</sup> Suci Indah Lestari dan Tri Reni Novita, “Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Upaya Arbitrase,” *Jurnal Inovasi Penelitian: JIP* 2, no. 11 (2022): hlm. 3736.

hubungan industrial yang diselesaikan melalui arbitrase dan sudah adanya putusan arbitrase, maka putusan tersebut bersifat final dan mengikat sehingga tidak ada upaya hukum yang dapat dilakukan kembali. Hanya dapat melakukan upaya pembatalan putusan ke Mahkamah Agung selambat-lambatnya 30 hari setelah putusan tersebut keluar sebagaimana diatur dalam Pasal 52 Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara non litigasi yaitu bipartit, mediasi, konsiliasi dan arbitrase harus diupayakan terlebih dahulu.<sup>23</sup> Apabila upaya tersebut gagal barulah penyelesaian perselisihan hubungan industrial dilakukan secara litigasi yaitu melalui Pengadilan Hubungan Industrial. Pengadilan Hubungan Industrial adalah Peradilan khusus untuk mengadili perselisihan hubungan industrial sebagaimana diatur dalam Pasal 1 Angka 17 Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Oleh karena itu berdasarkan Pasal tersebut, Pengadilan Hubungan Industrial hanya berhak memproses perkara yang berkaitan dengan perselisihan hubungan industrial. Pengadilan Hubungan Industrial juga diartikan sebagai tempat untuk menyelesaikan perkara yang berhubungan dengan perburuhan.<sup>24</sup> Pengertian dari perselisihan hubungan industrial diatur dalam Pasal 1 Angka 1 Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yaitu perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Oleh karena itu, Pengadilan Hubungan Industrial hanya mempunyai wewenang menangani perkara perselisihan hubungan industrial karena adanya perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh. Pengertian lain dari Perselisihan Hubungan Industrial adalah perkara yang terjadi karena adanya hukum perburuhan sehingga hukum tersebut harus ditegakkan dan pelaku nya adalah pelaku hubungan industrial.<sup>25</sup>

---

<sup>23</sup> Imam Budi Santoso, "Alternatif Penyelesaian Sengketa Wajib Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial," *Jurnal Selisik* 5, no. 3 (2017): hlm. 118, hlm. 122–23.

<sup>24</sup> Sugeng Santoso, "Kekhususan Hukum Acara Pengadilan Hubungan Industrial," *Jurnal Hukum Jatiswara* 34, no. 1 (2019): hlm. 18.

<sup>25</sup> *Ibid*, hlm. 18.

Pasal 1 Angka 2 Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menjelaskan pengertian dari perselisihan hak adalah “perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.” Unsur-unsur yang terdapat dalam perselisihan hak yang pertama adalah adanya perselisihan, kedua adalah tidak dipenuhinya hak dan ketiga adalah adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran dan terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Berdasarkan unsur-unsur tersebut, perselisihan hak ini terjadi karena tidak adanya penyesuaian terhadap aspek hukum dari suatu permasalahan yang ada di perusahaan tersebut sehingga berkaitan dengan cidera janji terhadap perjanjian kerja, peraturan perusahaan serta perjanjian kerja bersama.<sup>26</sup> Perselisihan hak yang banyak terjadi di Indonesia adalah mengenai upah atau gaji dari pekerja.<sup>27</sup> Pasal 56 Ayat (1) huruf a Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menjelaskan bahwa Pengadilan Hubungan Industrial mempunyai wewenang mengadili perselisihan hak di tingkat pertama.

Pasal 1 Angka 3 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menjelaskan mengenai pengertian dari perselisihan kepentingan yang berbunyi: “Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.” Unsur-unsur yang terdapat dalam perselisihan kepentingan ini adalah adanya perselisihan, dalam hubungan kerja, tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan, dan/atau perubahan syarat-syarat kerja dan dalam perjanjian kerja, atau peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Berdasarkan unsur-unsur tersebut, perselisihan kepentingan ini terjadi karena tidak adanya penyesuaian paham mengenai syarat-syarat kerja, yang terutama berkaitan dengan ekonomi serta

---

<sup>26</sup> Mustakim, *Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Menurut Undang-Undang NO.2 Tahun 2004 (Birparti, Tripartit, Gugatan Ke PHI)* (Fakultas Hukum Universitas Nasional, 2018), hlm. 11.

