

PERAN PEMERINTAH DAN PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL

Makalah ini Diajukan untuk Memenuhi Tugas Mata Kuliah Hubungan Industrial

Dosen Pembimbing : Drs. Heru Susilo, M.A.



Oleh :

Ariesta Carmelita	(125030200111004)
Agnes Y Saragih	(125030207111004)
Aulia Yunita R	(125030200111184)
Novita	(125030200111177)

JURUSAN ILMU ADMINISTRASI BISNIS

FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

2014

KATA PENGANTAR

Puji syukur kita panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas berkat dan rahmatnya sehingga makalah ini dapat terselasaikan sesuai dengan waktunya. Dewasa ini semakin disadari oleh banyak pihak bahwa dalam menjalankan roda suatu organisasi, manusia merupakan unsur yang terpenting. Pemeliharaan hubungan yang kontinu dan serasi dengan para karyawan dalam setiap organisasi menjadi sangat penting. Fungsi pengusaha dan organisasi pengusaha adalah menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja. Sedangkan fungsi pemerintah adalah menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, pengawasan dan penindakan terhadap pelanggarnya.

Dengan terciptanya hubungan industrial yang serasi, aman, dan harmonis diharapkan dapat meningkatkan produksi dan produktivitas kerja, sehingga dengan demikian perusahaan akan dapat tumbuh dan berkembang sehingga kesejahteraan pekerja dapat ditingkatkan.

Akhir kata penulis mengucapkan banyak terima kasih untuk semua pihak yang telah mendukung dibuatnya makalah ini, semoga makalah dapat bermanfaat.

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	2
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	4
1.2 Tujuan	4
BAB II PEMBAHASAN	
2.1 Peran Pemerintah dalam Hubungan Industrial	5
2.2 Peran Pengadilan dalam Hubungan Industrial.....	10
2.2.1 Kekuasaan Kehakiman di Indonesia.....	14
2.2.2 Kedudukan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) dalam Susunan Badan-Badan Peradilan.....	15
2.2.3 Susunan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).....	16
2.2.4 Hukum Acara pada Pengadilan Hubungan Industrial.....	17
2.2.5 Penyelesaian Perselisihan di Luar Pengadilan.....	18
BAB III PENUTUP	
3.1 Kesimpulan.....	19
DAFTAR PUSTAKA	20

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan yang berdiri tentu memiliki visi, misi serta program-program yang mendukung visi dan misinya. Dalam mencapai visi dan misi tersebut, diperlukan kerjasama dari seluruh pihak perusahaan agar tercapai tujuan yang maksimal. Namun, seiring waktu, keadaan dapat berubah karena terdapat perbedaan pendapat serta keinginan-keinginan yang tidak tercapai. Adanya ketidaksesuaian antar pekerja dan perusahaan itulah yang menimbulkan suatu perselisihan.

Apabila terabaikan, masalah perselisihan ini dapat menimbulkan berbagai kekacauan di tengah masyarakat dan meresahkan masyarakat lainnya. Maka dari itu diperlukan pihak-pihak yang dapat menyelesaikan permasalahan ini. Perselisihan dapat dihindari dan diatur baik oleh Pemerintah, aparatur Negara, maupun oleh masyarakat itu sendiri. Dalam hal ini, Pemerintah cenderung berperan untuk mencegah, sedangkan aparatur Negara berperan untuk menyelesaikan konflik-konflik yang terjadi.

Sebagai mahasiswa yang berkonsentrasi pada aspek sumber daya manusia, kita perlu memperhatikan juga mengenai penyelesaian konflik dalam perusahaan yang tentu berkaitan erat dengan para pekerjanya. Dalam hal ini, akan dibahas mengenai berbagai peran – apa saja dan bagaimana, yang dilakukan oleh Pemerintah serta pengadilan dalam kaitannya dengan hubungan industrial. Kedua hal tersebut akan dibahas pada bab selanjutnya.

