

URGENSI PERLUASAN WILAYAH HUKUM PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL PADA PENGADILAN NEGERI GRESIK

Achmad Rifai

Ketua Pengadilan Negeri/Hubungan Industrial Gresik

Email: rifaiaachmad.771968@gmail.com

Abstrak

Pesatnya pertumbuhan kawasan industri di Kabupaten Gresik dan sekitarnya, memungkinkan makin bertambahnya perkara sengketa perselisihan hubungan industrial. Kondisi ini berpotensi menghambat proses penegakan hukum dan pencapaian keadilan bagi para pihak, khususnya pekerja/buruh. Selama ini para pihak yang tinggal di Kabupaten Lamongan, Tuban dan Bojonegoro apabila bersengketa akan mendaftarkan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya ((PHI Surabaya), sehingga cukup menyita waktu, tenaga dan biaya bagi para pihak yang bersengketa, terutama akan sangat terasa bagi pihak pekerja/buruh dari segi biaya, sehingga berpotensi menghambat proses penegakan hukum dan pencapaian keadilan bagi para pihak. Penelitian normatif ini bertujuan untuk menganalisis urgensi perluasan wilayah hukum Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Gresik (PHI Gresik), agar diperluas wilayah kewenangannya hingga mencakup sengketa hubungan industrial yang terjadi Kabupaten Lamongan, Tuban dan Bojonegoro. Hal ini bertujuan agar para pihak dapat memperoleh kemudahan akses keadilan maupun akses tempat terdekat yang akan menghemat waktu, tenaga dan biaya. Oleh karena itu, perluasan wilayah hukum PHI Gresik menjadi suatu keharusan. Kebijakan ini dianggap urgen dan strategis untuk mempercepat proses penyelesaian sengketa, meningkatkan akses masyarakat terhadap keadilan, serta memberikan kepastian hukum yang lebih baik dalam dinamika hubungan industrial di Kabupaten Gresik dan kabupaten sekitarnya seperti Kabupaten Lamongan, Tuban dan Bojonegoro.

Kata Kunci : Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Perluasan Wilayah Hukum, Akses Masyarakat.

I. Latar Belakang

Hubungan industrial merupakan pilar penting dalam menciptakan ketenangan dalam berusaha dan ketengan kerja, yang pada akhirnya mendorong pertumbuhan ekonomi. Sebagai negara yang tengah berkembang, hal yang menjadi kunci dalam membangun ekonominya, Indonesia membutuhkan iklim investasi yang kondusif dan stabilitas ekonomi dengan menciptakan hubungan industrial yang harmonis antara pekerja/buruh dan pengusaha.

Dasar utama dalam menyelenggarakan hubungan industrial adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 menjadi landasan reformasi sistem penyelesaian perselisihan hubungan industrial

atau sengketa ketenagakerjaan, dengan dibentuknya lembaga peradilan khusus untuk menyelesaikan sengketa tersebut yaitu Pengadilan Hubungan Industrial (PHI).

Adapun yang menjadi filosofi dari pembentukan PHI ini adalah untuk mewujudkan peradilan yang cepat, sederhana dan berbiaya murah (*simple, fast and low cost*) bagi para pihak yang bersengketa yaitu pekerja/buruh dan pengusaha, mengingat perselisihan hubungan industrial seringkali menyangkut hajat hidup orang banyak dan berpotensi menimbulkan gejolak sosial di masyarakat.

Kabupaten Gresik telah lama dikenal sebagai jantung industri di Jawa Timur, dengan Kawasan Industri Manyar (KIM) dan Gresik Industrial Estate (GIE) yang menampung ratusan perusahaan multinasional dan domestik, terutama di sektor manufaktur, kimia, dan semen.

Selanjutnya sejak tahun 2021 JIPE (*Java Integrated Industrial Ports Estate*) mulai beroperasi, dan kawasan industri ini telah ditetapkan oleh Presiden Joko Widodo sebagai Kawasan Ekonomi Khusus (KEK) Indonesia. JIPE merupakan proyek strategis nasional yang akan menjawab kebutuhan Industri 4.0. Kawasan industri ini menyediakan konektivitas yang unggul dengan transportasi multimoda, pelabuhan laut dalam yang terhubung, utilitas lengkap satu atap, izin lingkungan, dan izin konstruksi cepat. Selain itu dengan status Kawasan Ekonomi Khusus (KEK) akan memberikan tambahan insentif bagi para investor yang menanamkan modalnya, seperti insentif pajak penghasilan yang lebih rendah dan pajak bea cukai yang menarik para investor. Insentif non fiskal mencakup persetujuan dan lisensi satu pintu, kemudahan dalam pengiriman barang dan lebih fleksibel dalam pekerjaan. Integrasi fasilitas JIPE, lokasi strategis, dan status KEK, akan mendorong tercapainya target pemerintah untuk menurunkan biaya logistik dan operasional lainnya serta menjadikan Indonesia sebagai negara dengan tujuan investasi yang menarik.¹