<sup>27</sup> M. Hadi Shubhan, “Fenomena Hukum Pengajuan Kepailitan Terhadap Pengusaha Oleh Pekerja Karena Hak Pekerja Yang Tidak Dibayar Pengusaha,” *Jurnal Hukum & Pembangunan* 50, no. 2 (2020): hlm. 530.

akomodasi kehidupan para pekerja.<sup>28</sup> Perselisihan kepentingan yang banyak terjadi di Indonesia yang berkaitan dengan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan/atau Peraturan Perusahaan. Pasal 56 Ayat (1) huruf b Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menjelaskan bahwa Pengadilan Hubungan Industrial mempunyai wewenang mengadili perselisihan kepentingan di tingkat pertama dan terakhir yang berarti putusan dari Pengadilan Hubungan Industrial dalam perselisihan kepentingan adalah final.

Pasal 1 Angka 4 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menjelaskan mengenai pengertian dari perselisihan pemutusan hubungan kerja yang berbunyi: "Perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak." Unsur-unsur yang terdapat dalam perselisihan pemutusan hubungan kerja adalah adanya perselisihan, timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat, mengenai pengakhiran hubungan kerja dan dilakukan oleh salah satu pihak. Berdasarkan unsur-unsur tersebut, perselisihan pemutusan hubungan kerja ini terjadi karena alasan-alasan PHK yang diatur dalam Pasal 154-168 UU Ketenagakerjaan. Perselisihan pemutusan hubungan kerja yang banyak terjadi di Indonesia dikarenakan perusahaan mengalami pailit dan juga pekerja yang melanggar aturan perusahaan. Pasal 56 Ayat (1) huruf c Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menjelaskan bahwa Pengadilan Hubungan Industrial mempunyai wewenang mengadili perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja di tingkat pertama.

Pasal 1 Angka 5 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menjelaskan mengenai pengertian dari perselisihan antar serikat pekerja yang berbunyi: "Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, karena tidak adanya persesuaian paham mengenai keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatpekerjaan." Unsur-unsur yang terdapat dalam perselisihan ini adalah adanya perselisihan, antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan, tidak adanya persesuaian paham dan mengenai

---

<sup>28</sup> *Ibid*, hlm. 11.

keanggotaan, pelaksanaan hak, dan kewajiban keserikatpekerjaan. Berdasarkan unsur-unsur tersebut, perselisihan antar serikat pekerja ini terjadi akibat adanya perbedaan pendapat antara serikat buruh satu dengan serikat buruh lainnya yang ada dalam satu perusahaan. Perselisihan ini terjadi karena adanya kesalahpahaman akan keanggotaan, pelaksanaan hak dan kewajiban keserikatan pekerja. Pasal 56 Ayat (1) huruf d Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menjelaskan bahwa Pengadilan Hubungan Industrial berwenang mengadili perselisihan antar serikat pekerja di tingkat pertama dan tingkat akhir yang berarti putusan dari Pengadilan Hubungan Industrial mengenai perselisihan antar serikat pekerja adalah final.

Hal-hal diatas merupakan kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial dalam menyelesaikan perselisihan pekerja. Pada penyelesaian perselisihan pekerja, diupayakannya terlebih dahulu perundingan bipartit dan perundingan tripartit (mediasi, konsiliasi dan arbitrase). Apabila perundingan-perundingan tersebut tidak dapat menyelesaikan perselisihan, barulah mengajukan gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

### **Batasan Kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial Berdasarkan SEMA Nomor 7 Tahun 2012**

Pengertian dari SEMA adalah suatu bentuk edaran yang dikeluarkan oleh pimpinan Mahkamah Agung kepada peradilan-peradilan yang ada di Indonesia yang berfungsi sebagai bimbingan dalam melaksanakan dan menyelenggarakan Peradilan agar dapat bersifat lebih administratif.<sup>29</sup> SEMA juga merupakan sarana dalam mengisi kekosongan hukum dengan pembaharuan hukum yang berkaitan dengan hukum acara yang ada di Indonesia.<sup>30</sup>

Pasal 7 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan menentukan jenis dan hierarki Peraturan Perundang-undangan terdiri atas: a. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945; b. Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat; c. Undang-

---

<sup>29</sup> Hamdi Pune, Elsa Rina Maya, dan Erwin Ubwarin, "Kebebasan Hakim Dalam Penjatuhan Pidana Korupsi Dikaitkan Dengan Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 3 Tahun 2018," *Tatohi Jurnal Ilmu Hukum* 1, no. 7 (2021): hlm. 694.