1.2 Tujuan

1. Untuk memahami peran pemerintah dalam Hubungan Industrial dalam mencapai tujuan Hubungan Industrial
2. Untuk memahami peran pengadilan Hubungan Industrial dalam mencapai tujuan Hubungan Industrial

BAB II

PEMBAHASAN

2.1 PERAN PEMERINTAH DALAM HUBUNGAN INDUSTRIAL

Dalam hal mencegah perselisihan hubungan industrial, pemerintah berperan penting karena bertindak sebagai pengayom, pembina dan pengawas di dalam Hubungan Industrial. Karena itu sikap pemerintah yang diharapkan adalah:

1. Mengupayakan terciptanya hubungan yang harmonis antara serikat pekerja/pekerja dan pengusaha melalui pendidikan dan penyuluhan,
2. Selalu bersikap sebagai Pembina, pengayom dan pamong dalam menyelesaikan jika terjadi perbedaan pendapat antara pekerja/serikat pekerja dengan pengusaha.

Dalam rangka pembangunan ketenagakerjaan, pemerintah menetapkan kebijakan dan menyusun perencanaan tenaga kerja secara berkesinambungan yang meliputi perencanaan tenaga kerja makro dan perencanaan tenaga kerja mikro serta disusun atas dasar informasi ketenagakerjaan yang antara lain meliputi:

Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan dengan memperhatikan kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja yang diselenggarakan berdasarkan program pelatihan yang mengacu pada standar kompetensi kerja dan dapat dilakukan secara berjenjang. Pelatihan kerja diselenggarakan oleh lembaga pelatihan kerja pemerintah dan/atau lembaga pelatihan kerja swasta dan diselenggarakan di tempat pelatihan atau tempat kerja serta dapat bekerja sama dengan swasta. Pemerintah Pusat dan/atau Pemerintah Daerah melakukan pembinaan pelatihan kerja dan pemagangan yang ditujukan ke arah peningkatan relevansi, kualitas, dan efisiensi penyelenggaraan pelatihan kerja dan produktivitas yang dilakukan melalui pengembangan budaya produktif, etos kerja, teknologi, dan efisiensi kegiatan ekonomi, menuju terwujudnya produktivitas nasional.

Penempatan Tenaga Kerja

Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri. Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil, dan setara tanpa diskriminasi. Penempatan tenaga kerja ini diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi, dan perlindungan hukum yang dilaksanakan dengan memperhatikan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan program nasional dan daerah. Pemberi kerja yang memerlukan tenaga kerja dapat merekrut sendiri tenaga kerja yang dibutuhkan atau melalui pelaksana penempatan tenaga kerja. Pelaksana penempatan tenaga kerja ini wajib memberikan perlindungan sejak rekrutmen sampai penempatan tenaga kerja yang mencakup kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan baik mental maupun fisik tenaga kerja.

Perluasan Kesempatan Kerja

Pemerintah bertanggung jawab mengupayakan perluasan kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar hubungan kerja dengan cara bersama-sama dengan masyarakat mengupayakan perluasan kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar hubungan kerja. Semua kebijakan pemerintah baik pusat maupun daerah di setiap sektor diarahkan untuk mewujudkan perluasan kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar hubungan kerja. Lembaga keuangan baik perbankan maupun non perbankan, dan dunia usaha perlu membantu dan memberikan kemudahan bagi setiap kegiatan masyarakat yang dapat menciptakan atau mengembangkan perluasan kesempatan kerja. Perluasan kesempatan kerja di luar hubungan kerja dilakukan melalui penciptaan kegiatan yang produktif dan berkelanjutan dengan mendayagunakan potensi sumber daya alam, sumber daya manusia dan teknologi tepat guna yang dilakukan dengan pola pembentukan dan pembinaan tenaga kerja mandiri, penerapan sistem padat karya, penerapan teknologi tepat guna, dan pendayagunaan tenaga kerja sukarela atau pola lain yang dapat mendorong terciptanya perluasan kesempatan kerja. Pemerintah menetapkan kebijakan ketenagakerjaan dan perluasan kesempatan kerja serta bersama-sama masyarakat mengawasi pelaksanaan kebijakan sebagaimana dimaksud. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dapat dibentuk badan koordinasi yang beranggotakan unsur pemerintah dan unsur masyarakat. Semua ketentuan mengenai perluasan kesempatan kerja,

dan pembentukan badan koordinasi sebagaimana dimaksud diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Menetapkan Kebijakan Pengupahan Yang Melindungi Pekerja

Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud, pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh yang meliputi:

- upah minimum;
- upah kerja lembur;
- upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
- upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
- upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
- bentuk dan cara pembayaran upah;
- denda dan potongan upah;
- hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
- struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
- upah untuk pembayaran pesangon; dan
- upah untuk perhitungan pajak penghasilan.

Dalam menetapkan upah minimum, Pemerintah harus berdasarkan kepada kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

Upah minimum sebagaimana dimaksud dapat terdiri atas:

- upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota;
- upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota;

Upah minimum sebagaimana dimaksud diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak dan ditetapkan oleh Gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari Dewan Pengupahan Provinsi dan/atau Bupati/Walikota. Komponen serta pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak sebagaimana dimaksud diatur dengan Keputusan Menteri. Untuk memberikan saran, pertimbangan, dan merumuskan kebijakan pengupahan yang akan ditetapkan oleh pemerintah, serta untuk pengembangan sistem pengupahan nasional dibentuk Dewan Pengupahan Nasional, Provinsi, dan Kabupaten/Kota yang terdiri dari unsur

pemerintah, organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, perguruan tinggi, dan pakar. Keanggotaan Dewan Pengupahan tingkat Nasional diangkat dan diberhentikan oleh Presiden, sedangkan keanggotaan Dewan Pengupahan Provinsi, Kabupaten/Kota diangkat dan diberhentikan oleh Gubernur/Bupati/ Walikota. Semua ketentuan mengenai tata cara pembentukan, komposisi keanggotaan, tata cara pengangkatan dan pemberhentian keanggotaan, serta tugas dan tata kerja Dewan Pengupahan sebagaimana dimaksud, diatur dengan Keputusan Presiden.

Memfasilitasi Usaha - Usaha Produktif Pekerja

Untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh, dibentuk koperasi pekerja/buruh dan usaha-usaha produktif di perusahaan. Pemerintah, pengusaha, dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh berupaya menumbuhkembangkan koperasi pekerja/buruh, dan mengembangkan usaha produktif sebagaimana dimaksud. Pembentukan koperasi sebagaimana dimaksud, dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Upaya-upaya untuk menumbuhkembangkan koperasi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud, diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Menetapkan Kebijakan Dan Memberikan Pelayanan

Dalam melaksanakan hubungan industrial, pemerintah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruhnya mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan, dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya. Dalam melaksanakan hubungan industrial, pengusaha dan organisasi pengusahanya mempunyai fungsi menciptakan kemitraan, mengembangkan usaha, memperluas lapangan kerja, dan memberikan kesejahteraan pekerja/buruh secara terbuka, demokratis, dan berkeadilan.

Memfasilitasi Penyelesaian Hubungan Industrial

Hubungan Industrial dilaksanakan melalui sarana:

- serikat pekerja/serikat buruh;

- organisasi pengusaha;
- lembaga kerja sama bipartit;
- lembaga kerja sama tripartit;
- peraturan perusahaan;
- perjanjian kerja bersama;
- peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan; dan
- lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Lembaga kerja sama tripartit memberikan pertimbangan, saran, dan pendapat kepada pemerintah dan pihak terkait dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan. Lembaga Kerja sama Tripartit sebagaimana dimaksud, terdiri dari:

- Lembaga Kerja sama Tripartit Nasional, Provinsi, dan Kabupaten/Kota; dan
- Lembaga Kerja sama Tripartit Sektoral Nasional, Provinsi, dan Kabupaten/Kota.

