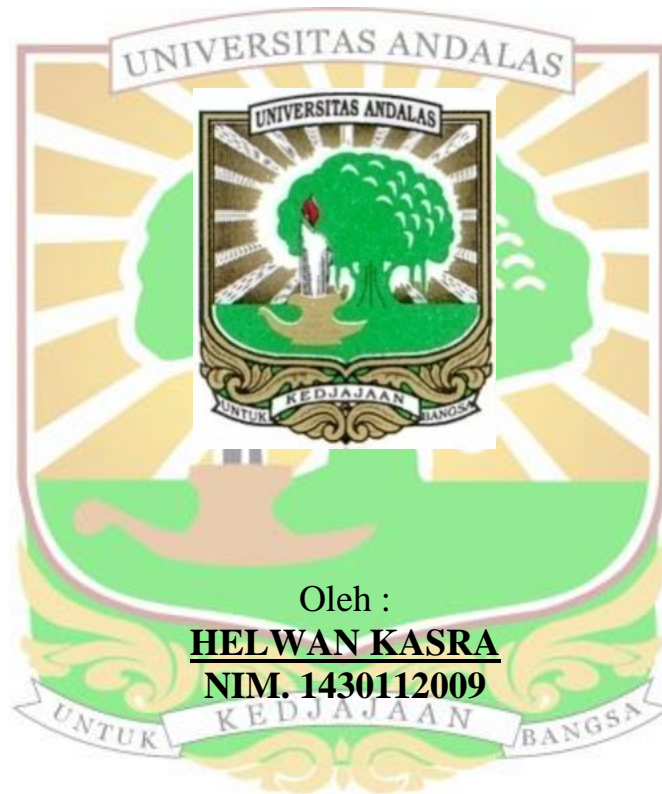


**PENGATURAN PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN
INDUSTRIAL BERKEADILAN BAGI PEKERJA**

DISERTASI

**Diajukan Untuk Memperoleh Derajat Doktor
Pada Program Doktor Ilmu Hukum Fakultas Hukum
Universitas Andalas**



Oleh :

HELWAN KASRA
NIM. 1430112009

**PROGRAM DOKTOR ILMU HUKUM
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS ANDALAS
PADANG
2021**

Lembar Persetujuan

**PENGATURAN PENYELESAIAN PERSELISIHAN
HUBUNGAN INDUSTRIAL BERKEADILAN BAGI PEKERJA**

Oleh:

HELWAN KASRA

NIM: 1430112009

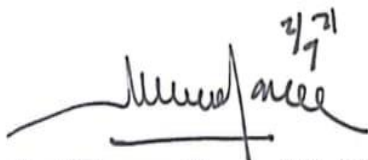
Disertasi

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian guna memperoleh Doktor dalam Ilmu Hukum Ini telah disetujui oleh Tim Promotor dan tanggal seperti tertera di bawah ini

Prof. Dr. Yulian dri, SH.,M.H.

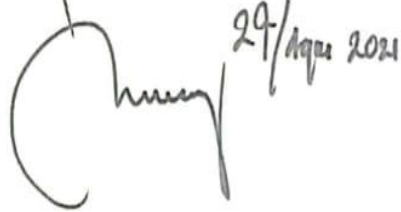
Promotor

2/5-21

2/7


Prof. Firman Hasan, SH.,LLM.

Co-promotor

29/Agus 2021


Prof. Dr. Busyra Azheri, SH.,MH.

Co-promotor

Mengetahui

Koordinator Program Doktor Ilmu Hukum
Fakultas Hukum Universitas Andalas

2/9 21


Prof. Dr. Zainul Daulay, SH.,MH.