Namun perkembangan industri tidak hanya terjadi di Kabupaten Gresik, tetapi juga terjadi di kabupaten tetangganya, seperti Kabupaten Lamongan, Tuban dan Bojonegoro, yang juga telah menjelma menjadi wilayah pertumbuhan ekonomi baru yang sangat menjanjikan. Hal ini ditandai dengan pengembangan *Lamongan Shorebase Industrial Park* (LSIP) dan Sentra Industri Kecil (SIK) di Kabupaten Lamongan, yang ke depannya diharapkan mendukung industri hilir minyak dan gas (migas) serta industri maritim. Di Kabupaten Tuban ada proyek strategis nasional seperti *Grass Root Refinery* (GRR) Tuban dan Kawasan Industri Tuban (KIT), yang mulai menarik investasi besar-besaran dan menciptakan ribuan lapangan pekerjaan. Tidak kalah dengan Kabupaten Lamongan dan Kabupaten Tuban, maka Kabupaten Bojonegoro juga mulai bangkit, dengan ladang minyak dan gas, dan selain itu Kabupaten Bojonegoro juga dengan gencar

¹ Kompas.com, "Pesan Presiden Jokowi agar Industri Besar Bantu Usaha Kecil dan Menengah", tanggal 9 September 2018.

mengembangkan kawasan industri dengan membangun *Bojonegoro Industrial Park* (BIP) untuk diversifikasi sektor industrinya.²

Perkembangan ini menyebabkan mobilitas yang cukup tinggi bagi tenaga kerja dan kompleksitas hubungan industrial makin memerlukan tenaga dan pemikiran yang cukup melelahkan apabila terjadi perselisihan hubungan industrial atau sengketa ketenagakerjaan dalam dunia industri di ketiga kabupaten tersebut.

Isu lain yang cukup untuk diperhatikan pemerintah saat ini adalah masalah akses terhadap keadilan, dengan melihat ketimpangan geografis dan yuridiksi pengadilan hubungan industrial (PHI). Perlu diketahui, saat ini Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Gresik (PHI Gresik) secara yuridiksi hanya melayani perselisihan hubungan industrial yang terjadi di wilayah hukum Kabupaten Gresik saja. Sementara ini para pekerja dan pengusaha di Kabupaten Lamongan, Tuban dan Bojonegoro, apabila menghadapi perselisihan hubungan industrial di antara mereka, harus menyelesaikan perselisihannya dengan mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Surabaya (PHI Surabaya).

Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Gresik (PHI Gresik) dibentuk berdasarkan Keputusan Presiden (Keppres) Nomor 29 Tahun 2011, tanggal 3 Oktober 2011. Pembentukan ini didasari oleh peningkatan jumlah perkara hubungan industrial di wilayah tersebut, sehingga perlu dibentuk PHI Gresik untuk menyelesaikan perkara secara lebih cepat. Selain itu pembentukan PHI Gresik didasari pula oleh Pasal 59 ayat (2) Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, yang menyatakan bahwa di daerah yang banyak industrinya dapat dibentuk pengadilan hubungan industrial. Saat pertama PHI Gresik dibentuk, jumlah perkara perdata di bidang hubungan industrial di kabupaten Gresik cukup banyak. Selain itu dengan adanya PHI Gresik ini diharapkan perkara perselisihan hubungan industrial dapat diselesaikan dengan cepat, tepat, adil dan murah. Sebelumnya perkara perselisihan hubungan industrial yang terjadi di Kabupaten Gresik, diperiksa dan disidangkan di PHI Surabaya, sehingga dengan adanya hal tersebut, maka wilayah hukum Kabupaten Gresik dikeluarkan dari wilayah hukum PHI Surabaya. Namun wilayah hukum lainnya di Jawa Timur, masih diperiksa dan diadili oleh PHI Surabaya apabila terjadi perselisihan hubungan industrial, termasuk perselisihan yang terjadi di Kabupaten Lamongan, Tuban dan Bojonegoro.

Pemeriksaan perkara perselisihan hubungan industrial yang terjadi di Kabupaten Lamongan, Tuban dan Bojonegoro di PHI Surabaya, menimbulkan sedikit kesulitan, terutama sekali bagi kaum pekerja/buruh, yang *notabene*-nya merupakan pihak yang berada dalam posisi yang lemah, apalagi dari segi akses dan biaya, karena untuk biaya transportasi dan atau akomodasi menghadapi pemeriksaan perkara di PHI Surabaya cukup besar dan memberatkan, dibandingkan apabila harus bersidang di PHI Gresik.

² Data Investasi dan Perkembangan Kawasan Industri dari Badan Koordinasi Penanaman Modal (BKPM) Provinsi Jawa Timur, 2023.

Tentu saja hal ini bertentangan dengan asas cepat, tepat, adil dan murah dalam penyelesaian suatu perkara.

Kesulitan dalam akses geografis dapat menyebabkan keterlambatan dalam proses beracara, mulai dari pendaftaran gugatan, kehadiran di persidangan hingga eksekusi putusan nantinya. Selain itu jarak yang cukup jauh dari tempat asal dapat menjadi faktor penghalang bagi pekerja/buruh, terutama pekerja/buruh dengan gaji yang minim, untuk memperjuangkan hak-haknya. Dapat saja para pekerja/buruh tersebut memilih untuk tidak menggugat perusahaannya karena pertimbangan biaya yang akan dikeluarkan cukup besar, apabila mengajukan gugatan akan memberatkan mereka ke depannya, sehingga tidak jadi mengajukan gugatan, padahal para pekerja/buruh merasa terzholimi hak-haknya, namun tidak bisa melawan, dan hanya pasrah saja dengan keadaan.

