

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Ketenagakerjaan merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam konteks kehidupan ekonomi suatu negara. Indonesia sebagai negara dengan populasi besar dan ekonomi berkembang menghadapi beragam permasalahan terkait ketenagakerjaan. Perselisihan antara pekerja dan pengusaha sering kali timbul dan dapat mengganggu stabilitas hubungan industrial serta produktivitas di tempat kerja. Oleh karena itu, penyelesaian sengketa ketenagakerjaan yang efektif dan adil menjadi suatu keharusan untuk menciptakan iklim ketenagakerjaan yang harmonis.

Di zaman industri dan globalisasi, perselisihan dalam hubungan industrial semakin meningkat dan kompleks. Oleh karena itu, diperlukan institusi dan mekanisme penyelesaian yang cepat, tepat, adil, dan terjangkau untuk mengatasinya. Pentingnya menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan sesuai dengan nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 juga tercermin dalam tantangan pembangunan nasional. Oleh karena itu, secara umum, pembangunan dan pengembangan hubungan industrial serta hubungan usaha dengan pekerjaan telah diberikan dasar konstitusional dalam sistem hukum di Indonesia. Saat ini, permasalahan utama dalam ketenagakerjaan yang sering muncul adalah perselisihan yang berkaitan dengan hak-hak, kepentingan, pemutusan hubungan kerja (PHK), dan antara Serikat Pekerja/Serikat Buruh di suatu perusahaan.

Perselisihan ini timbul akibat ketidaksepakatan mengenai berbagai aspek hubungan kerja, termasuk perjanjian kerja, peraturan-peraturan perusahaan, maupun aturan-aturan kerjasama selama masa bekerja.¹

Pengadilan Hubungan Industrial merupakan lembaga yang memiliki peran sentral dalam menangani sengketa ketenagakerjaan di Indonesia. Lembaga ini memiliki fungsi khusus dalam menyelesaikan perselisihan antara pekerja dan pengusaha yang berkaitan dengan ketenagakerjaan. Dengan wewenang dan kewenangan yang dimilikinya, Pengadilan Hubungan Industrial diharapkan dapat memberikan keputusan yang berpihak pada keadilan serta berkontribusi dalam menciptakan perdamaian hubungan industrial.

Laporan tahunan Mahkamah Agung Republik Indonesia menyebutkan bahwa pada tahun 2010, terdapat 1.417 perkara yang diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial. Sementara itu, masih ada 452 perkara dari tahun sebelumnya yang belum diselesaikan. Sehingga total jumlah perkara yang ditangani oleh Pengadilan Hubungan Industrial mencapai 1.869 perkara. Dari total tersebut, pengadilan berhasil menyelesaikan sebanyak 1.302 perkara secara keseluruhan.

Namun, meskipun peran Pengadilan Hubungan Industrial telah diatur dalam undang-undang dan regulasi ketenagakerjaan, masih terdapat beberapa isu dan pertanyaan penting yang perlu dijawab. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kontribusi Pengadilan Hubungan Industrial dalam penyelesaian sengketa ketenagakerjaan, serta mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas lembaga ini dalam menyelesaikan sengketa.

¹Waluyo Zulfikar Dan Ipah Ema Jumiati, ‘Formulasi Kebijakan Pendirian Lembaga Peradilan Khusus Hubungan Industrial Di Kabupaten Bekasi’, *Jurnal Admistrasi Publik*, 8.2 (2017), 103–32 <[Https://Jurnal.Untirta.Ac.Id/Index.Php/Jap/Article/View/3310](https://Jurnal.Untirta.Ac.Id/Index.Php/Jap/Article/View/3310)>.

B. RUMUSAN MASALAH

Beberapa pertanyaan penelitian yang akan dijawab melalui penelitian ini antara lain adalah:

1. Bagaimana Peran Dan Fungsi Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Penyelesaian Sengketa Ketenagakerjaan di Indonesia?
2. Apa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Menyelesaikan Sengketa Ketenagakerjaan?

C. TUJUAN PENELITIAN

Adapun tujuan penulisan penelitian ini adalah:

1. Untuk Mengetahui Bagaimana Peran Dan Fungsi Pengadilan Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Penyelesaian Sengketa Ketenagakerjaan di Indonesia.
2. Untuk Mengetahui Faktor-Faktor Apa Saja Yang Mempengaruhi Efektivitas Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Menyelesaikan Sengketa Ketenagakerjaan.

D. MANFAAT PENELITIAN

Dalam penelitian Analisis Kontribusi Pengadilan Hubungan Industrial dalam Penyelesaian Sengketa Ketenagakerjaan, terdapat manfaat yuridis dan praktis yang dapat diidentifikasi. Berikut adalah beberapa manfaatnya:

1. Manfaat Yuridis

- a. Menyediakan landasan hukum yang jelas: Melalui analisis kontribusi pengadilan hubungan industrial, kita dapat memahami peran penting pengadilan dalam memberikan kepastian hukum bagi pihak-pihak yang terlibat dalam sengketa ketenagakerjaan.
- b. Mengembangkan interpretasi hukum: Dengan menganalisis putusan-putusan pengadilan, kita dapat mempelajari bagaimana interpretasi hukum berkembang seiring waktu dan bagaimana hal ini berkontribusi pada pemahaman lebih lanjut tentang aspek-aspek tertentu dalam sengketa ketenagakerjaan.

2. Manfaat Praktis

- a. Memberikan panduan untuk penyelesaian sengketa: Hasil dari analisis ini dapat memberikan panduan praktis bagi para pelaku industri untuk mengetahui proses-proses apa saja yang biasanya dilakukan oleh pengadilan hubungan industrial dalam penyelesaian sengketa ketenagakerjaan.
- b. Meningkatkan efisiensi sistem peradilan: Dengan menganalisis kontribusi pengadilan hubungan industrial, kita bisa mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan sistem peradilan saat ini serta merancang rekomendasi untuk meningkatkan efisiensi proses penyelesaian sengketa ketenagakerjaan.