

**ANALISIS TANTANGAN STRUKTURAL DAN PROSEDURAL
PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL DALAM MEWUJUDKAN
KEADILAN BAGI PEKERJA DAN PENGUSAHA**

Ketty Dame¹, Suryawati², Pricilia Intan Purnama³

kettydhs@student.esaunggul.ac.id¹, ayay2688@student.esaunggul.ac.id²,
chilaaapri@student.esaunggul.ac.id³

Universitas HKBP Nommensen Medan

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis tantangan struktural dan prosedural Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) dalam mewujudkan keadilan bagi pekerja dan pengusaha di Indonesia. Permasalahan yang dikaji adalah: (1) apa saja tantangan struktural dan prosedural yang dihadapi PHI dalam proses penyelesaian sengketa hubungan industrial, dan (2) bagaimana tantangan tersebut memengaruhi upaya mewujudkan keadilan bagi para pihak. Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan, konseptual, serta literatur terkait. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterbatasan sebaran PHI, infrastruktur dan sumber daya manusia yang tidak sebanding dengan volume perkara, serta prosedur yang berjenjang, formalistis, dan lamban, mengakibatkan akses keadilan bagi pekerja terhambat, beban pembuktian menjadi tidak seimbang, serta menimbulkan ketidakpastian hukum dan beban biaya proses bagi pengusaha. Kondisi tersebut berujung pada tergerusnya kepercayaan terhadap PHI dan menunjukkan perlunya reformasi menyeluruh atas desain kelembagaan dan hukum acara PHI agar mampu memberikan keadilan yang lebih efektif dan berimbang bagi pekerja maupun pengusaha.

Kata Kunci: Pengadilan Hubungan Industrial; Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial; Akses Keadilan.

Abstract

This study aims to analyze the structural and procedural challenges of the Industrial Relations Court (PHI) in realizing justice for workers and employers in Indonesia. The problems studied are: (1) what are the structural and procedural challenges faced by the PHI in the process of resolving industrial relations disputes, and (2) how these challenges affect efforts to realize justice for the parties. This study uses a normative legal research method with a legislative, conceptual, and related literature approach. The results of the study indicate that the limited distribution of the PHI, infrastructure and human resources that are not commensurate with the volume of cases, as well as hierarchical, formalistic, and slow procedures, result in hampered access to justice for workers, an imbalanced burden of proof, and give rise to legal uncertainty and burden of process costs for employers. These conditions have resulted in the erosion of trust in the PHI and indicate the need for comprehensive reform of the institutional design and procedural law of the PHI to be able to provide more effective and balanced justice for workers and employers.

Keywords: Industrial Relations Court; Industrial Dispute Resolution; Access To Justice.

PENDAHULUAN

Hubungan industrial dalam konteks ketenagakerjaan modern merupakan suatu proses interaksi dinamis antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah yang bertujuan untuk menciptakan harmonisasi dan keadilan sosial di dunia kerja. Namun, dalam praktiknya, hubungan antara kedua belah pihak ini tidak selalu berjalan lancar dan seringkali memunculkan perselisihan yang kompleks dan memerlukan penyelesaian secara hukum. Perselisihan hubungan industrial yang meliputi perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK), dan perselisihan antar serikat pekerja merupakan fenomena yang tidak dapat dihindari dalam dinamika ketenagakerjaan (Abbas, 2025).

Kesadaran akan pentingnya sistem penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang cepat,

tepat, adil, dan berbiaya ringan mendorong pemerintah Indonesia untuk membentuk lembaga khusus bernama Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) melalui Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI). Kehadiran PHI dilatarbelakangi oleh kebutuhan yang mendesak akan sistem peradilan yang memberikan perlindungan konkret terhadap hak-hak pekerja sekaligus menjamin kepastian hukum bagi pengusaha, karena sebelum PHI dibentuk, penyelesaian sengketa perburuhan sering memakan waktu lama dan tidak memberikan kepastian hukum yang memadai. Dengan membentuk PHI, diharapkan terjadi perubahan paradigma dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial dari sistem yang lamban dan tidak pasti menjadi sistem yang responsif terhadap kebutuhan para pihak yang bersengketa.

Meskipun PHI telah beroperasi selama lebih dari dua dekade, realitas di lapangan menunjukkan bahwa kehadiran lembaga ini belum sepenuhnya mampu mewujudkan cita-cita awal pembentuknya. Berbagai tantangan struktural dan prosedural terus menghadang efektivitas PHI dalam memberikan keadilan kepada pekerja dan pengusaha. (Khan et al., 2025).

Beban kerja yang tidak seimbang juga menjadi tantangan struktural yang serius. Dengan volume perkara yang terus meningkat tercatat perkara PHI di Mahkamah Agung mencapai 1.260 perkara pada tahun 2020 namun sumber daya personal dan infrastruktur yang terbatas, PHI menghadapi kesulitan dalam menjalankan fungsinya secara optimal. Dalam beberapa institusi PHI, ketua Pengadilan Negeri yang sekaligus menjabat sebagai ketua PHI harus menanggung beban kerja administratif dan teknis yudisial yang sangat berat, sementara dukungan staf administrasi yang tersedia masih jauh dari mencukupi (Imanuel, 2022).

Dari sisi prosedural, UU PPHI menerapkan sistem penyelesaian perselisihan yang berlapis dan birokratis mulai dari perundingan bipartit, pendaftaran ke instansi ketenagakerjaan, hingga mediasi atau konsiliasi yang wajib dibuktikan dengan risalah sehingga gugatan yang tidak dilengkapi risalah harus dikembalikan dan proses dimulai ulang. Mekanisme yang rumit ini memperlambat penyelesaian, menambah beban administratif, dan meningkatkan biaya para pihak. Selain itu, meskipun UU PPHI menetapkan batas waktu 50 hari kerja, banyak perkara melampaui ketentuan tersebut tanpa sanksi bagi aparat pengadilan, menyebabkan tidak adanya kepastian waktu. Situasi semakin sulit ketika pengusaha menolak hasil mediasi tetapi tidak mengajukan gugatan ke PHI, membuat perselisihan berlarut tanpa kejelasan penyelesaian.