Berdasarkan atas apa yang diuraikan di atas, maka perluasan wilayah hukum Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Gresik (PHI Gresik) untuk meliputi juga wilayah hukum Kabupaten Lamongan, Tuban dan Bojonegoro bukan hanya wacana administratif saja, melainkan sudah merupakan sebuah keharusan yang strategis. Perluasan ini akan menciptakan efisiensi peradilan, mendekatkan akses keadilan kepada masyarakat (terutama pekerja/buruh dan pengusaha di ketiga kabupaten tersebut), serta mendukung terwujudnya iklim investasi yang baik dan dinamis di kawasan pertumbuhan ekonomi baru di ketiga kabupaten tersebut.

II. Rumusan Masalah

Akan sangat menarik untuk membahas rumusan permasalahan lebih lanjut dalam tulisan ini sebagai berikut:

- 1) Bagaimana sebenarnya konsep dari hubungan industrial itu dan apa sajakah yang menjadi tugas dan kewenangan dari Pengadilan Hubungan Industrial ?
- 2) Kenapa rencana perluasan wilayah hukum Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Gresik (PHI Gresik) hingga meliputi Kabupaten Lamongan, Tuban dan Bojonegoro harus dilakukan ?
- 3) Bagaimana implikasi dari perluasan wilayah hukum Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Gresik (PHI Gresik) terhadap akses keadilan dan pembangunan ekonomi kawasan ?

III. Hasil dan Pembahasan

1. Konsep Hubungan Industrial

Hubungan Industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan jasa, yaitu pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah. Hubungan ini didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan UUD 1945.³ Inti dari hubungan industrial

³ Lihat pada Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

adalah kemitraan yang setara antara pihak yang menyediakan modal (pengusaha) dan pihak yang menyediakan tenaga kerja (pekerja/buruh). Tujuannya adalah untuk menciptakan ketenangan berusaha dan ketenangan bekerja, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan semua pihak.

Ada 3 (tiga) pelaku utama dalam hubungan industrial ini, yang disebut dengan Tripartit, yaitu:

- 1) Pengusaha, adalah pihak yang memiliki dan mengelola perusahaan, menyediakan modal, alat kerja dan lingkungan kerja.
- 2) Pekerja/buruh, adalah pihak yang memberikan tenaga kerja dan keahliannya kepada pengusaha dengan menerima upah sebagai imbalan.
- 3) Pemerintah, yang bertindak sebagai regulator, fasilitator dan wasit yang netral. Pemerintah pula yang menetapkan peraturan perundang-undangan untuk menciptakan keadilan dan ketertiban dalam hubungan kerja tersebut.

Pada awalnya paradigma hubungan industrial dilandasi pada sifatnya yang konfrontatif (buruh vs majikan), namun setelah berlakunya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka hubungan industrial di Indonesia mulai menerapkan asas kemitraan yang berkeadilan. Hal ini dapat diketahui dari penjelasan umum undang-undang tersebut, yang menyatakan bahwa pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga tercipta hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan. Untuk itu diperlukan pembangunan hubungan industrial yang berdasarkan pada konsep atau paradigma baru yaitu paradigma yang mengutamakan kemitraan dan keseimbangan untuk mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan pemerataan penghasilan serta perlindungan terhadap tenaga kerja dan keluarganya.⁴

Hubungan industrial pada hakikatnya merupakan hubungan antara tenaga kerja dan manajemen. Sistem hubungan industrial Pancasila menekankan pada semangat kekeluargaan dan gotong royong. Tujuannya adalah menciptakan perdamaian di perusahaan yang merupakan syarat bagi peningkatan produktivitas dan kesejahteraan bagi pekerja.⁵ Hubungan industrial yang sehat ditandai oleh adanya saling percaya, saling menghormati, komunikasi yang terbuka dan penyelesaian masalah secara konstruktif. Perjanjian Kerja Bersama (PKB) merupakan instrument kunci yang mengatur hubungan kerja tersebut.⁶

Untuk mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, terdapat beberapa sarana yang diatur dalam peraturan perundang-undangan, yaitu:

- 1) Serikat Pekerja/Serikat Buruh (SP/SB)

⁴ Manulang S, 2013, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: Rineka Cipta, hlm. 78-95. Baca juga Penjelasan Umum Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

⁵ Simanjuntak, Payaman J., 2011, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, hlm. 157-158.

⁶ Ruky, Achmad S., 2006, *Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta; Gramedia Pustaka Utama, hlm. 512-513.

Merupakan wadah bagi pekerja/buruh untuk menyatukan aspirasi, memperjuangkan hak dan melakukan perundingan dengan pengusaha. Hampir di setiap perusahaan, saat ini sudah ada serikat pekerja (SP) atau serikat buruh (SB) yang dibentuk oleh pekerja atau buruh masing-masing perusahaan tersebut, baik perusahaan milik negara maupun perusahaan swasta, baik nasional maupun yang modalnya dari penanaman modal asing (PMA).

2) Organisasi Pengusaha

Merupakan wadah bagi pengusaha untuk membahas hal-hal yang berkaitan dengan kepentingan perusahaan. Saat ini di Indonesia sudah banyak dibentuk organisasi pengusaha salah satu di antaranya adalah Asosiasi Pengusaha Indonesia (Apindo) baik di pusat maupun di setiap daerah (provinsi, kabupaten/kota).

