

TESIS

**“PENERAPAN ASAS KEADILAN DALAM PENYELESAIAN
PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DI INDONESIA”**



Diajukan oleh:

**MUHAMMAD HAFI RAHMANU RAMADHAN
NIM.2220215310032**

**PROGRAM MAGISTER HUKUM
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS LAMBUNG MANGKURAT
BANJARMASIN
Juli 2024**

**PENERAPAN ASAS KEADILAN DALAM PENYELESAIAN
PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIALDI INDONESIA**

TESIS

**Untuk Memperoleh Gelar Magister
Dalam Program Magister Hukum Fakultas Hukum
Universitas Lambung Mangkurat**

Diajukan oleh

**MUHAMMAD HAFI RAHMANU RAMADHAN
NIM. 2220215310032**

**PROGRAM MAGISTER HUKUM
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS LAMBUNG MANGKURAT
BANJARMASIN
Juli 2024**

**PENERAPAN ASAS KEADILAN DALAM PENYELESAIAN
PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIALDI INDONESIA**

Usulan Penelitian Tesis S-2

Program Magister Hukum

Diajukan oleh

**MUHAMMAD HAFI RAHMANU RAMADHAN
NIM. 2220215310032**

**PROGRAM MAGISTER HUKUM
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS LAMBUNG MANGKURAT
BANJARMASIN
Juli 2024**

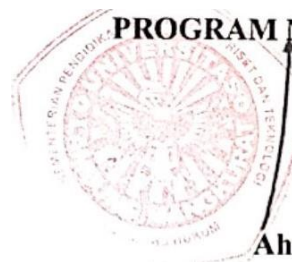

TESIS INI
TELAH DIPERIKSA DAN DISETUJUI PADA TANGGAL.....

Pembimbing


Noor Hafidah

NIP. 19750211 199903 2 001

DISAHKAN OLEH KOORDINATOR PROGRAM STUDI
PROGRAM MAGISTER HUKUM

 **PROGRAM MAGISTER H**

Ahmad Syaufi

NIP. 19720208 199903 1 004

Diketahui oleh

**Dekan Fakultas Hukum
Universitas Lambung Mangkurat**



Achmad Faishal
NIP. 19750615 200312 1 001

Judul Tesis .. PENERAPAN ASAS KEADILAN DALAM UPAYA
PENYELESAIAN PERSELISIHAN IIUBUNGAN INDUSTRIAL
DI INDONESIA
Nama : MUHAMMAD HAFI RAIIMANU RAMADIHAN
NIM : 2220215310032

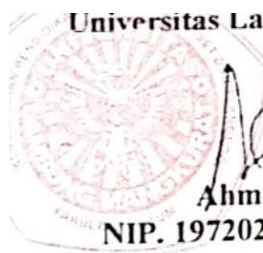
Disetujui,
Pembimbing



Noor Hafidah
MP. 19750211 199903 2 001

Diketnhui,

Koordinator Program Magister Hukum
Universitas Lambung Mangkurat

Universitas Lambung Mangkurat

Ahmad Syaufi
NIP. 19720208 199903 1

Dekan Fakultas Hukum
Universitas Lambung Mangkurat

Achmad Faishal

Tanggal Lulus :

Tanggal Wisuda

Tesis Ini Telah Dipertahankan
Di Depan
Sidang Panitia Penguji Tesis
Pada Tanggal 17 Juli 2024

Susunan Panitia Penguji Tesis:

Ketua : Prof. Dr. Mulyani Zulaeha, S.H., M.H.
Sekretaris : Dr. Saprudin, S.H., LL.M
Anggota : Dr. Hj. Noor Hafidah, S.H., M.Hum.

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Muhammad Hafi Rahmanu Ramadhan

NIM : 2220215310032

Program Studi Magister Hukum Konsentrasi •

Hukum Acara

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

- I. Tesis yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan merupakan pengambil alihan tulisan atau pikiran orang lain yang saya akui sebagai tulisan atau pikiran saya sendiri.
2. Dalam Tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik di Perguruan Tinggi, dan sepanjang sepengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka dan bebas dari plagiarisme.

Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan Tesis ini hasil jiplakan sebagaimana dimaksud diatas, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Banjarmasin, 17 Juli 2024

Yang membuat pernyataan



MUHAMMAD HAFI RAHMANU RAMADHAN
NIM. 2220215310032

RAMADHAN, MUHAMMAD HAFI RAHMANU. 2024 PENERAPAN ASAS KEADILAN DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIALDI INDONESIA. Program Magister Hukum. Program

Pascasarjana, Universitas Lambung Mangkurat. Pembimbing: Dr. Hj. Noor Hafidah, S.H., M.Hum., 103 halaman.