Penerapan hukum acara perdata dalam perselisihan hubungan industrial menimbulkan persoalan serius, terutama dalam pembuktian, karena prinsip “siapa yang mendalilkan harus membuktikan” tidak sejalan dengan ketidakseimbangan akses informasi dan sumber daya antara pekerja dan pengusaha. Pengusaha, dengan struktur organisasi dan sumber daya yang lebih besar, jauh lebih mampu menghadirkan bukti dibandingkan pekerja yang secara ekonomi dan institusional lebih lemah. Selain itu, tantangan substantif juga muncul dari inkonsistensi putusan PHI, seperti disparitas penetapan upah proses yang bervariasi dari nihil hingga 12 bulan meski kondisi kasus serupa, serta perbedaan penerapan Pasal 58 UU Ketenagakerjaan tentang pembebasan biaya perkara, yang menimbulkan perlakuan berbeda antar pengadilan dan hakim.

Ketidakpercayaan terhadap PHI dari sejumlah pihak, terutama kalangan serikat pekerja dan organisasi buruh, mencerminkan persepsi bahwa PHI belum mampu secara konsisten memberikan perlindungan yang memadai terhadap hak-hak normatif pekerja. Beberapa kalangan menilai bahwa mekanisme perdamaian yang diizinkan oleh PHI justru mengkompromikan hak normatif pekerja yang seharusnya dilindungi secara penuh oleh hukum, bukan menjadi bahan tawar-menawar dalam proses penyelesaian. Situasi ini menunjukkan bahwa terdapat celah antara makna dan tujuan ideal dari kehadiran PHI dengan realisasi praktisnya dalam memberikan keadilan kepada kedua belah pihak.

Permasalahan implementasi atau eksekusi putusan PHI juga menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan. Ketiadaan pengawasan sistematis terhadap pelaksanaan putusan PHI yang telah berkekuatan hukum tetap mengakibatkan banyak putusan yang tidak dilaksanakan secara sukarela oleh pihak yang kalah, sehingga memerlukan proses eksekusi paksa yang panjang dan berbelit. Kondisi ini tidak hanya merugikan pihak yang menang dalam perkara seringkali pekerja tetapi juga mengurangi kredibilitas dan efektivitas PHI sebagai lembaga peradilan yang dapat memberikan kepastian hukum (Khan et al., 2025).

Dengan mempertimbangkan kompleksitas tantangan yang dihadapi oleh PHI, penelitian ini menjadi relevan dan urgent untuk dilakukan. Pemahaman mendalam tentang akar permasalahan tantangan struktural dan prosedural PHI, serta analisis mengenai dampaknya terhadap upaya mewujudkan keadilan bagi kedua belah pihak, akan memberikan kontribusi yang berharga bagi perumusan kebijakan dan reformasi hukum ketenagakerjaan di Indonesia ke depannya. Hubungan industrial dalam konteks ketenagakerjaan modern merupakan suatu proses interaksi dinamis antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah yang bertujuan untuk menciptakan harmonisasi dan keadilan sosial di dunia kerja. Namun, dalam praktiknya, hubungan antara kedua belah pihak ini tidak selalu berjalan lancar dan seringkali memunculkan perselisihan yang kompleks dan memerlukan penyelesaian secara hukum. Perselisihan hubungan industrial yang meliputi perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK), dan perselisihan antar serikat pekerja merupakan fenomena yang tidak dapat dihindari dalam dinamika ketenagakerjaan (Abbas, 2025).

Kesadaran akan pentingnya sistem penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang cepat, tepat, adil, dan berbiaya ringan mendorong pemerintah Indonesia untuk membentuk lembaga khusus bernama Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) melalui Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (UU PPHI). Kehadiran PHI dilatarbelakangi oleh kebutuhan yang mendesak akan sistem peradilan yang memberikan perlindungan konkret terhadap hak-hak pekerja sekaligus menjamin kepastian hukum bagi pengusaha, karena sebelum PHI dibentuk, penyelesaian sengketa perburuhan sering memakan waktu lama dan tidak memberikan kepastian hukum yang memadai. Dengan membentuk PHI, diharapkan terjadi perubahan paradigma dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial dari sistem yang lamban dan tidak pasti menjadi sistem yang responsif terhadap kebutuhan para pihak yang bersengketa.

Meskipun PHI telah beroperasi selama lebih dari dua dekade, realitas di lapangan menunjukkan bahwa kehadiran lembaga ini belum sepenuhnya mampu mewujudkan cita-cita awal pembentukannya. Berbagai tantangan struktural dan prosedural terus menghadang efektivitas PHI dalam memberikan keadilan kepada pekerja dan pengusaha. (Khan et al., 2025).

Beban kerja yang tidak seimbang juga menjadi tantangan struktural yang serius. Dengan volume perkara yang terus meningkat tercatat perkara PHI di Mahkamah Agung mencapai 1.260 perkara pada tahun 2020 namun sumber daya personil dan infrastruktur yang terbatas, PHI menghadapi kesulitan dalam menjalankan fungsinya secara optimal. Dalam beberapa institusi PHI, ketua Pengadilan Negeri yang sekaligus menjabat sebagai ketua PHI harus menanggung beban kerja administratif dan teknis yudisial yang sangat berat, sementara dukungan staf administrasi yang tersedia masih jauh dari mencukupi (Imanuel, 2022).