NIP. 19591221986031002

REGULATING IMPARTIAL INDUSTRIAL RELATIONS DISPUTES SETTLEMENT FOR WORKERS

Abstract

Disputes between workers and employers are often inevitable and might disrupt the harmony in industrial relations if they are not settled properly. The current industrial relations disputes settlement still has shortcomings, so it has not been able to provide justice towards workers. As a result, workers are often in disadvantage positions because their position and ranking that is lower than employers while the government can not fully interfere in the issue. The formulation of problems in this study is (1) what is the development of the regulation for industrial relations disputes settlement in Indonesia? (2) what is the issue in regulating industrial relations disputes settlement to manifest impartiality in Indonesia? And (3) what is the ideal regulation for industrial relations disputes settlement that can ensure justice for workers in the future? A normative legal research is used in this study as the research method. Normative legal research is conducted towards primary, secondary, and tertiary legal materials as long as they contain legal principles. Research results indicate that (1) the development of the regulation of industrial relations disputes settlement was began in the pre-independence era through the issuance of the Regulation concerning Reconciliation Board for Train and Tram in Java and Madura, and some other regulations. Several regulations born in the post-independence era, including the Instruction of the Ministry of Manpower dated October 20th 1950 No. P.B.U. 1022-45/U 4091, the Regulation of Military Power No.1 dated February 13th 1951, the Emergency Law No.16/1951, and the Law No.22/1957. Law No.2/2004 was issued during the reformation era (2) Issues in regulating industrial relations disputes settlement are the substantial deficiency of Laws regarding industrial relations disputes settlement, the deficiency in institutional structure and the deficiency in legal culture of parties involved in industrial relations disputes settlement as well as the justice values that are not applied (3) the ideal regulation for industrial relations disputes settlement that ensures the justice for workers should be truly based on values of Pancasila, and justice theories, including John Rawls's, the role of government needs to be strengthened in solving industrial relations disputes, especially in bipartite and mediation process, adding more authorities to institutions that handle industrial relations disputes settlement, changing the procedural law applied in Industrial Relations Court with specific procedural laws, and there is should be a specific rule in executing the verdict of Industrial Relations Court, regulations should also consider proper principles in the arrangement of legal regulations.

Keywords: Regulation, Dispute Settlement, Industrial Relations, Justice, Workers

PENGATURAN PENYELESAIAN PERSELISIHAN HUBUNGAN INDUSTRIAL BERKEADILAN BAGI PEKERJA

Abstrak

Perselisihan antara pekerja dan pengusaha seringkali tidak dapat dihindari dan jika tidak diselesaikan dengan baik maka akan mengganggu keharmonisan dalam hubungan industrial. Pengaturan Penyelesaian perselisihan hubungan industrial selama ini masih memiliki kelemahan sehingga belum memberikan keadilan bagi pekerja. Akibatnya pekerja sering dirugikan karena posisi dan kedudukan pekerja lebih lemah daripada pengusaha sedangkan pemerintah tidak dapat turut campur dalam permasalahan tersebut. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah (1) bagaimanakah perkembangan pengaturan penyelesaian perselisihan hubungan industrial di Indonesia? (2) bagaimanakah permasalahan pengaturan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam mewujudkan keadilan di Indonesia? dan (3) Bagaimana pengaturan penyelesaian perselisihan hubungan industrial ideal yang menjamin keadilan bagi pekerja di masa yang akan datang? Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum normatif (*normative legal research*). Penelitian hukum normatif dilakukan terhadap bahan hukum primer, sekunder dan tertier sepanjang mengandung kaedah-kaedah hukum. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) perkembangan pengaturan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dimulai dari masa sebelum kemerdekaan dengan dikeluarkannya yaitu Peraturan Tentang Dewan Pendamai bagi Kereta Api dan Trem di Jawa dan Madura dan beberapa peraturan lainnya, pada masa setelah kemerdekaan lahir peraturan diantaranya Instruksi Menteri Perburuhan Tanggal 20 Oktober 1950 No. P.B.U. 1022-45/U 4091, Peraturan Kekuasaan Militer Tanggal 13 Februari 1951 No.1, Undang-Undang Darurat Nomor 16 Tahun 1951 dan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957. Pada masa reformasi lahir UU Nomor 2 Tahun 2004 (2) permasalahan pengaturan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dikarenakan kelemahan substansi undang-undang penyelesaian perselisihan hubungan industrial, kelemahan struktur kelembagaan dan kelemahan budaya hukum dari pihak-pihak yang terlibat dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial serta tidak diterapkan nilai-nilai keadilan (3) pengaturan penyelesaian perselisihan hubungan industrial ideal yang menjamin keadilan bagi pekerja benar-benar berdasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan teori-teori keadilan diantaranya Jhon Rawls dan yang perlu diatur terkait penguatan peran pemerintah dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial khususnya dalam proses bipartit dan mediasi, penambahan kewenangan lembaga-lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial, perubahan hukum acara yang berlaku di Pengadilan Hubungan Industrial dengan hukum acara khusus dan ada aturan khusus dalam pelaksanaan eksekusi putusan Pengadilan Hubungan Industrial, peraturan juga harus memperhatikan asas pembentukan peraturan perundangan yang baik.

Kata Kunci: Pengaturan, Penyelesaian Perselisihan, Hubungan Industrial, Keadilan, Pekerja