<sup>30</sup> Mohammad Kamil Ardiansyah, "Pembaruan Hukum Oleh Mahkamah Agung Dalam Mengisi Kekosongan Hukum Acara Perdata Di Indonesia," *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum* 14, no. 2 (2020): hlm. 369.

Undang/Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang; d. Peraturan Pemerintah; e. Peraturan Presiden; f. Peraturan Daerah Provinsi; dan g. Peraturan Daerah Kabupaten/Kota. Pasal 8 ayat (1) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan menentukan jenis Peraturan Perundang-undangan selain sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (1) mencakup peraturan yang ditetapkan oleh Majelis Permusyawaratan Rakyat, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, Mahkamah Agung, Mahkamah Konstitusi, Badan Pemeriksa Keuangan, Komisi Yudisial, Bank Indonesia, Menteri, badan, lembaga, atau komisi yang setingkat yang dibentuk dengan Undang-Undang atau Pemerintah atas perintah Undang-Undang, Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi, Gubernur, Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten/Kota, Bupati/Walikota, Kepala Desa atau yang setingkat. Selanjutnya Ayat (2) menentukan Peraturan Perundang-undangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diakui keberadaannya dan mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang diperintahkan oleh Peraturan Perundang-undangan yang lebih tinggi atau dibentuk berdasarkan kewenangan. Berdasarkan Pasal diatas, kedudukan dari SEMA adalah setara dengan peraturan perundang-undangan.

SEMA Nomor 7 Tahun 2012 mengatur mengenai kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial. Tujuan dari adanya SEMA No. 7 Tahun 2012 ini adalah untuk penerapan sistem kamar agar kesatuan hukum dapat tercipta sehingga dengan adanya kesatuan hukum, perbedaan pendapat mengenai masalah hukum dapat terpecahkan sehingga dapat terciptanya konsistensi putusan. Tujuan lain dari adanya SEMA No. 7 Tahun 2012 ini adalah menjadi pedoman untuk menangani perkara yang ada di Mahkamah Agung serta menjadi pedoman bagi pelaksanaan tugas dalam proses penanganan perkara di Pengadilan tingkat pertama dan banding sepanjang substansi rumusannya berkenaan dengan kewenangan Peradilan tingkat pertama dan banding. Poin 2 Sub Kamar Perdata Khusus Putusan SEMA Nomor 7 Tahun 2012 menyatakan kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial dalam memeriksa perkara pemutusan hubungan kerja terhadap perusahaan yang dinyatakan pailit oleh Pengadilan Niaga, disepakati dalam hal debitor sudah dinyatakan pailit, maka Pengadilan Hubungan Industrial tidak berwenang memutus perkara pemutusan hubungan kerja.” Oleh karena itu, berdasarkan poin tersebut, apabila suatu perusahaan telah dinyatakan pailit oleh Pengadilan Niaga dan adanya perselisihan

pemutusan hubungan kerja, maka Pengadilan Hubungan Industrial tidak mempunyai wewenang untuk mengadili perselisihan tersebut.

Adapun alasan terjadinya PHK adalah perusahaan yang mengalami penurunan omzet penjualan yang cukup drastis.<sup>31</sup> Alasan lain terjadinya PHK dikarenakan adanya *force majeure*, hal ini juga sesuai dengan Pasal 164 Ayat (1) UU Ketenagakerjaan. Alasan lainnya juga adalah pekerja yang melakukan kesalahan sewaktu bekerja baik ringan maupun berat, perusahaan mengalami kepailitan serta adanya pengurangan pekerja atau efisiensi pekerja dalam perusahaan tersebut.<sup>32</sup> UU Ketenagakerjaan juga menjelaskan alasan terjadinya PHK adalah pekerja yang mengundurkan diri atas kemauan nya sendiri, pekerja yang mengundurkan diri secara tertulis atas kemauan nya sendiri karena berakhirnya hubungan kerja, pekerja yang mengundurkan diri karena telah mencapai usia pensiun, pekerja yang melakukan pelanggaran yang berat, pekerja melakukan kesalahan sehingga ditahan oleh pihak berwajib, perusahaan yang mengalami kerugian, pekerja yang tidak masuk kerja secara terus menerus, pekerja meninggal dunia, perubahan status perusahaan dan perusahaan yang melakukan efisiensi.<sup>33</sup>