Dari sisi prosedural, UU PPHI menerapkan sistem penyelesaian perselisihan yang berlapis dan birokratis mulai dari perundingan bipartit, pendaftaran ke instansi ketenagakerjaan, hingga mediasi atau konsiliasi yang wajib dibuktikan dengan risalah sehingga gugatan yang tidak dilengkapi risalah harus dikembalikan dan proses dimulai ulang. Mekanisme yang rumit ini memperlambat penyelesaian, menambah beban administratif, dan meningkatkan biaya para pihak. Selain itu, meskipun UU PPHI menetapkan batas waktu 50 hari kerja, banyak perkara melampaui ketentuan tersebut tanpa sanksi bagi aparat pengadilan, menyebabkan tidak adanya kepastian waktu. Situasi semakin sulit ketika pengusaha menolak hasil mediasi tetapi tidak mengajukan gugatan ke PHI, membuat perselisihan berlarut tanpa kejelasan penyelesaian.

Penerapan hukum acara perdata dalam perselisihan hubungan industrial menimbulkan persoalan serius, terutama dalam pembuktian, karena prinsip “siapa yang mendalilkan harus membuktikan” tidak sejalan dengan ketidakseimbangan akses informasi dan sumber daya antara pekerja dan pengusaha. Pengusaha, dengan struktur organisasi dan sumber daya yang lebih besar, jauh lebih mampu menghadirkan bukti dibandingkan pekerja yang secara ekonomi dan institusional lebih lemah. Selain itu, tantangan substantif juga muncul dari inkonsistensi putusan PHI, seperti disparitas penetapan upah proses yang bervariasi dari nihil hingga 12 bulan meski kondisi kasus serupa, serta perbedaan penerapan Pasal 58 UU Ketenagakerjaan tentang pembebasan biaya perkara, yang menimbulkan perlakuan berbeda antar pengadilan dan hakim.

Ketidakpercayaan terhadap PHI dari sejumlah pihak, terutama kalangan serikat pekerja dan

organisasi buruh, mencerminkan persepsi bahwa PHI belum mampu secara konsisten memberikan perlindungan yang memadai terhadap hak-hak normatif pekerja. Beberapa kalangan menilai bahwa mekanisme perdamaian yang diizinkan oleh PHI justru mengkompromikan hak normatif pekerja yang seharusnya dilindungi secara penuh oleh hukum, bukan menjadi bahan tawar-menawar dalam proses penyelesaian. Situasi ini menunjukkan bahwa terdapat celah antara makna dan tujuan ideal dari kehadiran PHI dengan realisasi praktisnya dalam memberikan keadilan kepada kedua belah pihak .

Permasalahan implementasi atau eksekusi putusan PHI juga menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan. Ketiadaan pengawasan sistematis terhadap pelaksanaan putusan PHI yang telah berkekuatan hukum tetap mengakibatkan banyak putusan yang tidak dilaksanakan secara sukarela oleh pihak yang kalah, sehingga memerlukan proses eksekusi paksa yang panjang dan berbelit. Kondisi ini tidak hanya merugikan pihak yang menang dalam perkara seringkali pekerja tetapi juga mengurangi kredibilitas dan efektivitas PHI sebagai lembaga peradilan yang dapat memberikan kepastian hukum (Khan et al., 2025).

Dengan mempertimbangkan kompleksitas tantangan yang dihadapi oleh PHI, penelitian ini menjadi relevan dan urgent untuk dilakukan. Pemahaman mendalam tentang akar permasalahan tantangan struktural dan prosedural PHI, serta analisis mengenai dampaknya terhadap upaya mewujudkan keadilan bagi kedua belah pihak, akan memberikan kontribusi yang berharga bagi perumusan kebijakan dan reformasi hukum ketenagakerjaan di Indonesia ke depannya.

METODE

Dalam melaksanakan suatu penelitian, penulis perlu terlebih dahulu mempertimbangkan metode penelitian yang akan digunakan sebelum mengkaji suatu permasalahan hukum. Hal ini penting agar proses penelitian dapat dilakukan secara sistematis dan terencana. Berikut yakni penerapan metode pada studi ini

PEMBAHASAN

I. Tantangan Struktural Dan Prosedural Yang Dihadapi Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Proses Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial

Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) dibentuk sebagai lembaga peradilan khusus dengan mandat untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial secara cepat, tepat, adil, dan berbiaya rendah. Namun, dalam praktiknya, PHI menghadapi berbagai tantangan struktural dan prosedural yang secara fundamental mengganggu kemampuannya untuk mewujudkan cita-cita tersebut. Tantangan-tantangan ini meliputi keterbatasan geografis, infrastruktur yang tidak memadai, sumber daya manusia yang terbatas, serta mekanisme prosedural yang kompleks dan tidak efisien.

Tantangan Struktural Pengadilan Hubungan Industrial

- Keterbatasan Kehadiran Geografis PHI

Keterbatasan geografis PHI menjadi tantangan struktural utama karena pengadilan ini hanya berada di 33 ibu kota provinsi, sementara banyak wilayah industri besar seperti Bekasi, Karawang, Bogor, Pasuruan, Mojokerto, Batam, dan Bangli belum memiliki PHI sendiri. Meskipun Pasal 59 ayat (2) UU No. 2 Tahun 2004 mengamanatkan pembentukan PHI di daerah padat industri, prosesnya memerlukan Keputusan Presiden sehingga realisasinya berjalan lambat. Kondisi ini menyulitkan buruh yang harus menempuh jarak jauh, seperti pekerja di Batam yang harus ke PHI Tanjung Pinang, sehingga menambah biaya transportasi dan akomodasi yang tidak tercakup oleh ketentuan bebas biaya perkara dalam Pasal 58 UU Ketenagakerjaan untuk gugatan di bawah Rp150 juta.

