



**PERAN DAN EFEKTIVITAS UNDANG-UNDANG
PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL
DALAM PENYELESAIAN TERHADAP STUDI KASUS 21/Pdt.Sus-
PHI/2023/PN Smg**

Nadia Asyera Parhusip

Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang

Miladia Qiya Akhmas

Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang

Muhammad Alif

Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang

Damar Ulung Bintara Santosa

Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang

Kampus UNNES Sekaran, Kec. Gunungpati, Kota Semarang, Jawa Tengah, 50229

Korespondensi penulis: nadiapbun12@students.unnes.ac.id

Abstrak. *This study examines the role and effectiveness of the Industrial Relations Dispute Settlement Act in resolving labor disputes based on Case Number 21/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg. This research employs a normative legal approach using statute and case approaches. Data collection techniques involve a literature review, analyzing legal regulations, legal documents, court decisions, as well as primary and secondary legal materials. The analysis is conducted qualitatively by outlining legal facts and interpreting the relevance of applicable regulations in the case. The findings reveal that the Industrial Relations Dispute Settlement Act plays a significant role in providing legal certainty but still faces challenges in its implementation, particularly regarding the efficiency and fairness of dispute resolution processes. This study offers recommendations to enhance existing legal mechanisms to optimize labor protection.*

Keywords: *Industrial Disputes, Labor Law, Legal Protection, Industrial Relations*

Abstrak Penelitian ini membahas peran dan efektivitas undang-undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dalam penyelesaian perselisihan tenaga kerja berdasarkan studi kasus Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg. Penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif yang menggunakan pendekatan perundang-undangan (statute approach) dan pendekatan kasus (case approach). Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi pustaka, yang melibatkan analisis peraturan perundang-undangan, dokumen hukum, putusan pengadilan, serta bahan hukum primer dan sekunder, termasuk. Analisis data dilakukan secara kualitatif untuk menguraikan fakta hukum dan menafsirkan relevansi peraturan yang berlaku dalam kasus tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial berperan penting dalam memberikan kepastian hukum, namun masih menghadapi tantangan dalam implementasinya, khususnya terkait efektivitas penyelesaian yang adil dan efisien. Studi ini menawarkan rekomendasi untuk meningkatkan mekanisme hukum yang ada guna mengoptimalkan perlindungan tenaga kerja

Kata Kunci: *PHPI, Industrial, Ketenagakerjaan, Perlindungan*

PENDAHULUAN

Dalam dunia ketenagakerjaan, hubungan antara pengusaha dan pekerja sering kali menghadapi tantangan yang memerlukan intervensi hukum. Persoalan yang sering muncul, salah satunya pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak, dimana seringkali menjadi sumber perselisihan hubungan industrial. PHK sering menjadikan hal yang sangat menakutkan bagi para

pekerja atau buruh, karena berkaitan terhadap hilangnya mata pencaharian mereka.¹ Persoalan ini bukan hanya berdampak pada para pihak yang terlibat, melainkan juga dapat mempengaruhi ekonomi serta stabilitas sosial.

Keberadaan mekanisme hukum secara efektif sangat diperlukan guna menjamin keadilan bagi semua pihak yang terlibat. Di Indonesia, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, sebagaimana bertujuan guna memberikan kerangka hukum yang jelas dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, termasuk dalam perselisihan mengenai PHK. Selain itu, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebagaimana bertujuan guna melindungi hak-hak pekerja dan pengusaha dalam penyelesaian Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) serta memastikan bahwa proses PHK dilakukan dengan transparan, adil, serta sesuai dengan regulasi hukum yang berlaku. Penyelesaian perselisihan ini pada dasarnya dapat diselesaikan melalui mekanisme, mulai dari perundingan para pihak sendiri (Bipartit),² mediasi, konsiliasi, hingga dapat menyelesaikan melalui Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Namun, penyebab terjadinya persoalan dalam kasus perselisihan PHK biasanya muncul ketika pengusaha tidak mematuhi prosedur yang diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, atau saat pengusaha menghindar karena ketidakmampuan guna melunasi beban utang perusahaan dan memberikan kompensasi pesangon kepada pekerja atau buruh.