RINGKASAN

Hubungan Industrial merupakan hubungan yang berkaitan dengan pelaku hubungan industrial meliputi pengusaha, pekerja dan pemerintah. Pada umumnya mereka mempunyai kepentingan bersama atas keberhasilan dan kelangsungan hidup perusahaan. Pengusaha dan pekerja harus secara bersama-sama memberikan upaya optimal untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaan dan meningkatkan keberhasilan perusahaan hidup perusahaan dan meningkatkan keberhasilan perusahaan. Namun pada hakikatnya kepentingan antara pengusaha dan pekerja/buruh berbeda Di suatu sisi pengusaha menginginkan agar perusahaannya maju dan berkembang sehingga memperoleh keuntungan besar dan meningkatkan kesejahteraan. Di sisi lain pekerja/buruh menginginkan terpenuhinya kebutuhan baik primer, sekunder dan tersier bahkan memperoleh kesejahteraan Aristoteles membedakan keadilan menjadi keadilan distributif dan keadilan komutatif. Keadilan distributif (*iustitia distributive*) Jenis-jenis perselisihan mengenai hak yang mungkin terjadi meliputi hak normatif, peraturan perusahaan, perjanjian kerja, atau peraturan perundang-undangan. Berdasarkan pasal 1 angka 1 UU PPHI ada 4 (empat) jenis perselisihan hubungan industrial, yaitu (1) perselisihan hak, (2) perselisihan kepentingan, (3) perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan (4) perselisihan antar serikat buruh dalam satu perusahaan. Asas keadilan adalah memberikan jaminan penggantian yang layak kepada Pihak yang Berhak dalam proses penyelesaian sengketa hubungan industrial sehingga mendapatkan kesempatan untuk dapat melangsungkan kehidupan yang lebih baik. Secara prinsip keadilan menekankan perlunya memperlakukan semua pihak dengan adil dalam proses perencanaan, keadilan juga melibatkan pengakuan hak-hak atas dasar yang dimiliki, dengan tujuan meletakkan sesuatu sesuai dengan proporsinya yang berarti keadilan adalah ketertiban dan kedisiplinan.

Segala sesuatunya haruslah diarahkan untuk menemukan sebuah sistem hukum yang paling cocok dan sesuai dengan prinsip keadilan dan bertindak secara proporsional, sesuai, seimbang dan selaras dengan hak setiap orang Asas keadilan yang terkandung dalam UU PPHI ini yaitu pada pada pasal 13 ayat (1), ayat (2) UU PPHI dalam mediasi telah megatur bagaimana mekanisme yang dapat ditempuh dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Sama hal nya dengan mediasi dalam konsiliasi pada pasal 23 ayat (1) UU PPHI Maka atas hasil mediasi dan konsiliasi yang ditempuh oleh para pihak dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang mana salah satu pihak menolak atas hasil mediasi ataupun konsiliasi maka salah satu pihak tersebut dapat mengajukan gugatan perselisihan hubungan industrial sebagaimana ketentuan dalam pasal 5 UU PPHI dan dalam pengajuan gugatan oleh satu pihak tidak dikenakan biaya dikarenakan telah ditanggung oleh negara dan nilai eksekusi dibawah Rp.150.000.000.00,-(seratus lima puluh juta rupiah) sebagaimana dimaksud dalam pasal 58 UU PPHI. Apabila salah satu pihak telah mengajukan gugatan perselisihan hubungan industrial pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri sebelum membacakan

gugatan majelis hakim yang berwenang memeriksa dan mengadili pada tingkat pertama mengenai perselisihan hak, pada tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan, pada tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja, pada tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Sebelum membacakan gugatan dapat melakukan upaya damai terlebih dahulu apabila upaya damai tidak tercapai kata sepakat maka gugatan dapat dibacakan dan tetap diproses sampai dengan putusan tingkat pertama apabila salah satu pihak keberatan atas putusan tingkat pertama maka dapat melakukan upaya hukum kasasi yang selanjutnya atas hasil putusan pada tingkat kasasi dan pertama setelah itu dapat melakukan eksekusi atas putusan tersebut sebagaimana dimaksud dalam pasal 81 UU PPHI. Asas Keadilan dalam UU PPHI dalam suatu hubungan industrial mempunyai kedudukan yang setara dan seimbang yang masing-masing mempunyai hak dan kewajiban secara utuh namun harus diperhatikan lagi bagaimana asas keadilan dalam UU PPHI dengan harapan dapat memberikan jawaban yang konkret atas hasil perselisihan hubungan industrial pada tingkat mediasi, konsiliasi dan/atau pada tingkat Pengadilan Hubungan Industrial. Implementasi yang dapat diterapkan atas penyelesaian perselisihan hubungan industrial bagaimana pemerintah dapat memberikan kesempatan bagi pekerja dengan mendapatkan hanya dari perusahaan dan perusahaan pun diwajibkan memenuhi hak dan kewajiban atas penyelesaian perselisihan hubungan industrial baik pemerintah diharapkan dapat melakukan pengawasan secara serius dalam hal pemenuhan hak dan kewajiban yang akan diterima oleh pekerja setelah melalui serangkaian proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam kebijakan peraturan. harus memperhatikan penegakan hukum yang baik dalam hal ini harus memperhatikan kepentingan dari pekerja itu sendiri mulai dari mendapatkan pekerjaan dan mendapatkan upah yang layak sesuai dengan ketentuan UU yang berlaku dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