- Keterbatasan Infrastruktur dan Fasilitas

Infrastruktur PHI di banyak tempat masih jauh dari memadai. Gedung-gedung PHI di berbagai daerah masih memiliki kondisi yang kurang memenuhi standar, ruang sidang yang

terbatas, dan fasilitas penunjang yang tidak optimal. Keterbatasan infrastruktur ini mencerminkan kurangnya investasi pemerintah dalam pengembangan lembaga peradilan khusus ini sejak awal pembentukannya.

- Keterbatasan Sumber Daya Manusia

Tantangan struktural lainnya adalah keterbatasan sumber daya manusia di PHI, di mana jumlah hakim tetap, hakim ad hoc, panitera, dan staf administrasi tidak sebanding dengan volume perkara yang harus ditangani. Di beberapa daerah, hanya tersedia dua majelis hakim untuk seluruh perkara, sementara Ketua Pengadilan Negeri sekaligus merangkap sebagai Ketua PHI, sehingga beban kerjanya semakin berat. Keterbatasan ini diperparah oleh minimnya mediator hubungan industrial, yang menurut data Ditjen PHI JSK per Mei 2024 hanya berjumlah 33 orang di seluruh Indonesia, jumlah yang sangat tidak proporsional dengan luas wilayah dan banyaknya kasus. Akibatnya, proses mediasi di tahap pra-litigasi kerap menumpuk dan berjalan lambat.

- Beban Kerja yang Tidak Seimbang dengan Kapasitas

Meskipun PHI baru terbentuk dua dekade lalu, volume perkara yang masuk terus meningkat. Data menunjukkan bahwa pada tahun 2020, perkara PHI yang masuk ke tingkat Mahkamah Agung saja mencapai 1.260 perkara. Jika ditambahkan dengan perkara-perkara yang ditangani di tingkat PHI pertama dan tidak naik ke Mahkamah Agung, volume perkara keseluruhan tentu jauh lebih besar. Beban kerja yang berat ini harus ditangani oleh infrastruktur dan sumber daya yang terbatas, menghasilkan situasi di mana sistem penyelesaian perkara menjadi tersendat-sendat dan tidak optimal.

III. Tantangan Prosedural Pengadilan Hubungan Industrial

- Sistem Penyelesaian Berjenjang dan Kompleks

Mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dalam UU Nomor 2 Tahun 2004 mengikuti sistem berjenjang yang sangat kompleks dan formal. Sebelum dapat mengajukan gugatan ke PHI, para pihak harus melewati beberapa tahapan, yaitu: (Noviar, 2020)

1. Perundingan Bipartite dengan waktu minimal 30 hari kerja
2. Pendaftaran Perselisihan kepada instansi ketenagakerjaan setempat
3. Mediasi atau Konsiliasi dengan waktu minimal 30 hari kerja

Hanya jika ketiga tahapan tersebut gagal menghasilkan kesepakatan, maka perkara dapat dilanjutkan ke PHI untuk penyelesaian litigasi. Sistem ini dirancang dengan asumsi bahwa pendekatan musyawarah dan mediasi lebih baik daripada litigasi sejak awal, yang merupakan filosofi yang baik dalam prinsipnya. Namun, dalam praktiknya, sistem ini justru menjadi hambatan karena menambah kompleksitas dan memperpanjang waktu penyelesaian secara keseluruhan.

Dengan kalkulasi sederhana, buruh atau pengusaha yang ingin memperoleh keputusan dari PHI harus menunggu minimal 60 hari kerja untuk tahapan pre-litigasi (perundingan dan mediasi) ditambah dengan 50 hari kerja untuk proses di PHI, sehingga total waktu minimal adalah 110 hari kerja atau lebih dari 5 bulan hanya untuk memperoleh putusan PHI tingkat pertama, belum termasuk upaya hukum kasasi di Mahkamah Agung.

- Persyaratan Risalah Penyelesaian yang Kaku

Tantangan prosedural yang penting dalam PHI adalah kewajiban melampirkan risalah mediasi atau konsiliasi sebelum gugatan dapat diajukan, karena undang-undang mewajibkan hakim mengembalikan gugatan yang tidak disertai dokumen tersebut. Ketentuan ini bermasalah ketika risalah tidak lengkap akibat mediator tidak mengikuti prosedur atau karena salah satu pihak menolak menandatangani, sehingga gugatan harus diulang dari awal. Selain itu, persyaratan ini menjadikan mediasi atau konsiliasi bersifat wajib, bukan pilihan alternatif

sebagaimana filosofi ADR yang seharusnya memberikan fleksibilitas bagi para pihak dalam menentukan mekanisme penyelesaian yang paling sesuai.

- Keterlambatan dalam Penyelesaian Perkara

Walaupun UU PPHI menetapkan batas waktu penyelesaian perkara di PHI maksimal 50 hari kerja sejak sidang pertama, praktiknya ketentuan ini sering tidak dipenuhi; penelitian di PHI Yogyakarta menunjukkan bahwa pada 2017 sekitar 55 persen perkara melampaui batas waktu tersebut, dan kondisi serupa terjadi di berbagai kota besar. Keterlambatan ini disebabkan oleh beban kerja hakim yang berat, terbatasnya jadwal sidang, kompleksitas pembuktian, serta kesulitan menghadirkan para pihak tepat waktu. Selain itu, tidak adanya sanksi tegas bagi hakim atau petugas pengadilan yang melanggar batas waktu membuat tidak ada insentif untuk mematuhi ketentuan tersebut.