Prosedur melakukan pemutusan hubungan kerja berbeda antara pekerja yang terikat dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (selanjutnya disebut PKWT) dan pekerja yang terikat dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (selanjutnya disebut PKWTT). PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha untuk waktu tertentu saja.<sup>34</sup> PKWTT adalah perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha dengan waktu tetap atau tanpa batasan waktu.<sup>35</sup> Pada PKWT, pertama perusahaan harus menyiapkan alasannya melakukan pemutusan hubungan terjadi. Kedua, menyampaikan surat pemutusan hubungan kepada pekerja yang terikat PKWT tersebut. Ketiga, perusahaan melakukan musyawarah dengan pekerja yang terikat PKWT yang akan dikenai pemutusan hubungan kerja. Keempat, perusahaan

---

<sup>31</sup> Dwi Aryanti Ramadhani, "Pandemi Covid-19 Sebagai Alasan Perusahaan Untuk Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak," *Journal National Conference on Law Studies (NCOLS)* 2, no. 1 (2020): hlm. 427.

<sup>32</sup> Yayuk Sugiarti dan Asri Wijayanti, "Keabsahan Pemutusan Hubungan Kerja Karena Force Majeur Di Masa Pandemi Covid-19," *Justitia Jurnal Hukum* 4, no. 2 (2020): hlm. 253.

<sup>33</sup> Sokhib Naim, "Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (PT.Cendrawasih Dwimega Kencana Sorong)," *Jurnal Justisi* 8, no. 3 (2022): hlm. 167-171.

<sup>34</sup> Said Aneke R dan Lendy Siar, "Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan," *Jurnal Lex Privatum* 9, no. 6 (2021): hlm. 130.

<sup>35</sup> *Ibid*, hlm. 130.



dengan pekerja yang terikat PKWT yang akan diputus tersebut melakukan mediasi. Kelima, perusahaan menyiapkan kompensasi untuk pekerja tersebut.

Pada pekerja yang terikat PKWTT jika akan dilakukan pemutusan hubungan kerja, pertama, perusahaan dengan pekerja yang terikat PKWTT melakukan bipartit terlebih dahulu untuk mencari jalan terbaik. Apabila bipartit tidak berhasil, lanjut ke tripartit. Apabila tripartit juga tidak berhasil maka dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Prosedur dalam melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja yang melakukan kesalahan adalah pertama perusahaan harus memberikan teguran secara lisan. Apabila telah ditegur secara lisan namun pekerja tersebut masih melakukan pelanggaran, maka diberikan secara tertulis. Apabila telah ditegur secara tertulis namun pekerja tersebut masih melakukan pelanggaran, maka diberikan surat peringatan I, II dan III secara berjenjang. Perusahaan yang melakukan PHK terhadap pekerja juga harus memberikan pesangon.<sup>36</sup>

Poin 4 Sub Kamar Perdata Khusus Putusan SEMA Nomor 7 Tahun 2012 menyatakan kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial untuk memeriksa perkara pemutusan hubungan kerja yang alasannya masih dalam proses pemeriksaan pengadilan pidana, harus ditunda sampai adanya putusan pidana yang berkekuatan hukum tetap. Oleh karena itu, jika adanya perselisihan pemutusan hubungan kerja namun dalam perselisihan tersebut adanya perkara pidana dan pidana nya masih dalam proses pemeriksaan persidangan, maka Pengadilan Hubungan Industrial juga tidak memiliki wewenang dalam memeriksa perselisihan pemutusan hubungan kerja tersebut.

## KESIMPULAN

Proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial bisa dilakukan secara non litigasi dan litigasi. Penyelesaian secara litigasi dilakukan melalui Pengadilan Hubungan Industrial yang diatur dalam Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Pengadilan Hubungan Industrial juga hanya memiliki wewenang dalam menyelesaikan perselisihan hubungan industrial, yaitu dalam hal terjadinya perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja.

---

<sup>36</sup> *Ibid*, hlm. 163.