Keanggotaan Lembaga Kerja sama Tripartit terdiri dari unsur pemerintah, organisasi pengusaha, dan serikat pekerja/serikat buruh. Tata kerja dan susunan organisasi Lembaga Kerja sama Tripartit sebagaimana dimaksud diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Mensahkan Peraturan Perusahaan Dan Perjanjian Kerja Bersama

Pengesahan peraturan perusahaan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk harus sudah diberikan dalam waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak naskah peraturan perusahaan diterima. Apabila peraturan perusahaan telah sesuai sebagaimana ketentuan, maka dalam waktu 30 (tiga puluh) hari kerja sudah terlampaui dan peraturan perusahaan belum disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk, maka peraturan perusahaan dianggap telah mendapatkan pengesahan.

Dalam hal peraturan perusahaan belum memenuhi persyaratan, Menteri atau pejabat yang ditunjuk harus memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha mengenai perbaikan peraturan perusahaan. Dalam waktu paling lama 14 (empat belas) hari kerja sejak tanggal pemberitahuan diterima oleh pengusaha sebagaimana dimaksud, pengusaha wajib menyampaikan kembali peraturan perusahaan yang telah diperbaiki kepada Menteri atau pejabat yang ditunjuk.

Perubahan peraturan perusahaan sebelum berakhir jangka waktu berlakunya hanya dapat dilakukan atas dasar kesepakatan antara pengusaha dan wakil pekerja/buruh. Peraturan

perusahaan hasil perubahan sebagaimana dimaksud harus mendapat pengesahan dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk

Perjanjian kerja bersama mulai berlaku pada hari penandatanganan kecuali ditentukan lain dalam perjanjian kerja bersama tersebut yang ditandatangani oleh pihak yang membuat perjanjian kerja bersama selanjutnya didaftarkan oleh pengusaha pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

Melakukan Pengawasan dan Penegakan Aturan Ketenagakerjaan

Dalam mewujudkan pelaksanaan hak dan kewajiban pekerja/buruh dan pengusaha, pemerintah wajib melaksanakan pengawasan dan penegakan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dalam mewujudkan hubungan industrial merupakan tanggung jawab pekerja/buruh, pengusaha, dan pemerintah.

Menerima Pemberitahuan Mogok Kerja

Sekurang-kurangnya dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat.

Pemberitahuan sebagaimana dimaksud sekurang-kurangnya memuat:

- waktu (hari, tanggal, dan jam) dimulai dan diakhiri mogok kerja;
- tempat mogok kerja;
- alasan dan sebab-sebab mengapa harus melakukan mogok kerja; dan
- tanda tangan ketua dan sekretaris dan/atau masing-masing ketua dan sekretaris serikat pekerja/serikat buruh sebagai penanggung jawab mogok kerja.

Instansi pemerintah dan pihak perusahaan yang menerima surat pemberitahuan mogok kerja sebagaimana dimaksud wajib memberikan tanda terima.

Memediasi Perundingan Dalam Mogok Kerja

Sebelum dan selama mogok kerja berlangsung, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan wajib menyelesaikan masalah yang menyebabkan timbulnya pemogokan dengan mempertemukan dan merundingkannya dengan para pihak yang

berselisih. Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud menghasilkan kesepakatan, maka harus dibuatkan perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan pegawai dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan sebagai saksi.

Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud tidak menghasilkan kesepakatan, maka pegawai dari instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan segera menyerahkan masalah yang menyebabkan terjadinya mogok kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang berwenang.

Dalam hal perundingan tidak menghasilkan kesepakatan sebagaimana dimaksud, maka atas dasar perundingan antara pengusaha dengan serikat pekerja/serikat buruh atau penanggung jawab mogok kerja, mogok kerja dapat diteruskan atau dihentikan untuk sementara atau dihentikan sama sekali.

Mengantisipasi Terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja

Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja. Dalam hal segala upaya telah dilakukan, tetapi pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindari, maka maksud pemutusan hubungan kerja wajib dirundingkan oleh pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh atau dengan pekerja/buruh apabila pekerja/buruh yang bersangkutan tidak menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.