- Penerapan Hukum Acara Perdata yang Tidak Ideal

Salah satu masalah prosedural utama di PHI adalah penerapan hukum acara perdata sesuai Pasal 57 UU PPHI, yang membuat proses perkara mengikuti HIR, RBG, dan Rv, padahal aturan tersebut sebenarnya dirancang untuk sengketa perdata umum, bukan perselisihan hubungan industrial yang memiliki karakteristik berbeda. Akibatnya, PHI berjalan seperti pengadilan perdata biasa sehingga prosesnya tidak cepat dan sederhana. Penerapan asas pembuktian “siapa yang mendalilkan harus membuktikan” juga menimbulkan ketidakadilan bagi buruh, karena mereka tidak memiliki akses terhadap dokumen dan informasi perusahaan seperti halnya pengusaha. Dalam praktik, hakim sering menerapkan asas ini secara ketat tanpa mempertimbangkan ketimpangan kemampuan pembuktian, sehingga banyak gugatan buruh ditolak bukan karena tidak memiliki dasar hukum, tetapi karena ketidakmampuan menghadirkan bukti yang dianggap cukup.

- Masalah Spesifik dalam Pembuktian

Masalah pembuktian di PHI menjadi semakin kompleks karena karakteristik khusus perselisihan hubungan industrial. Dalam kasus PHK tidak sah, buruh harus membuktikan ketidaksahan PHK dengan bukti fisik maupun kesaksian, namun karena mereka sudah tidak bekerja lagi, akses terhadap tempat kerja dan dokumen menjadi sangat terbatas. Menghadirkan rekan kerja sebagai saksi pun sulit karena mereka masih bekerja dan sering takut memberikan kesaksian yang merugikan pengusaha. Akibatnya, buruh menghadapi hambatan besar untuk memenuhi beban pembuktian, sehingga memperlemah posisi mereka di persidangan.

- Biaya Tersembunyi Meskipun Biaya Perkara Dibebaskan

Tantangan prosedural lainnya berkaitan dengan biaya penyelesaian perkara. Meskipun Pasal 58 UU Ketenagakerjaan membebaskan biaya perkara untuk gugatan di bawah Rp150 juta dan membebarkannya kepada negara, dalam praktik buruh tetap menanggung berbagai biaya tersembunyi seperti legalisir dokumen dan pembelian meterai. Setiap legalisir memerlukan biaya Rp11.000, sehingga jika jumlah dokumen banyak, total biaya dapat mencapai ratusan ribu rupiah. Kondisi ini menciptakan paradoks karena meskipun negara secara normatif menanggung biaya perkara, buruh tetap harus mengeluarkan biaya pribadi untuk memenuhi persyaratan administrasi.

- Inkonsistensi Penerapan Ketentuan Biaya Perkara

Selain masalah biaya tersembunyi, terdapat inkonsistensi dalam penerapan Pasal 58 tersebut di berbagai PHI dan antar hakim. Perbedaan pendapat timbul tentang bagaimana cara menghitung nilai gugatan untuk menentukan apakah biaya perkara dikenakan atau tidak. Apakah nilai yang digunakan adalah nilai gugatan awal yang diajukan penggugat, ataukah nilai kompensasi yang akhirnya ditetapkan dalam putusan hakim?

Dalam kasus seorang wartawan yang digugat PHK oleh perusahaan media, hakim mempertimbangkan bahwa meskipun gugatan awalnya hanya bernilai Rp32,5 juta,

kompensasi PHK yang akhirnya ditetapkan adalah Rp167,4 juta. Karena nilainya melebihi Rp150 juta, hakim membebankan biaya perkara kepada kedua belah pihak. Namun, interpretasi ini tidak sejalan dengan bunyi Pasal 58 yang jelas menyatakan "gugatan yang nilainya di bawah Rp150 juta." Perbedaan tafsir ini menciptakan ketidakpastian hukum dan menyulitkan buruh dalam merencanakan pembiayaan perkara mereka.

- Masalah Pelaksanaan Putusan (Eksekusi)

Tantangan prosedural yang serius lainnya adalah masalah pelaksanaan putusan PHI (eksekusi). Meskipun hakim telah memberikan putusan, tidak berarti perkara telah selesai. Putusan harus dilaksanakan oleh pihak yang kalah. Dalam banyak kasus, pihak yang kalah tidak melaksanakan putusan secara sukarela, sehingga pihak yang menang harus mengajukan permohonan eksekusi kepada pengadilan.

Proses eksekusi ini melibatkan serangkaian prosedur yang kompleks, termasuk pengajuan permohonan eksekusi, penetapan sita eksekusi, pemberian peringatan atau somasi kepada pihak yang kalah, dan jika perlu, pelelangan barang-barang yang tersita. Setiap tahapan ini memerlukan waktu dan biaya. Meskipun Pasal 58 UU PPHI menyatakan bahwa untuk gugatan dengan nilai di bawah Rp150 juta, biaya eksekusi juga dibebankan kepada negara, dalam praktiknya, pemerintah sering kali belum mencairkan anggaran untuk biaya eksekusi, sehingga proses eksekusi menjadi tersendat-sendat dan ketidakpastian kapan biaya akan dicairkan sangat tinggi (Fadillah et al., 2024).

Akibatnya, meskipun putusan telah ditetapkan, pelaksanaannya bisa tertunda berbulan-bulan atau bahkan bertahun-tahun, sehingga hak-hak yang seharusnya diterima oleh pihak yang menang perkara tidak dapat diwujudkan secara efektif.

II. Pengaruh Tantangan Struktural dan Prosedural terhadap Upaya Mewujudkan Keadilan bagi Pekerja dan Pengusaha

Keadilan merupakan tujuan utama dibentuknya Pengadilan Hubungan Industrial, di mana keadilan tidak hanya berarti kemenangan salah satu pihak, tetapi tercapainya putusan yang dapat diterima kedua belah pihak berdasarkan hukum dan nilai-nilai keadilan masyarakat. Namun, berbagai tantangan struktural dan prosedural yang telah dipaparkan sebelumnya justru menghambat terwujudnya keadilan tersebut, sehingga baik pekerja maupun pengusaha kesulitan memperoleh keadilan secara prosedural maupun substantif.