SEMA Nomor 7 Tahun 2012 tentang Rumusan Hukum Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan juga mengatur mengenai kewenangan dari Pengadilan Hubungan Industrial yang terdapat pada Poin 2 Sub Kamar Perdata Khusus dan Poin 4 Sub Kamar Perdata Khusus. Pada poin-poin tersebut, poin tersebut menjelaskan Pengadilan Hubungan Industrial tidak mempunyai wewenang dalam mengadili perselisihan pemutusan hubungan kerja apabila suatu perusahaan telah diputus pailit oleh Pengadilan Niaga serta Pengadilan Hubungan Industrial jika ada perselisihan pemutusan hubungan kerja dengan alasan karena pidana dan sedang dalam proses pemeriksaan pidana, maka Pengadilan Hubungan Industrial tidak mempunyai wewenang memeriksa dan mengadilinya hingga ada Putusan Pidana yang berkekuatan hukum tetap. Peranan SEMA Nomor 7 Tahun 2012 tersebut adalah sebagai pedoman untuk menangani perkara yang ada di Mahkamah Agung dan Pengadilan. Keuntungan dengan adanya SEMA Nomor 7 Tahun 2012 adalah menciptakan kesatuan hukum sehingga perbedaan pendapat terhadap suatu permasalahan hukum dapat dipecahkan dan dapat menciptakan putusan yang konsisten

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku-Buku

- Harwati, Tuti. *Peradilan Di Indonesia*. Mataram: Sanabil, 2015.
- Mustakim. *Mekanisme Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Menurut Undang-Undang NO.2 Tahun 2004 (Birparti, Tripartit, Gugatan Ke PHI)*. Fakultas Hukum Universitas Nasional, 2018.
- Ramadhani, Rachmat. *Hukum & Etika Profesi Hukum*. Edited by Rachmad Abduh. Deli Serdang: PT Bunda Media Grup, 2016.
- Widayati. *Negara Hukum, Konstitusi, Dan Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan*. Semarang: UNISSULA PRESS, 2016.

### Jurnal

- Afif, Zaid. "Konsep Negara Hukum Rule of Law Dalam Sistem Ketatanegaraan Indonesia." *Jurnal Pionir LPPM Universitas Asahan* 2, no. 5 (2018): hlm. 55.
- Ardiansyah, Mohammad Kamil. "Pembaruan Hukum Oleh Mahkamah Agung Dalam Mengisi Kekosongan Hukum Acara Perdata Di Indonesia." *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum* 14, no. 2 (2020): hlm. 369.
- Arliman. S, Laurensius. "Mewujudkan Penegakan Hukum Yang Baik Di Negara Hukum Indonesia." *Dialogia Iuridica: Jurnal Hukum Bisnis Dan Investasi* 11, no. 1 (2019): hlm. 1.
- Dermawan, Faizal Aditya, and Bagus Sarnawa. "Peran Dinas Tenaga Kerja Dalam Proses Mediasi Penyelesaian Permasalahan Hubungan Industrial." *Jurnal Media of Law and Sharia* 2, no. 3 (2021): hlm. 274.
- Dwi Aryanti Ramadhani. "Pandemi Covid-19 Sebagai Alasan Perusahaan Untuk Melakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak." *Journal National Conference on Law Studies (NCOLS)* 2, no. 1 (2020): hlm. 427.
- Enggraini, Shinta Dwi, and Suherman. "Efektivitas Penyelesaian Sengketa Oleh Badan Penyelesaian Sengketa Konsumen (BPSK) Jakarta Melalui Proses Konsiliasi." *Jurnal Reformasi Hukum* 26, no. 1 (2022): hlm. 100.
- Fuqoha. "Tinjauan Yuridis Kekuatan Hukum Penyelesaian Perselisihan Non-Litigasi Dalam Perselisihan Hubungan Industrial." *Jurnal Indonesian State Law Review* 2, no. 2 (2020): hlm. 126.
- Hamid, Adnan. "Arbitrase Sebagai Alternatif Dalam Penyelesaian Sengketa Perburuhan (Arbitration as an Alternative Dispute Resolution on Industrial Relations)." *Jurnal Legal Reasoning* 3, no. 2 (2021): hlm. 121.