Dalam hal perundingan sebagaimana dimaksud benar-benar tidak menghasilkan persetujuan, pengusaha hanya dapat memutuskan hubungan kerja dengan pekerja/buruh setelah memperoleh penetapan dari lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Permohonan penetapan pemutusan hubungan kerja diajukan secara tertulis kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial disertai alasan yang menjadi dasarnya. Permohonan penetapan sebagaimana dimaksud dapat diterima oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial apabila telah dirundingkan dengan Pekerja/Serikat Pekerja. Penetapan atas permohonan pemutusan hubungan kerja hanya dapat diberikan oleh lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial jika ternyata maksud untuk memutuskan hubungan kerja telah dirundingkan, tetapi perundingan tersebut tidak menghasilkan kesepakatan.

Melakukan Pembinaan

Pemerintah melakukan pembinaan terhadap unsur-unsur dan kegiatan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan dengan mengikutsertakan organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, dan organisasi profesi terkait dan dilaksanakan secara terpadu dan terkoordinasi.

Dalam rangka pembinaan ketenagakerjaan, pemerintah, organisasi pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh dan organisasi profesi terkait dapat melakukan kerja sama internasional di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pemerintah dapat memberikan penghargaan kepada orang atau lembaga yang telah berjasa dalam pembinaan ketenagakerjaan dalam bentuk piagam, uang, dan/atau bentuk lainnya.

Melakukan Pengawasan

Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang ditetapkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk. Pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan oleh unit kerja tersendiri pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada pemerintah pusat, pemerintah provinsi, dan pemerintah kabupaten/kota yang diatur dengan Keputusan Presiden. Unit kerja pengawasan ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud, pada pemerintah provinsi dan pemerintah kabupaten/kota wajib menyampaikan laporan pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan kepada Menteri yang tata cara penyampaian laporannya ditetapkan dengan Keputusan Menteri. Ketentuan mengenai persyaratan penunjukan, hak dan kewajiban, serta wewenang pegawai pengawas ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pegawai pengawas ketenagakerjaan dalam melaksanakan tugasnya sebagaimana dimaksud dalam wajib:

- merahasiakan segala sesuatu yang menurut sifatnya patut dirahasiakan;
- tidak menyalahgunakan kewenangannya.

Melakukan Penyelidikan

Selain penyidik pejabat Polisi Negara Republik Indonesia, juga kepada pegawai pengawas ketenagakerjaan dapat diberi wewenang khusus sebagai penyidik pegawai negeri sipil sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku yang memiliki kewenangan:

- melakukan pemeriksaan atas kebenaran laporan serta keterangan tentang tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
- melakukan pemeriksaan terhadap orang yang diduga melakukan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
- meminta keterangan dan bahan bukti dari orang atau badan hukum sehubungan dengan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
- melakukan pemeriksaan atau penyitaan bahan atau barang bukti dalam perkara tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
- melakukan pemeriksaan atas surat dan/atau dokumen lain tentang tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
- meminta bantuan tenaga ahli dalam rangka pelaksanaan tugas penyidikan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan; dan
- menghentikan penyidikan apabila tidak terdapat cukup bukti yang membuktikan tentang adanya tindak pidana di bidang ketenagakerjaan.

Kewenangan penyidik pegawai negeri sipil sebagaimana dimaksud dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sosialisasi Aturan Ketenagakerjaan ini merupakan satu hal penting yang menjadi kunci dari sebagian permasalahan yang muncul. Keterbatasan anggaran untuk sosialisasi menjadi salah satu alasan klise dari masalah ini. Idealnya, sosialisai aturan ketenagakerjaan ini dilaksanakan dengan cara - cara yang lebih bisa menyentuh semua komponen. Pekerja dan pengusaha harus mengetahui aturan ketenagakerjaan untuk meminimalisir pelanggaran yang terjadi. Fungsi dan peran Pemerintah dalam mensosialisasikan aturan ketenagakerjaan sangat diharapkan menjadi alternatif preventif yang seimbang.