Dampak Tantangan PHI Terhadap Keadilan Bagi Pekerja

A. Keterbatasan Akses Keadilan

Keterbatasan keadilan bagi pekerja tampak sejak tahap akses, karena meskipun PHI dibentuk untuk melindungi hak mereka, dalam praktik pekerja menghadapi berbagai hambatan sehingga sulit memanfaatkan lembaga ini secara efektif. Banyak putusan hakim lebih menekankan ketentuan normatif sehingga mengabaikan aspek substantif yang seharusnya melindungi pekerja. Selain itu, proses PHI yang panjang, kompleks, dan menguras energi, waktu, serta biaya menimbulkan beban psikologis dan finansial yang berat bagi pekerja, terutama yang berasal dari kelompok ekonomi lemah. Akibatnya, banyak pekerja memilih menyelesaikan perselisihan di luar pengadilan, meski hal itu sering mengurangi perlindungan hukum yang seharusnya mereka peroleh. (Tambunan, 2025).

Lebih jauh, penelitian mengenai mekanisme penyelesaian perselisihan di PHI menunjukkan bahwa prosesnya belum sepenuhnya mencerminkan prinsip fair trial, terutama prinsip persamaan di hadapan hukum dan proses hukum yang semestinya, sehingga akses keadilan bagi pekerja masih jauh dari ideal.

B. Kesulitan dalam Pembuktian

Salah satu tantangan paling nyata bagi pekerja di PHI adalah kesulitan dalam pembuktian, karena penerapan asas "siapa yang mendalilkan harus membuktikan"

menempatkan beban yang tidak seimbang pada pekerja. Dalam perselisihan PHK, pekerja harus membuktikan ketidaksahan PHK tersebut, padahal mereka tidak memiliki akses setara terhadap dokumen dan informasi perusahaan, terlebih setelah di-PHK sehingga akses ke tempat kerja dan potensi saksi menjadi sangat terbatas. Banyak gugatan akhirnya ditolak bukan karena tidak berdasar secara substantif, tetapi karena pekerja tidak mampu menghadirkan bukti yang dinilai cukup oleh hakim, menciptakan ketidakadilan bagi pihak yang secara struktural lebih lemah.

C. Ketidakseimbangan Beban Prosedural

Prosedur penyelesaian yang panjang dan kompleks juga berdampak pada ketidakadilan bagi pekerja dari perspektif prosedural maupun finansial. Pekerja yang harus melewati tahapan perundingan bipartit, mediasi atau konsiliasi, dan kemudian PHI memerlukan waktu rata-rata lebih dari 80 hari kerja hanya untuk memperoleh putusan tingkat pertama. Selama periode ini, pekerja harus meninggalkan pekerjaan mereka berkali-kali untuk menghadiri persidangan, mediasi, atau pertemuan lainnya.

Selain kehilangan waktu kerja, pekerja juga harus mengeluarkan biaya transportasi, akomodasi, dan konsumsi yang signifikan, terutama jika PHI hanya tersedia di ibu kota provinsi dan pekerja berasal dari kabupaten atau kota lain. Meskipun secara nominal Pasal 58 Undang-Undang Ketenagakerjaan membebaskan biaya perkara untuk gugatan di bawah Rp150 juta, dalam praktiknya terdapat biaya tersembunyi berupa legalisir dokumen, meterai, dan biaya operasional lainnya yang tetap harus ditanggung oleh pekerja (Tambunan, 2025).

D. Disparitas Putusan dan Ketidakpastian

Tantangan prosedural di PHI memunculkan disparitas putusan yang tinggi dan menimbulkan ketidakpastian bagi pekerja, terutama dalam penetapan upah proses bagi pekerja yang di-PHK. Berbagai putusan menunjukkan variasi besar—mulai dari tidak ada upah proses hingga pemberian selama tiga, enam, bahkan dua belas bulan—meskipun kondisi faktual kasus serupa. Padahal, Mahkamah Konstitusi melalui Putusan No. 37/PUU-IX/2011 telah menetapkan bahwa upah proses berlaku hingga putusan berkekuatan hukum tetap, dan MA melalui SEMA No. 3 Tahun 2015 membatasi maksimal enam bulan. Namun, praktik di lapangan tetap tidak seragam, sehingga pekerja di PHI yang berbeda dapat menerima kompensasi yang berbeda pula untuk kasus yang sama, menciptakan ketidakpastian hukum dan menghambat perwujudan keadilan.

E. Risiko Gugatan Ditolak dan Kehilangan Perlindungan Hukum

Struktur penyelesaian perselisihan dalam UU PPHI menciptakan situasi paradoks bagi pekerja, karena dalam kasus PHK, jika pengusaha tidak menggugat ke PHI, pekerja tidak memiliki cara lain untuk memperoleh kepastian hukum mengenai status kerja dan hak kompensasinya. Akhirnya pekerja "terpaksa" mengajukan gugatan dengan bukti terbatas, meskipun berada dalam posisi yang lemah. Jika gugatan ditolak karena dianggap kurang bukti, pekerja bukan hanya kalah perkara tetapi juga kehilangan perlindungan hukum dan kepastian hubungan kerja yang seharusnya dijamin oleh hukum ketenagakerjaan, sehingga PHI dalam praktiknya sering gagal memberikan perlindungan yang memadai.