3) Peraturan Perusahaan (PP)

Peraturan yang dibuat secara serpihak oleh pengusaha, setelah dikonsultasikan dan memperhatikan saran serta pertimbangan dari wakil pekerja/buruh di perusahaan memuat hak kewajiban dan syarat kerja yang mengikat bagi pengusaha dan pekerja/buruh setelah mendapatkan pengesahan dari instansi ketenagakerjaan terkait.

4) Perjanjian Kerja Bersama (PKB)

Perjanjian Kerja Bersama (PKB) atau biasanya juga disebut sebagai Perjanjian Bersama (PB) ini merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha. PKB berisi syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak yang tidak boleh lebih rendah dari ketentuan undang-undang.

5) Lembaga Kerjasama Bipartit

Forum komunikasi dan konsultasi antara pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh di dalam perusahaan untuk mencegah perselisihan atau sengketa yang mungkin saja muncul setiap saat.

6) Lembaga Kerjasama Tripartit

Forum komunikasi dan konsultasi antara pemerintah, organisasi pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh untuk memberikan pertimbangan, saran, dan pendapat kepada pemerintah dan pihak terkait dalam penyusunan kebijakan dan pemecahan masalah ketenagakerjaan.

7) Peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan

Memenuhi tuntutan dan kebutuhan pembangunan ketenagakerjaan untuk menjamin hak hak dasar pekerja/buruh dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dibuat suatu peraturan perundangan yang mengatur proses hubungan industrial dan melindungi kepentingan pelaku industrial.

8) Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Lembaga hukum yang berwenang untuk menyelesaikan perselisihan atau sengketa ketenagakerjaan antara pekerja/buruh dengan pengusaha, saat ini ditangani oleh Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) dengan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang cepat, tepat, adil, dan murah.

Hubungan industrial adalah sebuah sistem produksi yang kompleks, namun penting bagi kelangsungan dunia usaha dan kesejahteraan pekerja/buruh. Dengan fondasi kemitraan yang berkeadilan dan didukung oleh sarana-sarana seperti serikat pekerja/serikat buruh dan Perjanjian Kerja Bersama (PKB), diharapkan dapat tercipta suasana kerja yang harmonis, dinamis dan berkelanjutan, yang pada akhirnya akan mendorong pertumbuhan ekonomi dan stabilitas sosial.

2. Tugas dan Kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial

Pengadilan Hubungan industrial (PHI) tidak dibentuk secara terpisah, tetapi merupakan bagian dari lingkungan peradilan di bawah peradilan umum yang memiliki suatu kekhususan.

Adapun dasar hukum utama dalam pembentukan Pengadilan Hubungan Industrial adalah Undang-Undang (UU) Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. UU ini menjadi landasan filosofi, sosiologis dan yuridis bagi keberadaan Pengadilan Hubungan Industrial. Undang-undang ini mengalihkan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dari Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat/Daerah (P4P/P4D) yang merupakan bagian dari eksekutif ke lembaga yudikatif yaitu Pengadilan Hubungan Industrial.

Fungsi PHI adalah menyelenggarakan peradilan untuk mencapai peradilan yang sederhana, cepat, dan berbiaya ringan guna menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Dengan tugas dan kewenangan untuk memeriksa, mengadili, dan memutus perkara perselisihan hubungan industrial pada tingkat pertama.

Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.⁷ Ciri khas dari perselisihan hak ini dapat bersifat individual atau kolektif (jadi bisa saja dengan seorang atau sekumpulan pekerja/buruh). Yang dipermasalahkan dalam perselisihan hak ini biasanya adalah pelaksanaan dari suatu ketentuan yang sudah ada atau yang sudah diatur, yang mana sumber perselisihan ini dapat saja dari pelaksanaan atau penafsiran yang berbeda

⁷ Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dinyatakan bahwa perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan, karena tidak dipenuhinya hak pekerja/buruh akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

dari suatu undang-undang, perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja Bersama.

Contoh yang bisa dilihat dari perselisihan hak ini seperti misalnya pengusaha yang tidak mau membayar upah pada hari libur nasional, seperti yang diatur dalam perjanjian kerja bersama, pengusaha yang menolak memberikan uang pesangon yang besarnya ditetapkan dalam undang-undang saat terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK), atau dapat juga terjadi perbedaan penafsiran antara pekerja/buruh dan pengusaha mengenai klausul “tunjangan kerja” dalam perjanjian kerja bersama.

Perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul dalam hubungan kerja karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan dan atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.⁸ Dalam perselisihan kepentingan melibatkan sekelompok pekerja/buruh yang diwakili oleh serikat pekerja/serikat buruh (bersifat kolektif). Biasanya yang menjadi pokok perselisihan kepentingan mengenai pembuatan atau perubahan syarat-syarat kerja di masa mendatang. Tujuan dari perselisihan kepentingan untuk memperoleh manfaat atau kondisi kerja yang lebih baik dari yang sudah ada.

Contoh dari perselisihan kepentingan yang biasanya terjadi, seperti perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menaikkan upah di atas ketentuan upah minimum regional (UMR) dalam perjanjian kerja bersama. Perselisihan kepentingan dapat juga terjadi apabila ada perselisihan mengenai penentuan besarnya tunjangan kesehatan dan pension dalam perundingan perjanjian kerja bersama. Contoh lain perselisihan kepentingan adalah mengenai tuntutan untuk mengurangi jam kerja tanpa mengurangi upah.

Perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang paling banyak dipermasalahkan dan ditangani oleh Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak (pekerja/buruh atau pengusaha).⁹ Obyek dari perselisihan ini adalah keabsahan dan alasan di balik PHK dilakukan, atau pekerja/buruh yang di-PHK merasa PHK tersebut tidak sah dan tidak adil. Tuntutan dalam perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) ini biasanya *reinstatement* (diputuskannya PHK tidak sah dan pekerja diterima bekerja kembali) atau

⁸ Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dinyatakan bahwa perselisihan kepentingan adalah perselisihan antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan, yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pembuatan dan atau perubahan syarat-syarat kerja yang ditetapkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

⁹ Pasal 1 angka 6 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dinyatakan bahwa perselisihan hubungan kerja adalah perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak.

(diputuskan PHK sah dan atau ditingkatkan kompensasi uang pesangon, uang penghargaan masa kerja atau uang penggantian hak).

Contoh perselisihan PHK ini misalnya pengusaha mem-PHK seorang pekerja/buruh karena dianggap melakukan pelanggaran berat, sementara pekerja/buruh membantah telah melakukan pelanggaran berat tersebut. Contoh lain seperti pekerja/buruh menolak dirumahkan (*lay off*) karena dianggap sebagai bentuk PHK terselubung, atau pekerja/buruh yang setuju untuk di PHK namun tidak setuju mengenai perhitungan besaran uang pesangon yang diberikan pengusaha.

Perselisihan selanjutnya adalah perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh, yang berarti terjadinya perselisihan antara serikat pekerja/buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lainnya di dalam suatu perusahaan, untuk memperebutkan keanggotaan, kelembagaan dan hak untuk berunding.¹⁰ Pihak yang berselisih dalam perselisihan ini adalah sesama serikat pekerja/serikat buruh di satu perusahaan yang sama, obyek yang disengketakan terkait legitimasi perwakilan. Perselisihan ini jika dibiarkan berlarut-larut dapat mengganggu stabilitas hubungan industrial dalam perusahaan tersebut.

Sebagai contoh apabila ada 2 (dua) serikat pekerja/serikat buruh yang berselisih mengenai serikat pekerja/serikat buruh manakah yang berhak mewakili pekerja/buruh untuk berunding dengan pengusaha, karena masing-masing akan mengklaim memiliki anggota yang paling banyak di antara pekerja/buruh di perusahaan itu. Perselisihan lain dapat terjadi mengenai keanggotaan dari suatu serikat pekerja/serikat buruh. Selain itu sengketa mengenai penggunaan fasilitas bagi serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan tersebut dapat menjadi perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh.

Dari keempat perselisihan tersebut, maka dapat disarikan bahwa dalam jenis perselisihan hak, sifatnya individual atau kolektif, obyeknya adalah pelaksanaan atau penafsiran ketentuan yang sudah ada (yang diatur dalam undang-undang, perjanjian kerja, peraturan perusahaan dan perjanjian kerja bersama). Perselisihan kepentingan sifatnya kolektif, obyeknya pembuatan atau perubahan syarat kerja untuk masa mendatang, sumbernya adalah perundingan. Perselisihan PHK, sifatnya individual, obyeknya keabsahan dan alasan pengakhiran hubungan kerja, dan sumber perselisihan adalah keputusan PHK. Perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh, sifatnya kolektif (lembaga), obyeknya keanggotaan, kelembagaan dan hak berunding, yang menjadi sumber perselisihan adalah klaim legitimasi.

Pembedaan antara perselisihan hak dan perselisihan kepentingan sangat fundamental, dimana perselisihan hak dapat langsung diajukan ke pengadilan hubungan industrial (PHI), sementara itu perselisihan

¹⁰ Pasal 1 angka 7 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, dinyatakan bahwa perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh adalah perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dengan serikat pekerja/serikat buruh lain hanya dalam satu perusahaan yang memperebutkan keanggotaan, kelembagaan dan hak perundingan.

kepentingan harus melalui tahap mediasi dan konsiliasi terlebih dahulu. Hal ini dikarenakan perselisihan hak menyangkur pelanggaran terhadap norma yang sudah pasti, sedangkan perselisihan kepentingan menyangkut tuntutan norma baru.¹¹

Proses beracara di PHI didasarkan pada asas sederhana, cepat, dan berbiaya ringan, sebagaimana yang diamanatkan oleh UU Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman.¹² Ketentuan ini menjadi prinsip dasar dalam pelaksanaan kekuasaan kehakiman di Indonesia dan bertujuan memberikan akses yang lebih mudah bagi masyarakat untuk mendapatkan keadilan.

Dalam praktiknya, pelaksanaan dari Pengadilan Hubungan Industrial dilakukan secara:

- 1) Sederhana (*simple*) yaitu proses peradilan diupayakan tidak berbelit-belit dimana proses persidangan difokuskan pada pokok persoalan tanpa formalitas yang berlebihan, dan mudah dipahami oleh masyarakat.
- 2) Cepat, dimana proses peradilan harus diselesaikan dalam jangka waktu yang wajar dan tidak berlarut-larut. Dalam pemeriksaan oleh Pengadilan Hubungan Industrial sudah ditentukan jangka waktu pemeriksaan perkara. Untuk Perselisihan Hak, Kepentingan, dan Antar Serikat Pekerja diupayakan paling lama 50 (lima puluh) hari kerja sejak gugatan didaftarkan. Sedangkan untuk Perselisihan PHK, paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak gugatan didaftarkan.
- 3) Berbiaya ringan yaitu biaya yang dikeluarkan untuk berperkara harus dapat dijangkau oleh masyarakat, terutama pekerja/buruh. Negara menetapkan biaya perkara yang relatif rendah untuk memberikan akses keadilan seluas-luasnya kepada pekerja/buruh. Selain itu bagi pekerja/buruh yang tidak mampu dapat mengajukan permohonan bantuan hukum secara cuma-cuma (*prodeo*).