Optimalisasi Peran Pemerintah Dalam Ketenagakerjaan ini seharusnya menjadi skala prioritas karena ini merupakan kunci dan akar masalah gejolak ketenagakerjaan yang selama ini terjadi di berbagai wilayah. Mudah - mudahan, semuanya bisa terlaksana dengan baik dan sesuai harapan demi terciptanya iklim investasi yang sehat dan pemerataan kesejahteraan bagi pekerja dan juga untuk pengusahanya sendiri.

2.2 PERAN PENGADILAN DALAM HUBUNGAN INDUSTRIAL

2.2.1 Kekuasaan Kehakiman di Indonesia

Untuk mengetahui kedudukan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) dalam susunan badan peradilan di Indonesia, maka terlebih dahulu harus diketahui badan-badan kekuasaan kehakiman di Indonesia. Di dalam Konstitusi kita pasal 24 Undang-Undang Dasar 1945 telah mengatur badan-badan kekuasaan kehakiman yang dilaksanakan oleh 2 (dua) lembaga, yaitu Mahkamah Agung dan Mahkamah Konstitusi.

Mahkamah Agung mengawal undang-undang dan peraturan perundang-undangan di bawahnya, sedangkan Mahkamah Konstitusi mengawal Undang-Undang Dasar 1945. Semua jenis konflik, pertentangan, pelanggaran norma yang terdapat di dalam undang-undang dan peraturan perundang-undangan dibawahnya diadili dan diputus oleh pengadilan dalam lingkungan Mahkamah Agung.

Selanjutnya ketentuan tentang badan-badan kehakiman yang telah dituangkan di dalam konstitusi kita UUD 1945, kemudian diatur lebih lanjut dengan undang-undang tentang kehakiman yang terakhir, yaitu Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman.

Mahkamah Agung membawahi 4 (empat) lingkungan peradilan yaitu sebagai berikut

1. Peradilan Umum

Peradilan Umum adalah pengadilan bagi rakyat pencari keadilan pada umumnya, baik perkara perdata maupun perkara pidana. Kekuasaan kehakiman di lingkungan peradilan umum dilaksanakan oleh Pengadilan Negeri dan Pengadilan Tinggi, yang selanjutnya berpuncak pada Mahkamah Agung (UU No. 2 Tahun 1986 diubah dengan UU No. 8 Tahun 2004 diubah yang kedua kali dengan UU No. 49 Tahun 2009 tentang Peradilan Umum)

2. Peradilan Agama

Peradilan Agama adalah salah satu badan peradilan pelaku kekuasaan kehakiman yang berwenang memeriksa, mengadili, memutus, dan menyelesaikan perkara antara orang-orang yang beragama Islam di bidang perkawinan, waris, wasiat, hibah, wakaf, zakat, infaq, shadaqoh, dan ekonomi syariah. Kekuasaan kehakiman di lingkungan peradilan agama dilaksanakan oleh Pengadilan Agama dan Pengadilan Tinggi Agama,

yang selanjutnya berpuncak pada Mahkamah Agung (UU No. 7 Tahun 1989 diubah dengan UU No.3 Tahun 2006 tentang Peradilan Agama diubah yang kedua kali dengan UU No.50 Tahun 2009)

3. Peradilan Militer

Peradilan Militer adalah salah satu badan peradilan pelaku kekuasaan kehakiman yang berwenang memeriksa, mengadili, dan memutus perkara tindak pidana militer. Peradilan Militer dilaksanakan oleh Pengadilan Militer, Pengadilan Militer Pertempuran, Pengadilan Militer Tinggi, Pengadilan Militer Utama, yang selanjutnya berpuncak pada Mahkamah Agung (UU No. 31 Tahun 1997 tentang Peradilan Militer).