Salah satu contoh persoalan Perselisihan PHK Sepihak yaitu dalam Putusan Perkara Nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg yang mana inti kasus ini adalah perselisihan hubungan industrial antara Khoiruman Syah (Penggugat) dan PT Rumah Masa Depan (Tergugat), dimana penggugat sebagai karyawan dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), menggugat atas pemutusan hubungan kerja yang tidak jelas, penghentian pekerjaan, dan penghentian pembayaran upah sejak Agustus 2022 sampai berakhirnya kontrak pada Februari 2023. Kemudian, penggugat mengklaim berhak atas kompensasi upah 7 bulan berdasarkan Pasal 62 UU Ketenagakerjaan, sementara Tergugat beralasan bahwa Penggugat hanya dirumahkan karena efisiensi perusahaan dan telah memenuhi kewajiban tertentu. Pada akhirnya, kedua belah pihak gagal mencapai kesepakatan dalam bipartit, mediasi, dan tripartit, sehingga perkara ini diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

Sesuai dari persoalan diatas, pentingnya menekankan proses penyelesaian sesuai tahapan hukum agar hak-hak pekerja dan pengusaha terlindungi. Selain itu, perlunya menekankan peran

¹ Hidayat, R. (2023). Kepastian Hukum Putusan Tripartit Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. *SeNaSPU: Seminar Nasional Sekolah Pascasarjana*, 1(1), 177–180. <https://journal.unilak.ac.id/index.php/Senaspu/article/view/12983>.

² Wibowo, R. F., & Herawati, R. (2021). Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak. *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, 3(1), 109–120. <https://doi.org/10.14710/jphi.v3i1.109-120>

dan efektivitas UU PPHI dalam menyelesaikan persoalan terutama perselisihan PHK sepihak. Tujuan dari penelitian ini guna menganalisis peran dan efektivitas UU PPHI dalam penyelesaian perselisihan PHK sepihak. Berdasarkan pada uraian latar belakang tersebut, penelitian ini berjudul “Peran dan Efektivitas Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dalam Penyelesaian Studi Kasus 21/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg.”

METODE PENELITIAN

Artikel ini merupakan penelitian hukum normatif yang mengkaji literatur berdasarkan bahan hukum yang tersedia. Dengan pendekatan yang menggunakan metode pendekatan perundang-undangan (statute approach) dan pendekatan kasus (case approach). Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi pustaka dengan mengacu pada peraturan perundang-undangan, dokumen hukum, dan putusan pengadilan terkait kasus tersebut, serta bahan hukum sekunder dari literatur yang relevan. Artikel ini juga didukung oleh bahan hukum primer dan sekunder. Bahan hukum primer meliputi peraturan perundang-undangan, dan beberapa bagian dari hukum ketenagakerjaan. Analisis data dilakukan melalui studi pustaka dengan mengacu pada peraturan perundang-undangan, dokumen hukum, dan putusan pengadilan terkait kasus tersebut, serta bahan hukum sekunder dari literatur yang relevan. Artikel ini juga didukung oleh bahan hukum primer dan sekunder. Bahan hukum primer meliputi peraturan perundang-undangan, dan beberapa bagian dari hukum ketenagakerjaan. Analisis data dilakukan secara kualitatif, dengan cara menguraikan fakta hukum, menafsirkan ketentuan hukum yang berlaku, dan menarik kesimpulan secara logis guna menjawab permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Peran Undang-Undang Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Perselisihan hubungan industrial yang seringkali terjadi di masyarakat secara ketentuan perundang-undangan telah diatur dalam UU No. 2 Tahun 2004 sebagai dasar hukum utama dalam hal perselisihan industrial. Adapun pengadilan khusus yang menangani perselisihan Hubungan Industrial yaitu Pengadilan Hubungan Industrial yang secara legal dicantumkan pada pasal 55 UU No. 2 Tahun 2004. Dalam kasus dengan nomor putusan 21/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg yang melibatkan penggugat (Khoriuman Syah) dan tergugat (PT. Rumah Masa Depan) terjadi yang berawal ketika penggugat dalam hal ini melakukan perjanjian kerja dengan tergugat secara PKWT selama 1 tahun mulai tanggal 24 Februari 2022 hingga 23 Februari 2023. Dalam berjalannya PKWT tersebut penggugat mendapatkan upah per bulan sebesar Rp. 2.555.323. Namun,