F. Ketidakadilan dalam Proses Mediasi

Ketidakadilan juga terjadi dalam tahapan pre-litigasi, khususnya dalam proses mediasi atau konsiliasi. Ketika proses mediasi tidak dilakukan sesuai dengan prosedur yang seharusnya, hal ini tidak hanya menimbulkan cacat formal dalam proses hukum, tetapi juga menciptakan persepsi ketidakadilan bagi pihak yang merasa kurang mendapatkan kesempatan yang adil untuk berdialog dan mencari penyelesaian. Mediasi seharusnya memberikan kesempatan yang sama dan adil bagi kedua belah pihak untuk menyampaikan posisi mereka dan berusaha mencari kesepakatan bersama. Namun, ketika mediator tidak menjalankan

tugasnya dengan baik atau ketika satu pihak mendominasi proses, maka tujuan mediasi untuk menghasilkan solusi yang adil menjadi tidak tercapai.

Kegagalan mediasi yang tidak dilakukan sesuai prosedur juga memperlebar kesenjangan kekuatan tawar antara pekerja dan pengusaha, di mana pengusaha yang memiliki sumber daya lebih besar dapat memanfaatkan celah-celah prosedural untuk keuntungan mereka.(Julianda et al., 2025).

G. Dampak Jangka Panjang pada Kesejahteraan Pekerja

Dari perspektif yang lebih luas, berbagai tantangan dalam PHI berdampak langsung pada kesejahteraan pekerja, karena pekerja yang di-PHK tidak hanya kehilangan pendapatan tetapi juga mengalami tekanan psikologis dan sosial yang serius, terutama ketika sistem hukum gagal memberikan perlindungan secara cepat dan efektif. Ketidakadilan ini memperdalam kerentanan pekerja dan mencerminkan pengingkaran terhadap prinsip bahwa pekerja tidak boleh diperlakukan sebagai komoditas yang dapat dibuang demi efisiensi ekonomi. Pekerja memiliki hak fundamental untuk dilindungi dari PHK sewenang-wenang dan untuk mempertahankan martabat mereka dalam hubungan kerja..(Lie & Siarill, 2024).

Dampak Tantangan PHI Terhadap Keadilan Bagi Pengusaha

Meskipun tantangan PHI sering dikaitkan dengan dampak negatif terhadap pekerja, penting untuk juga mengakui bahwa pengusaha juga mengalami dampak negatif terhadap perwujudan keadilan mereka, meskipun jenis dampaknya berbeda.

A. Ketidakpastian Hukum

Salah satu dampak terbesar bagi pengusaha adalah ketidakpastian hukum akibat aturan daluwarsa gugatan yang tersebar di berbagai regulasi dan sering kali saling bertentangan, sehingga menimbulkan perbedaan tafsir. Kondisi ini membuat baik pekerja maupun pengusaha sulit mengetahui secara jelas kapan gugatan dapat diajukan atau kapan dianggap kedaluwarsa. Bagi pengusaha, ketidakpastian ini menyulitkan perencanaan strategi hukum karena mereka tidak dapat memastikan kapan suatu perselisihan benar-benar dianggap selesai atau kapan mereka aman dari kemungkinan gugatan balik pekerja (Hadistianto, 2022).

B. Beban Biaya Upah Proses yang Tidak Terbatas

Sebelum adanya putusan Mahkamah Konstitusi dan SEMA No. 3 Tahun 2015, penentuan upah proses tidak seragam sehingga menimbulkan ketidakpastian finansial bagi pengusaha, karena dalam beberapa putusan upah proses dihitung sejak gugatan diajukan hingga putusan berkekuatan hukum tetap, bahkan bisa lebih dari satu tahun. Meskipun kini dibatasi maksimal enam bulan, beban ini tetap signifikan, terutama bagi pengusaha dengan pekerja bergaji tinggi. Pengusaha juga tetap harus membayar upah proses meski lamanya pemeriksaan perkara disebabkan oleh ketidakefisienan sistem peradilan, sehingga mereka menanggung konsekuensi atas keterlambatan yang bukan sepenuhnya kesalahan mereka.

C. Proses Litigasi yang Panjang dan Mahal

Pengusaha juga menanggung beban besar akibat lamanya proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial, karena harus menyediakan waktu, tenaga, dan sumber daya untuk menghadiri persidangan, menyiapkan dokumen, dan bekerja sama dengan penasihat hukum selama berbulan-bulan. Biaya litigasi mulai dari konsultasi hukum hingga administrasi persidangan menjadi sangat tinggi, terutama dalam kasus yang rumit atau melibatkan banyak saksi. Selain itu, karena PHI tidak menyediakan upaya banding ke Pengadilan Tinggi dan langsung menuju kasasi di Mahkamah Agung, pengusaha harus siap menghadapi proses hukum yang lebih panjang dan mahal.

D. Keterbatasan Pilihan Mekanisme Penyelesaian

Pengusaha juga dibatasi dalam memilih mekanisme penyelesaian yang paling sesuai bagi kepentingan mereka karena UU PPHI melarang penggunaan arbitrase untuk perselisihan

hak dan PHK—dua jenis perselisihan yang paling umum terjadi. Alhasil, pengusaha harus mengikuti proses PHI yang panjang dan kompleks, padahal arbitrase sebenarnya dapat menyelesaikan sengketa dengan lebih cepat dan efisien. Keterbatasan ini mengurangi fleksibilitas pengusaha dan membuat proses penyelesaian perselisihan menjadi kurang efisien dari sisi bisnis.

Dampak Umum Terhadap Perwujudan Keadilan

A. Ketidakseimbangan Kekuatan Tawar

Tantangan-tantangan PHI tersebut pada akhirnya menciptakan ketidakseimbangan kekuatan tawar antara pekerja dan pengusaha, meskipun PHI dibentuk untuk menyeimbangkan posisi pekerja yang secara sosial-ekonomi lebih lemah. Dalam praktiknya, pengusaha tetap memiliki keunggulan struktural karena menguasai sumber daya finansial, akses informasi, dan dukungan penasihat hukum profesional, sementara pekerja dengan sumber daya terbatas harus berjuang keras untuk membuktikan klaim mereka di pengadilan.