Yang pasti, Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) saat ini ada di setiap ibukota provinsi di seluruh Indonesia.¹³ Namun sampai saat ini hanya Kabupaten Gresik saja yang merupakan satu-satunya pengadilan negeri kabupaten yang memiliki Pengadilan Hubungan Industrial (PHI). Hal ini didasarkan pada Keputusan Presiden (Keppres) Nomor 29 Tahun 2011 tanggal 3 Oktober 2011 tentang Pembentukan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Gresik. Pengadilan hubungan industrial secara struktur di bawah pengadilan negeri.¹⁴ Struktur dan komposisi

¹¹ Sugiatro, Bernard T, 2017, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia: Tinjauan Normatif dan Praktik*, Jakarta: Kencana, hlm. 245-246.

¹² Pasal 2 ayat (4) Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman menyatakan bahwa: "Peradilan dilakukan dengan sederhana, cepat dan biaya ringan".

¹³ Pasal 59 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, menyatakan bahwa: "Untuk pertama kali dengan undang-undang ini dibentuk Pengadilan Hubungan Industrial pada setiap Pengadilan Negeri Kabupaten/Kota yang berada di setiap ibukota propinsi yang daerah hukumnya meliputi propinsi yang bersangkutan".

¹⁴ Pasal 55 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, menyatakan bahwa "Pengadilan Hubungan Industrial merupakan pengadilan khusus yang berada pada lingkungan peradilan umum".

hakim bersifat kolegial dan berjumlah ganjil, yang merupakan perpaduan antara hakim karier dan hakim *ad hoc*, pada saat pemeriksaan perkara perselisihan hubungan industrial.

Hakim karier adalah hakim pada pengadilan negeri yang bersangkutan yang ditetapkan berdasarkan Keputusan Mahkamah Agung untuk menangani perkara yang masuk di pengadilan negeri tersebut, termasuk perkara perselisihan hubungan industrial, namun hakim yang bersangkutan sudah memiliki sertifikasi PHI dan sudah ada Surat Keputusan (SK) untuk menangani perkara PHI yang dikeluarkan oleh Mahkamah Agung. Sementara hakim *ad hoc* adalah hakim yang diangkat dari unsur pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh yang memiliki keahlian dan pengalaman di bidang hubungan industrial. Hakim *ad hoc* direkrut melalui rekrutmen terbuka dan mereka diusulkan oleh organisasi pengusaha atau serikat pekerja/serikat buruh, dan setelah melewati proses rekrutmen, kemudian diusulkan untuk diangkat oleh Presiden atas usul dari Ketua Mahkamah Agung.

Untuk susunan hakim yang memeriksa dan memutus perkara perselisihan hubungan industrial, terdiri dari majelis hakim dengan 3 (tiga) orang hakim, dimana seorang hakim karier sebagai ketua majelis hakim, dengan didampingi oleh 2 (dua) orang hakim *ad hoc*, yang masing-masing berasal dari unsur serikat pekerja/serikat buruh dan unsur pengusaha, sebagai anggota majelis hakim, dan dengan dibantu oleh panitera muda atau panitera pengganti.¹⁵

3. Yuridiksi Dalam Hukum Acara Perdata Dan Penerapannya Dalam Pengadilan Hubungan Industrial (PHI)

Secara umum, yuridiksi berarti kekuasaan atau kewenangan suatu pengadilan untuk memeriksa, mengadili dan memutus suatu perkara. Dalam konteks hukum acara perdata di Indonesia, yuridiksi itu bukan sekedar wewenang mengadili, tetapi lebih spesifik merupakan wewenang untuk menyelesaikan perkara perdata secara konkrit. Yang berarti bahwa suatu pengadilan harus memiliki "hak" untuk menangani suatu perkara tertentu yang diajukan kepadanya. Yuridiksi dalam hukum acara perdata dibedakan menjadi 2 (dua) macam yaitu yuridiksi (kompetensi) absolut dan yuridiksi (kompetensi) relatif.

Yuridiksi (kompetensi) absolut merupakan kewenangan pengadilan berdasarkan jenis atau lingkungan peradilanannya. Hal ini berkaitan dengan pembagian kekuasaan kehakiman di Indonesia yang meliputi pelaksanaan peradilan oleh peradilan umum, peradilan agama, peradilan militer dan peradilan tata usaha negara (TUN).

Fungsi penentuan yuridiksi (kompetensi) absolut untuk menentukan apakah suatu perkara perdata termasuk wewenang peradilan umum atau lingkungan peradilan lainnya. Sebagai contoh misalnya pada

¹⁵ Lihat Pasal 60 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, berbunyi: "Susunan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri terdiri dari: a. hakim, b. hakim *ad-hoc*, c. panitera muda dan panitera pengganti.

sengketa perjanjian, utang piutang, kepemilikan tanah, wanprestasi, maka wewenangnya secara absolut diperiksa oleh pengadilan negeri. Namun sengketa ekonomi Syariah, ataupun perceraian bagi yang beragama Islam dan pembagian harta warisan secara hukum Islam, maka hal tersebut merupakan wewenang absolut dari pengadilan agama. Begitu pula halnya dengan sengketa mengenai pemberhentian seorang ASN yang didasari oleh Surat Keputusan (SK) maka hal itu merupakan kewenangan absolut dari pengadilan tata usaha negara untuk memeriksa dan mengadili perkara tersebut.