- Kesuma, I Nyoman Jaya, and I Wayan Agus Vijayantera. "Mediasi Hubungan Industrial Sebagai Upaya Alternatif Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial." *Jurnal Advokasi* 8, no. 1 (2018): hlm. 62.
- Kusmayanti, Hazar, Agus Milya Karsona, and Efa Laela Fakhriah. "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Putusan Perdamaian Di Pengadilan Hubungan Industrial Pengadilan Negeri Padang Kelas I (A)." *Jurnal Hukum Acara Perdata : ADHAPER* 6, no. 1 (2020): hlm. 44.
- Lestari, Suci Indah, and Tri Reni Novita. "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Upaya Arbitrase." *Jurnal Inovasi Penelitian: JIP* 2, no. 11 (2022): hlm. 3736.
- Naim, Sokhib. "Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (PT.Cendrawasih Dwimega Kencana Sorong)." *Jurnal Justisi* 8, no. 3 (2022): hlm. 167-171.
- Pune, Hamdi, Elsa Rina Maya, and Erwin Ubwarin. "Kebebasan Hakim Dalam Penjatuhan Pidana Korupsi Dikaitkan Dengan Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 3 Tahun 2018." *Tatohi Jurnal Ilmu Hukum* 1, no. 7 (2021): hlm. 694.
- R, Said Aneke, and Lendy Siar. "Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan." *Jurnal Lex Privatum* 9, no. 6 (2021): hlm. 130.
- Rahma, M. Gazali, and Sahlan Tomayahu. "Penegakan Hukum Di Indonesia." *Jurnal Al-Himayah* 4, no. 1 (2020): hlm. 142.
- Rokilah. "Dinamika Negara Hukum Indonesia: Antara Rechtsstaat Dan Rule Of Law." *Nurani Hukum : Jurnal Ilmu Hukum* 2, no. 1 (2020): hlm. 18 dan hlm. 22.
- Santoso, Imam Budi. "Alternatif Penyelesaian Sengketa Wajib Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial." *Jurnal Selisik* 5, no. 3 (2017): hlm. 118, hlm. 122–23.
- Santoso, Sugeng. "Kekhususan Hukum Acara Pengadilan Hubungan Industrial." *Jurnal Hukum Jatiswara* 34, no. 1 (2019): hlm. 18.
- Saputro, Bambang. "Mediasi Sebagai Alternatif Penyelesaian Sengketa/Konflik Pertanahan Mediation As an Alternative for Resolving Land Dispute/Conflicts." *HERMENEUTIKA : Jurnal Ilmu Hukum* 6, no. 1 (2022): hlm. 170.
- Shubhan, M. Hadi. "Fenomena Hukum Pengajuan Kepailitan Terhadap Pengusaha Oleh Pekerja Karena Hak Pekerja Yang Tidak Dibayar Pengusaha." *Jurnal Hukum & Pembangunan* 50, no. 2 (2020): hlm. 530.

Silalahi, Rumelda. "Kajian Hukum Atas Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Konsiliasi." *Jurnal Darma Agung* 27, no. 2 (2019): hlm. 1007.

Sugiarti, Yuyuk, and Asri Wijayanti. "Keabsahan Pemutusan Hubungan Kerja Karena Force Majeur Di Masa Pandemi Covid-19." *Justitia Jurnal Hukum* 4, no. 2 (2020): hlm. 253.

Tampubolon, Wahyu Simon. "Peranan Seorang Arbiter Dalam Penyelesaian Sengketa Melalui Arbitrase." *Jurnal Ilmiah Advokasi* 7, no. 1 (2019): hlm. 27.

Tobing, Christina NM. "Menggagas Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Bingkai Ius Constituendum Sebagai Upaya Perwujudan Kepastian Hukum Dan Keadilan / Initiating an Industrial Relations Court in the Framework of Ius Constituendum As an Effort To Realize Legal Certainty and Jus." *Jurnal Hukum Dan Peradilan* 7, no. 2 (2018): hlm. 314.

Widiastiani, Nindry Sulistya. "Kekuasaan Diskresi Hakim Pengadilan Hubungan Industrial." *Jurnal Veritas et Justitia* 7, no. 1 (2021): hlm. 32.

### **Peraturan Perundang-Undangan**

Undang-undang (UU) Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Undang-undang (UU) Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang- Undangan

Surat Edaran Mahkamah Agung Nomor 7 Tahun 2012 Tentang Rumusan Hukum Hasil Rapat Pleno Kamar Mahkamah Agung Sebagai Pedoman Pelaksanaan Tugas Bagi Pengadilan

### **Website**

Ditjen PHI JSK. "Kasus Perselisihan Hubungan Industrial (2010-2020)."

Jakarta, 2020. <https://satudata.kemnaker.go.id/details/data/Terdapat> sebanyak 28.868 kasus perselisihan Hubungan Industrial di Indonesia %28Tahun 2010 - Juli 2020%29.