RAMADHAN, MUHAMMAD HAFI RAHMANU. 2024 PENERAPAN ASAS KEADILAN DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIALDI INDONESIA. Program Magister Hukum. Program Pascasarjana, Universitas Lambung Mangkurat. Pembimbing: Dr. Hj. Noor Hafidah, S.H., M.Hum., 103 halaman.

ABSTRAK

Kata Kunci: Asas Keadilan, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, ketenagakerjaan

Hubungan Industrial merupakan hubungan yang berkaitan dengan pelaku hubungan industrial meliputi pengusaha, pekerja dan pemerintah. Pada umumnya mereka mempunyai kepentingan bersama atas keberhasilan dan kelangsungan hidup perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis asas keadilan yang terkandung dalam Undang-undang No. 2 Tahun 2004 tentang penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial. Selanjutnya dengan implementasi asas keadilan dalam penyelesaian sengketa hubungan industrial. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian normatif yaitu penelitian hukum terhadap asas-asas hukum, peraturan hukum serta perbandingan hukum inventarisasi hukum positif. Asas keadilan yang terkandung dalam UU PPHI ini yaitu pada pada pasal 13 ayat (1), ayat (2) UU PPHI dalam mediasi Sama halnya dengan mediasi dalam konsiliasi pada pasal 23 ayat (1) UU PPHI, pihak menolak atas hasil mediasi ataupun konsiliasi maka salah satu pihak tersebut dapat mengajukan gugatan perselisihan hubungan industrial sebagaimana ketentuan dalam pasal 5 UU PPHI biaya dikarenakan telah ditanggung oleh negara sebagaimana dimaksud dalam pasal 58 UU PPHI salah satu pihak telah mengajukan gugatan perselisihan hubungan industrial pada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri sebagaimana dimaksud dalam pasal 81 UU PPHI. Asas keadilan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial memberikan jaminan penggantian yang layak kepada Pihak yang Berhak dalam proses penyelesaian sengketa hubungan industrial namun hakim harus objektif dalam memberikan pertimbangan putusan pada PHK pada tingkat pertama sehingga hakim tidak mengesampingkan dari ketentuan peraturan perundang-undangan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

RAMADHAN, MUHAMMAD HAFI RAHMANU. 2024. APPLICATION OF THE PRINCIPLE OF JUSTICE IN RESOLUTION OF INDUSTRIAL RELATIONS DISPUTES IN INDONESIA. Master of Law, Faculty of Law, Postgraduate Program, Lambung Mangkurat University. Supervisor: Dr. Hj. Noor Hafidah, S.H., M.Hum., 103 pages.

ABSTRAC

Keyword: Principles of Justice, Settlement of Industrial Relations Disputes, employment

Industrial Relations is a relationship related to industrial relations actors including employers, workers and the government. In general, they have a common interest in the success and survival of the company. This research aims to analyze the principles of justice contained in Law no. 2 of 2004 concerning the resolution of Industrial Relations disputes. Furthermore, by implementing the principles of justice in resolving industrial relations disputes. The research method used is normative research, namely legal research on legal principles, legal regulations and comparative legal inventory of positive law. The principle of justice contained in the PPHI Law is in article 13 paragraph (1), paragraph (2) of the PPHI Law in mediation. The same is the case with mediation in conciliation in article 23 paragraph (1) of the PPHI Law, parties reject the results of mediation or conciliation then one of the parties can file a lawsuit for an industrial relations dispute as stipulated in article 5 of the PPHI Law, costs because they have been borne by the state as intended in article 58 of the PPHI Law, one of the parties has filed a lawsuit for an industrial relations dispute at the Industrial Relations Court at the District Court as intended in article 81 of the PPHI Law. The principle of justice in resolving industrial relations disputes provides a guarantee of adequate compensation to the Entitled Party in the process of resolving industrial relations disputes, however, judges must be objective in giving consideration to decisions on layoffs at the first level so that judges do not ignore the provisions of laws and regulations in resolving industrial relations disputes.