4. Peradilan Tata Usaha Negara

Peradilan Tata Usaha Negara adalah salah satu badan peradilan pelaku kekuasaan kehakiman yang berwenang memeriksa, mengadili, memutus, dan menyelesaikan Tata Usaha Negara. Peradilan Tata Usaha Negara dilaksanakan oleh Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN) dan Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara (PT TUN), yang selanjutnya berpuncak pada Mahkamah Agung (UU No. 5 Tahun 1986 yang telah diubah dengan UU No.9 Tahun 2004 diubah yang kedua kali dengan UU No. 51 Tahun 2009)

2.2.2 Kedudukan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) Dalam Susunan Badan-Badan Peradilan

Karena masalah perselisihan hubungan industrial yang terjadi semakin kompleks, maka dalam rangka untuk memenuhi kebutuhan peradilan yang bebas dari intervensi pihak mana pun dibutuhkan suatu pengadilan yang khusus untuk menanganani, memeriksa, mengadili, dan memutus perselisihan hubungan industrial. Maka dari itu, pada tahun 2004 telah dibentuk Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UUPPHI), yang dengan undang-undang tersebut dibentuklah pengadilan khusus yang diberi nama Pengadilan Hubungan Industrial.

Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) merupakan pengadilan khusus yang berbeda pada lingkungan peradilan umum (Pasal 55 UUPPHI). Pengadilan Hubungan Industrial tersebut

dibentuk di lingkungan Pengadilan Negeri yang berwenang memeriksa, mengadili, dan memutus terhadap perselisihan hubungan industrial.

Jadi, meskipun Pengadilan Hubungan Industrial adalah badan peradilan yang berwenang khusus mengadili perkara hubungan industrial, namun posisinya berada di lingkungan peradilan umum, yakni Pengadilan Negeri dan berpuncak pada Mahkamah Agung.

Pengadilan Hubungan Industrial dibentuk pada Pengadilan Negeri di setiap Ibukota Provinsi yang daerah hukumnya meliputi provinsi yang bersangkutan. Sampai saat ini ada 33 PHI yang telah diresmikan di seluruh Indonesia. Di Kabupaten/Kota yang pada industri nantinya akan dibentuk PHI pada Pengadilan Negeri setempat.

2.2.3 Susunan Pengadilan Hubungan Industrial (PHI)

Susunan PHI pada Pengadilan Negeri terdiri atas:

1. Hakim
2. Hakim *Ad Hoc*
3. Panitera Muda
4. Panitera Pengganti

Sedangkan susunan PHI pada Mahkamah Agung terdiri atas:

1. Hakim Agung
2. Hakim *Ad Hoc* pada Mahkamah Agung
3. Panitera

Di samping adanya Hakim dalam PHI, proses pemeriksaan perkara juga membutuhkan petugas yang mengurus masalah administrasi. Mulai dari administrasi pendaftaran perkara, pemanggilan para pihak, persidangan, putusan, penyampaian putusan sampai dengan eksekusi. Tugas-tugas ini dilaksanakan oleh Panitera dan Juru Sita Pengadilan. Tugas-tugas kejurusitaan yang dalam UUPPHI dilaksanakan oleh Panitera Pengganti, harus diartikan dilaksanakan oleh Juru Sita atau Juru Sita Pengganti Pengadilan Negeri yaitu ditugaskan oleh PHI dengan Surat Keputusan Khusus.

2.2.4 Hukum Acara Pada Pengadilan Hubungan Industrial

Hukum Acara yang berlaku pada PHI adalah hukum acara perdata yang berlaku pada lingkungan peradilan umum, kecuali diatur secara khusus dalam UUPPHI (Pasal 57 UUPPHI).

Dengan ketentuan tersebut berarti bahwa para pihak yang akan menuntut keadilan pada PHI harus berpedoman pada hukum acara perdata pada peradilan umum, hanya sedikit yang diatur secara khusus dalam UUPPHI. Hal ini akan memberikan kesulitan tersendiri bagi para buruh/pekerja yang akan menuntut keadilan, karena harus membuat surat gugatan yang tidak mudah, dan lagi harus berhadapan di persidangan melawan pengusaha yang jelas mampu untuk membayar advokat.