Apabila terjadi pelanggaran, seperti misalnya seorang penggugat mengajukan gugatan sengketa kepemilikan tanah di pengadilan agama atau ke pengadilan tata usaha negara, maka gugatannya dinyatakan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijke verklaring*).¹⁶

Sedangkan yuridiksi (kompetensi) relatif adalah kewenangan suatu pengadilan dalam satu lingkungan peradilan yang sama untuk memeriksa dan mengadili suatu perkara berdasarkan wilayah hukumnya. Hal ini sangat menentukan pengadilan negeri yang manakah yang berwenangan untuk menangani suatu perkara. Pada dasarnya tempat tinggal atau kediaman para pihak yang menentukan kewenangan relatif dari suatu pengadilan (*actor sequitur forum rei*). Namun ada pengecualian untuk perkara-perkara tertentu seperti dalam hal sengketa hak milik atas tanah, maka pengadilan tempat dimana tanah itu terletak berwenang mengadilinya. Atau dapat saja para pihak tergugat ada beberapa orang yang alamatnya berbeda, maka penggugat dapat memilih tempat alamat atau kediaman salah satu tergugat untuk mengajukan gugatannya.¹⁷

Jika gugatan diajukan ke pengadilan negeri yang salah secara wewenang relatifnya, maka pihak tergugat dapat mengajukan keberatan (eksepsi) atas hal tersebut. Apabila keberatan tergugat dikabulkan, maka hakim akan menyatakan bahwa pengadilan negeri tersebut menyatakan tidak berwenang untuk memeriksa dan mengadili perkara *a quo*.

Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) bukanlah lingkungan peradilan yang terpisah, namun merupakan pengadilan khusus yang berada di dalam lingkungan peradilan umum. PHI dibentuk pada tingkat pertama di pengadilan negeri. Oleh karena itu, penerapan yuridiksi di PHI memiliki kekhususan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

PHI memiliki yuridiksi absolut yang terbatas dan khusus yaitu hanya untuk memeriksa dan mengadili jenis sengketa tertentu di bidang hubungan industrial. Adapun jenis perkara yang menjadi kewenangan

¹⁶ Kewenangan absolut Pengadilan Negeri diatur dalam Undang-Undang Nomor 49 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman, untuk Pengadilan Agama diatur dalam Pasal 49 Undang-Undang Nomor 50 Tahun 2009 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 7 tahun 1989 tentang Peradilan Agama, untuk Pengadilan Tata Usaha Negara diatur dalam Undang-Undang Nomor 51 tahun 2009 tentang Peradilan tata Usaha Negara dan untuk Pengadilan Militer diatur dalam Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1997 tentang Peradilan Militer.

¹⁷ Baca kembali Pasal 118 HIR/Pasal 142 RBg.

absolut PHI, telah dijelaskan di muka, yaitu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antara serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Dengan demikian apabila ada gugatan dari seorang pekerja/buruh kepada pengusaha berkaitan dengan kepemilikan sebidang tanah atau gugatan utang piutang diajukan ke PHI, maka PHI akan menyatakan dirinya tidak berwenang secara absolut, oleh karena perkara tersebut bukan termasuk perkara perselisihan hubungan industrial, tetapi masuk dalam wewenang absolut Pengadilan Negeri.

Untuk yuridiksi relatif PHI, mengikuti asas umum dalam hukum acara perdata, namun dengan penegasan khusus, dimana ditegaskan dalam Pasal 59 ayat (1) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, wilayah hukum PHI meliputi propinsi dimana pekerja/buruh bekerja atau pengusaha mempunyai atau memimpin tempat usahanya. Jadi dalam sengketa hubungan industrial yang menjadi patokan adalah domisili hukum (*legal domicile*) dari tempat pekerja/buruh bekerja atau tempat dimana pengusaha menjalankan usahanya. Namun khusus untuk PHI Gresik, wilayah hukumnya meliputi wilayah Kabupaten Gresik saja. Sedangkan PHI Surabaya wilayah hukumnya meliputi seluruh wilayah Propinsi Jawa Timur minus Kabupaten Gresik. Sebagai contoh misalnya seorang buruh yang bekerja di pabrik atau perusahaan yang berlokasi di Kabupaten Gresik namun bertempat tinggal di Kota Surabaya, maka yang berwenang mengadili sengketa hubungan industrial adalah PHI Gresik dan bukan PHI Surabaya.