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan kasih-nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini dengan judul **“PENERAPAN ASAS KEADILAN DALAM PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DI INDONESIA”**.

Tujuan penulisan Tesis ini untuk memenuhi sebagai syarat memperoleh gelar Magister Hukum (M.H.) bagi mahasiswa Program S-2 di program studi Magister Hukum Universitas Lambung Mangkurat. Penulis menyadari bahwa Tesis ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh sebab itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak demi kesempurnaan Tesis ini.

Terselesainya Tesis ini tidak terlepas dari bantuan banyak pihak, sehingga pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati dan penuh rasa hormat penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya bagi semua pihak yang telah memberikan bantuan moril maupun materiil secara langsung ataupun tidak langsung dalam penyusunan Tesis ini sehingga sampai selesai, terutama kepada yang penulis hormati:

1. Prof. Dr. Achmad Faishal, S.H., M.H, selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Lambung Mangkurat.
2. Prof. Dr. H. Achmad Syaufi, S.H., M.H., selaku Koordinator Program Studi Magister Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Lambung Mangkurat.
3. Dr. Hj. Noor Hafidah, S.H., M.Hum, selaku Dosen pembimbing dalam penulisan tesis yang telah memberikan waktunya, serta kritik dan saran atas bimbingan maupun arahan yang membangun dalam penyusunan tesis ini
4. Prof. Dr. Mulyani Zulaeha, S.H., M.H. dan Dr. Saprudin, S.H., LL.M., selaku Tim Penguji Ujian Tesis penulis.

5. Seluruh Dosen pengajar pada Magister Hukum Universitas Lambung Mangkurat.
6. Teristimewa kepada Orang Tua tersayang penulis, Ayah H. Muhammad Huzairin (Alm), Ibu Hj. Ratnawati dan Kakak penulis, Ervina Hastuti Rarin, S.T, Faisal Maulidany Rarin, S.T., M.M. dan Muhammad Rizky Aditya, S.E. yang selalu medoakan, memberikan motivasi dan pengorbanannya baik dari segi moril dan materil sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini.
7. Seluruh rekan sejawat pada Kantor Lembaga Bantuan Hukum Borneo Nusantara dan Kantor Hukum Borneo Law Firm yang telah menjadi rekan kerja sekaligus sahabat selama magang.
8. Seluruh pihak yang telah banyak memberikan bantuan kepada penulis yang tidak dapat disebutkan namanya satu persatu hingga terselesaikannya tesis ini.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian tesis ini dan penulis berharap semoga tesis ini dapat menjadi referensi ke depannya.

Banjarmasin, 17 Juli 2024
Penulis,

Muhammad Hafi Rahmanu Ramadhan, S.H

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL DEPAN	
HALAMAN JUDUL DALAM	
HALAMAN PENGESAHAN	
HALAMAN SUSUNAN PANITIA PENGUJI TESIS	
HALAMAN PERNYATAAN	
RINGKASAN	
ABSTRAK	
UCAPAN TERIMA KASIH	
DAFTAR ISI	
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Keaslian Penelitian	10
D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	15
E. Tinjauan Pustaka	15
1. Kerangka Teori.....	15
a. Teori Kepastian Hukum	15
b. Teori Kemanfaatan	17
2. Kerangka Konsep	19
a. Pengertian Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial	19
b. Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial.....	25
F. Metode Penelitian.....	27
1. Jenis Penelitian	27
2. Sifat Penelitian.....	27
3. Tipe Penelitian	28
4. Pendekatan Penelitian.....	28
5. Sumber Bahan Hukum	29
6. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum.....	30
7. Analisis Bahan Hukum.....	30
BAB II ASAS KEADILAN DALAM UNDANG-UNDANG PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL	32
A. Konsep Asas Keadilan	32
B. Asas Keadilan dalam UU PPHI	40
BAB III IMPLEMENTASI ASAS KEADILAN DALAM PENYELESAIAN SENGKETA HUBUNGAN INDUSTRIAL.....	63
A. Sengketa Hubungan Industrial	63
B. Implementasi Asas Keadilan.....	73
BAB IV PENUTUP	101
A. Kesimpulan	101
B. Saran.....	102
DAFTAR PUSTAKA	