Sebagaimana telah dikemukakan bahwa hukum acara yang berlaku pada PHI adalah hukum acara perdata yang berlaku pada peradilan umum, kecuali diatur secara khusus. Ketentuan normatif hukum acara perdata yang berlaku di Indonesia sampai dengan saat ini, sumber hukumnya masih bertebaran di berbagai peraturan perundang-undangan. Oleh karena itu, untuk dapat beracara di PHI dapat digunakan sumber hukum acara sebagai berikut>

Peraturan Umum:

1. HIR (*Herziene Indonesisch Rglement*), yaitu hukum acara perdata yang berlaku untuk daerah Jawa dan Madura;
2. RBg (*Rechtsreglement Buitengewesten*), yaitu hukum acara perdata yang berlaku untuk daerah di luar Jawa dan Madura;
3. BW (*Burgerlijkje Wetboek voor Indonesia*) atau Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, khususnya tentang Pembuktian;
4. Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman;
5. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1986 tentang Peradilan Umum yang diubah dengan UU No. 8 Tahun 2004 kemudian diubah untuk kedua kali dengan UU No. 49 Tahun 2009;

6. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung yang diubah dengan UU No. 5 Tahun 2004, kemudian diubah untuk kedua kali dengan UU No. 3 Tahun 2009;

7. Yurisprudensi

Peraturan Khusus:

8. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UUPPHI)

Seluruh peraturan perundang-undangan di atas akan saling mengisi untuk digunakan sebagai pedoman perkara di PHI. Hanya beberapa saja yang diatur secara khusus dalam UUPPHI, antara lain tenggang waktu penyelesaian yang dibatasi, biaya perkara yang gratis (disubsidi negara), adanya Hakim *Ad Hoc*. Selain yang ditentukan dalam UUPPHI tersebut, para pihak harus berpedoman pada hukum acara yang berlaku pada peradilan umum tersebut di atas (angka 1-7).

2.2.5 Penyelesaian Perselisihan di Luar Pengadilan

Perselisihan hukum yang bersifat individual atau kolektif dapat diselesaikan oleh pengadilan dan di luar pengadilan tetapi perselisihan kepentingan yang sifatnya individual maupun kolektif hanya dapat diselesaikan diluar pengadilan karena tidak mempunyai landasan hukum. Sistem penyelesaian perselisihan diluar pengadilan dapat dibedakan antara penyelesaian perselisihan dengan mengikutsertakan pihak ketiga dan penyelesaian perselisihan tanpa campur tangan pihak ketiga.

Mengenai penyelesaian perselisihan perburuhan diluar pengadilan terdapat berbagai cara yang terdiri atas penyelesaian tanpa mengikutsertakan pihak ketiga yaitu melalui perdamaian yang dalam KUHPerdara disebut perdamaian. Sekarang ini dalam perkembangannya, perdamaian itu disebut sebagai perjanjian untuk menetapkan sesuatu yang dapat mengakhiri perselisihan atau menetapkan hal lain. Pengakhiran perselisihan dapat dilakukan dengan cara mengadakan perjanjian yang membebaskan masing-masing dari pihak kewajibannya yaitu yang disebut sebagai perjanjian liberator atau dapat juga diadakan dengan perjanjian baru dengan menentukan kewajiban dan hak baru, perjanjian mana disebut perjanjian obligatoir.

BAB III

PENUTUP

3.1 Kesimpulan

Peran pemerintah dan pengadilan dalam hubungan industrial ialah mengupayakan terciptanya hubungan yang harmonis antara serikat pekerja/pekerja dan pengusaha melalui pendidikan dan penyuluhan dan selalu bersikap sebagai Pembina, pengayom dan pamong dalam menyelesaikan jika terjadi perbedaan pendapat antara pekerja/serikat pekerja dengan pengusaha.

DAFTAR PUSTAKA

- Katuuk, Neltje F. *Hubungan Industrial Pancasila*, Gunadarma – Chandra Pratama, 1996.
- H.P. Rajagukguk, *Peran serta pekerja dalam pengelolaan perusahaan*. Yayasan Obor Indonesia, 2001.

Ugo, Pujiyo, *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. Sinar Grafika, Jakarta, 2011.

<http://wikipedia.org>. *Pengadilan Hubungan Industrial*. Tanggal akses: 4 Oktober 2014.

<http://www.spsitasik.org/2014/05/peran-pemerintah-dalam-ketenagakerjaan.html>