penggugat dirumahkan oleh tergugat per tanggal 8 Agustus 2022 dikarenakan dari pihak tergugat melalui surat pemberitahuan Nomor: : 367/RMD.1/HRGA.VIII/2022 yang berbunyi sebagai berikut: “Sehubungan dengan adanya program efisiensi perusahaan dalam upaya menyeimbangkan biaya operasional sesuai dengan jumlah karyawan dan dalam hal ini mengakibatkan adanya restrukturisasi serta penyempitan tenaga kerja, dengan ini PT. Rumah Masa Depan meliburkan tanpa kompensasi kepada sebagian karyawan non staf untuk menyesuaikan dengan kondisi tersebut terhitung mulai tanggal 8 Agustus 2022 sampai dengan pemberitahuan untuk aktif bekerja kembali dari perusahaan”. Akan tetapi perselisihan ini dapat diselesaikan terlebih dahulu melalui jalur bipatrite yang berpedoman dalam pasal 3 yang menjelaskan penyelesaian industrial wajib diupayakan melalui perundingan bipatrite. Ketika tahap ini tergugat telah melakukan mediasi dengan penggugat yang meminta hak kompensasi terhadap dirumahkan penggugat oleh tergugat sebesar Rp. 17.887.261. Namun tergugat menolak permintaan hak kompensasi yang digugat oleh penggugat karena berdasarkan pada pasal 156 ayat (1) dan (2) UU Ketenagakerjaan tertulis mengenai masa kerja kurang dari satu tahun, biaya kompensasi selama satu bulan kerja. Dari hal tersebut apabila berdasarkan undang-undang ketenagakerjaan tergugat juga mengambil kebijakan untuk memperumahkan karyawan bukan tidak beralasan hukum. Tim legal dari tergugat berpedoman dari Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: SE-907/MEN/PHI-PPHI/2004 tentang Pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja Massal. Setelah fase bipatrit ini tidak terwujud maka langkah selanjutnya adalah mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang berwenang, dalam hal ini Dinas Ketenagakerjaan Kab Kendal sesuai dengan pasal 4 UU PPHI. Akan tetapi pada tahap ini juga tidak dilaksanakan yang menyebabkan Disnaker Kab Kendal mengeluarkan surat anjuran yang apabila hal tersebut tidak dipenuhi maka bagi kedua belah pihak dapat mengajukan gugatan a quo ke Pengadilan Hubungan Industrial kota Semarang.

Oleh sebab itu dalam perselisihan hubungan industrial ini baik dari pihak penggugat maupun tergugat berpedoman dari dasar hukum yang berlaku di Indonesia sebagai acuan dalam mengambil langkah setiap kebijakan. Hal ini sebagai acuan bahwasanya segala putusan mengenai perselisihan hubungan industrial diselesaikan sesuai tahapan yang ada dalam UU Ketenagakerjaan dan dalam kasus ini baik peran dari Undang-Undang dilaksanakan oleh kedua pihak mulai tahapan bipatrite hingga gugatan ke pengadilan Hubungan Industrial.

B. Penerapan Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dalam Putusan 21/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg

Putusan ini mencerminkan penerapan mekanisme dan prinsip yang tertera dalam UU PHI yakni Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Dalam perkara ini, UU PHI dijadikan dasar oleh tergugat untuk menangkis gugatan

penggugat. Tergugat menilai gugatan yang telah dibuat penggugat prematur. Dalam eksepsinya, tergugat memaparkan bahwa penggugat dalam menyelesaikan perkara PHK atas dasar kadaluarsanya kontrak PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) tidak melalui jalur bipartit dan tripartit terlebih dahulu. Tiga penyelesaian ini diatur dalam Pasal 3 ayat (1) dan 4 ayat (1) jo. Pasal 1 poin 10 dalam Undang-Undang PHI. Dalam pasal tersebut mendefinisikan terkait proses penyelesaian masing-masing baik bipartit dan tripartit. Tak hanya itu, dalam pasal 3 ayat (1) UU PHI juga sebelum diajukan suatu gugatan ke pengadilan, pihak-pihak yang bersengketa harus melalui tahap musyawarah terlebih dahulu. Dalam eksepsinya yang lain, tergugat juga menggunakan dasar UU PHI untuk menangkis gugatan penggugat yakni menurut tergugat terjadi tumpang tindih sengketa yakni Hak setelah Pemutusan Hubungan Kerja Karena Kontrak Berakhir dengan Hak Ketika dirumahkan. Tergugat menilai gugatan penggugat kabur (*obscuurlibel*). Dari 2 hak yang dituntut oleh penggugat dalam pasal 2 UU No. 2 Tahun 2004, tergugat berpenilaian bahwa objek sengketa yang dipermasalahkan oleh penggugat tidak dinyatakan secara eksplisit termasuk tuntutan hak yang mana, seperti yang telah tertera dalam UU No. 2 Tahun 2004 mengenai jenis-jenis perselisihan Hubungan Industrial.