B. Gangguan pada Keadilan Prosedural dan Substantif

Dalam teori keadilan dikenal dua dimensi utama, yaitu keadilan prosedural yang menekankan pentingnya proses penyelesaian perkara yang adil dan sesuai aturan, serta keadilan substantif yang menekankan bahwa hasil putusan harus mencerminkan nilai keadilan dalam masyarakat. Namun, berbagai tantangan dalam PHI membuat kedua dimensi ini sering sulit dipenuhi secara bersamaan. Penegakan keadilan prosedural secara ketat—misalnya melalui penerapan beban pembuktian—sering berujung pada ketidakadilan substantif ketika pekerja tidak mampu membuktikan klaimnya, sementara upaya memenuhi keadilan substantif lewat fleksibilitas hakim dapat mengorbankan keadilan prosedural karena proses menjadi kurang transparan dan tidak dapat diprediksi. (Agung, 2025).

C. Hilangnya Kepercayaan Terhadap PHI

Dampak kumulatif dari berbagai tantangan PHI menyebabkan hilangnya kepercayaan pekerja, pengusaha, dan masyarakat terhadap efektivitas serta keadilan lembaga ini. Banyak pihak, terutama serikat pekerja, lebih memilih menghindari litigasi di PHI dan mencari penyelesaian di luar pengadilan. Ketika kepercayaan publik menurun, efektivitas lembaga peradilan ikut melemah, ketidakpastian hukum meningkat, dan masyarakat terdorong menggunakan mekanisme informal yang justru berpotensi menimbulkan ketidakadilan yang lebih besar.

D. Implikasi Bagi Stabilitas Hubungan Industrial

Ketidakadilan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial tidak hanya memengaruhi kasus individual, tetapi juga mengganggu stabilitas hubungan industrial secara keseluruhan. Pekerja yang merasa tidak terlindungi cenderung menempuh jalur non-hukum seperti mogok, sedangkan pengusaha yang merasa terbebani oleh sistem hukum lebih memilih mempekerjakan pekerja kontrak atau outsourcing. Kondisi ini pada akhirnya memperburuk ketidakpastian dan ketidakstabilan di pasar kerja.

KE S I M P U L A N

Penelitian ini menyimpulkan bahwa Pengadilan Hubungan Industrial belum mampu secara optimal mewujudkan keadilan yang cepat, sederhana, dan berbiaya ringan karena dibebani berbagai kendala struktural (sebaran pengadilan terbatas di ibu kota provinsi, infrastruktur dan SDM tidak sebanding dengan volume perkara) serta prosedural (tahapan berjenjang yang panjang, penerapan hukum acara perdata yang kaku, kesulitan pembuktian bagi pekerja, disparitas putusan, dan problem eksekusi), sehingga akses dan hasil keadilan bagi pekerja maupun pengusaha menjadi tidak pasti dan memicu berkurangnya kepercayaan para pihak terhadap PHI sebagai forum utama penyelesaian sengketa hubungan industrial.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, N. (2025). May Day: Refleksi Peran Pengadilan Hubungan Industrial dalam Perlindungan Hak Buruh. *MARInews*. <https://marinews.mahkamahagung.go.id/artikel/may-day-refleksi-peran-pengadilan-hubungan-industrial-0g9>
- Fadillah, A., Lestari, R., & Putra, S. (2024). Pelaksanaan Eksekusi Putusan Pengadilan Hubungan Industrial di Pengadilan Negeri di Pekanbaru. *10(23)*, 41–50.
- Hadistianto, M. F. (2022). Problematika Regulasi Mengenai Daluwarsa Gugatan Perselisihan Hubungan Industrial Di Indonesia. *Refleksi Hukum: Jurnal Ilmu Hukum*, *7(1)*, 1–18. <https://doi.org/10.24246/jrh.2022.v7.i1.p1-18>
- Imanuel, J. (2022). Menanti E-Court di Pengadilan Hubungan Industrial. *Hukumonline*. <https://www.hukumonline.com/berita/a/menanti-e-court-di-pengadilan-hubungan-industrial-lt61ea3c7c0f6ed/?page=all>
- Julianda, A., Wijaya, A. D., Fadhilah, A. F., Susanti, P., & Yamani, M. (2025). Dampak Hukum Ketidapatuhan Terhadap Kewajiban Mediasi Dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. *Jurnal Kompilasi Hukum*, *10(1)*, 91. <https://doi.org/10.29303/jkh.v10i1.224>
- Khan, Z., Pratama, R. A., Hubungan, P., & Kalimantan, I. (2025). Peluang dan Tantangan pada Proses Penyelesaian Sengketa Hubungan Industrial di Pengadilan Hubungan Industrial Kalimantan Timur. *06(01)*, 53–70.
- Lie, G., & Siarill, J. H. (2024). Pemutusan Hubungan Kerja Implikasi Hukum dan Keadilan di Tengah Perubahan Industri. *Jurnal Akuntansi Hukum Dan Edukasi*, *1(2)*, 720–729. <https://doi.org/10.57235/jahe.v1i2.3929>
- Noviar, I. (2020). Mediasi dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. <https://disnakertrans.sanggau.go.id/mediasi-dalam-penyelesaian-perselisihan-hubungan-industrial/>
- Tambunan, S. (2025). Perlunya Penegakan Hukum Ketenagakerjaan yang Lebih Menguatkan Posisi Buruh. *Federasi Serikat Buruh Kerakyatan*. <https://www.serbukindonesia.org/2025/10/perlunya-penegakan-hukum.html>
- Agung, B. (2025, November 26). Persimpangan Jalan Antara Keadilan Prosedural & Substantif: 3 Tahun Pasca Putusan MK. *Dandapala*. <https://dandapala.com/article/detail/persimpangan-jalan-antara-keadilan-prosedural-substantif-3-tahun-pasca-putusan-mk>