Dalam perkara ini, putusan pengadilan menyebutkan bahwa tahap bipartit dan tripartit telah dilalui oleh masing-masing pihak baik penggugat maupun tergugat. Gugatan yang diajukan penggugat telah memenuhi syarat yang tertera dalam Pasal 3 dan 4 UU PHI, di mana sebelum diajukan ke dalam Pengadilan Hubungan Industrial, harus dilakukan musyawarah terlebih dahulu yakni bipartit dan tripartit yang telah dilakukan oleh penggugat dan tergugat yang *output*-nya tidak membuahkan hasil. Dalam musyawarah yang dilakukan oleh masing-masing pihak didampingi pula mediator dari Disnaker Kabupaten Kendal. Karena tidak membuahkan hasil dari musyawarah yang telah diadakan, Disnaker mengeluarkan Surat Anjuran. Yang mana Surat Anjuran ini dijadikan dasar oleh penggugat guna menaikkan perkara ke dalam Pengadilan Hubungan Industrial. Dengan berdasar pada Surat Anjuran yang telah dikeluarkan oleh Disnaker Kendal, penggugat telah memenuhi persyaratan formil yang tertera dalam Pasal 5 UU PHI yang menyebutkan bahwa sebelum gugatan didaftarkan ke PHI perlu dilampiri dokumen-dokumen seperti risalah penyelesaian yang telah ditempuh dan bukti lainnya. Dalam putusan ini, di pertimbangan hukumnya hakim menyatakan pula terkait eksepsi tergugat ditolak hakim yang berisikan mengenai tidak jelasnya perselisihan apa yang dikategorikan. Hakim menilai bahwa perkara ini memenuhi unsur dan jenis perselisihan yang tertera dalam Pasal 2 UU PHI yakni Perselisihan Hak dan Perselisihan Hubungan Kerja. Majelis memutuskan kepada tergugat untuk membayar sisa upah yang seharusnya diterima oleh penggugat saat dirumahkan berdasarkan UU No. 2 Tahun 2004 jo. Pasal 62 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

KESIMPULAN

Menyelesaikan sengketa perselisihan hubungan industrial menjadikan peran Undang-undang No. 2 Tahun 2004 sangat signifikan karena memberikan pedoman hukum yang jelas untuk setiap tahapan penyelesaian, mulai dari bipartit hingga ke Pengadilan Hubungan Industrial. Dalam kasus nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg, UU ini menjadi rujukan utama bagi penggugat dan tergugat dalam menjalankan hak serta kewajiban mereka. Penggugat, sebagai pekerja, memanfaatkan mekanisme hukum untuk menuntut hak atas sisa upah selama masa “dirumahkan”, sementara tergugat berusaha menolak gugatan berdasarkan aturan hukum yang relevan. Kendati demikian, perselisihan ini mencerminkan bahwa tidak semua pihak yang terlibat memahami atau melaksanakan tahapan hukum secara optimal, yang dapat memperpanjang proses penyelesaian. Penerapan UU PHI dalam perkara nomor 21/Pdt.Sus-PHI/2023/PN Smg mencerminkan mekanisme yang telah dirancang secara sistematis oleh undang-undang untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Dalam kasus ini pengadilan menyatakan bahwa penggugat telah mengikuti semua tahapan hukum yang diatur dalam UU PHI, mulai dari perundingan bipartit hingga tripartit, sebelum mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Hakim juga menilai bahwa gugatan penggugat memenuhi syarat formil yang sesuai dengan aturan hukum, termasuk dokumentasi pendukung seperti Surat Anjuran dari Disnaker. Pada akhirnya putusan pengadilan berpihak pada penggugat, proses yang memakan waktu ini menunjukkan perlunya peningkatan kualitas pelaksanaan hukum, baik dalam hal pemahaman pihak yang berselisih maupun peran mediator lembaga terkait.

DAFTAR PUSTAKA

Artikel Jurnal

- Hidayat, R. (2023). Kepastian Hukum Putusan Tripartit Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. *SeNaSPU: Seminar Nasional Sekolah Pascasarjana*, 1(1), 177–180.
<https://journal.unilak.ac.id/index.php/Senaspu/article/view/12983>
- Maswandi. (2017). Penyelesaian Perselisihan Hubungan Kerja Di Pengadilan Hubungan Industrial. *Jurnal Administrasi Publik*, 5(1), 36-42.
<https://doi.org/10.31289/publika.v5i1.1203>
- Rai Mantili. (2021). Konsep Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara Serikat Pekerja Dengan Perusahaan melalui Comined Process (Med Arbitrase).

Jurnal Bina Mulia Hukum, 6(1), 47-65.
<https://doi.org/10.23920/jbmh.v6i1.252>

Wibowo, R. F., & Herawati, R. (2021). Perlindungan Bagi Pekerja Atas Tindakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak. *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, 3(1), 109–120. <https://doi.org/10.14710/jphi.v3i1.109-120>

Undang-Undang

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

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