Selain itu PHI memiliki yuridiksi fungsional, yaitu kewenangan untuk memeriksa dan memutus perkara hanya setelah adanya upaya penyelesaian di lembaga non litigasi ditempuh. Para pihak dalam perkara sengketa hubungan industrial dalam menyelesaikan perselisihannya terlebih dahulu wajib melalui mediasi, konsiliasi atau arbitrase di instansi yang menangani bidang ketenagakerjaan seperti misalnya Kementerian Ketenagakerjaan di Pusat atau Dinas Ketenagakerjaan di provinsi, kabupaten/kota.¹⁸ Dengan demikian PHI baru berwenang untuk memeriksa dan mengadili suatu sengketa hubungan industrial apabila

¹⁸ Mediasi adalah proses perundingan yang difasilitasi oleh mediator yaitu PNS pada instansi yang membidangi ketenagakerjaan. Mediator berperan untuk membantu para pihak mencapai kesepakatan secara sukarela tanpa memberikan rekomendasi. Jika kesepakatan tercapai, maka hasilnya dituangkan dalam kesepakatan bersama. Namun jika tidak, maka mediator membuat anjuran tertulis yang mengikat para pihak untuk memenuhinya atau melanjutkannya ke PHI.

Konsiliasi merupakan proses penyelesaian sengketa melalui pihak ketiga yang disebut konsiliator, yang dapat berupa satu orang atau badan. Konsiliator berperan aktif dalam menengahi dan dapat memberikan saran atau solusi untuk menyelesaikan sengketa. Hasil yang didapatkan berupa kesepakatan yang ditandatangani kedua belah pihak. Proses ini dianggap sebagai langkah awal sebelum mengajukan penyelesaian ke PHI. Arbitrase adalah penyerahan penyelesaian sengketa hubungan industrial secara sukarela kepada pihak ketiga yang netral dan memiliki keahlian, yaitu arbiter. Tugas arbiter menengahi sengketa yang dimintakan oleh kedua belah pihak kepadanya. Apabila arbiter berhasil maka kesekatannya bersifat final dan mengikat serta memiliki kekuatan hukum tetap. Hasil arbitrase ini bersifat *win and lose*, yang berarti ada pihak yang dimenangkan dan ada pihak yang dikalahkan.

proses mediasi dan konsiliasi gagal, dan salah satu pihak atau para pihak mengajukan permohonan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui gugatan ke PHI, atau dalam hal lain, jika putusan arbitrase diajukan upaya hukum pembatalan ke Mahkamah Agung (akan diperiksa dan diadili oleh majelis hakim PHI di Mahkamah Agung).

4. Urgensi Perluasan Wilayah Hukum PHI Gresik

Prinsip dasar dalam pengaturan wilayah hukum suatu pengadilan haruslah ditetapkan dengan suatu aturan perundang-undangan. Prinsip ini merupakan perwujudan dari asas legalitas dan merupakan independensi dari kekuasaan kehakiman. Pengaturan akan hal ini akan menjamin adanya kepastian hukum karena keberadaan dan wilayah hukum suatu pengadilan bersifat stabil dan tidak dengan cepat dapat dengan mudah berubah. Stabilitas lembaga peradilan akan membentuk suatu argumen bahwa pengadilan tidak dapat dibentuk, dibubarkan atau diubah wilayah hukumnya secara sepihak oleh eksekutif atau legislatif untuk kepentingan politik atau kepentingan lain dalam jangka pendek. Jika hal ini dikedepankan maka kekuasaan kehakiman akan terlindungi dari intervensi pihak lain dengan memiliki dasar hukum yang kuat.

Menurut Pasal 4 ayat (1) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2004 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 2 tahun 1986 tentang Peradilan Umum, menjelaskan bahwa Pengadilan Negeri berkedudukan di ibukota kabupaten/kota dan daerah hukumnya meliputi wilayah kabupaten/kota tersebut. Penentuan wilayah hukum ini akan menentukan jangkauan tugas dan wewenang pengadilan negeri untuk memeriksa, memutus dan menyelesaikan suatu perkara di tingkat pertama. Pengaturan ini didasarkan pada kebijakan akan pemerataan kesempatan untuk memperoleh keadilan.

Pengadilan khusus hanya dapat dibentuk dalam satu lingkungan peradilan, dimana untuk Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Gresik (PHI Gresik) dibentuk berdasarkan Keputusan Presiden (Keppres) Nomor 29 Tahun 2011 tanggal 3 Oktober 2011 tentang Pembentukan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Gresik, dengan wilayah hukumnya hanya mencakup Kabupaten Gresik saja.

Perluasan wilayah hukum PHI Gresik sampai ke wilayah hukum Kabupaten Lamongan, Tuban dan Bojonegoro bukan hanya merupakan kebutuhan administratif, tetapi merupakan kebutuhan riil masyarakat industri dan tenaga kerja di ketiga wilayah kabupaten tersebut. Hal ini merupakan perwujudan bahwa negara hadir dalam memberikan pelayanan hukum yang setara kepada masyarakat serta memperkuat sistem penyelesaian sengketa ketenagakerjaan yang cepat, sederhana dan berbiaya ringan.

Faktor geografis dan demografis antara Kabupaten Gresik dengan Kabupaten Lamongan, Tuban dan Bojonegoro yang cukup berdekatan menciptakan ekosistem ekonomi regional, sehingga penulis menyebutnya

sebagai Koridor Ekonomi Pantai Utara Jawa Timur. Selain itu jarak tempuh dari pusat ketiga kabupaten tersebut ke Kabupaten Gresik lebih dekat dan lebih mudah ditempuh dibandingkan jika pergi ke Kota Surabaya. Hukum seharusnya hadir untuk menyelesaikan masalah masyarakat. Ketika hukum justru menciptakan masalah baru (seperti jarak dan biaya), maka kepercayaan masyarakat pada peradilan akan menurun. Hukum dianggap tidak memahami kondisi mereka.

Peningkatan akses terhadap keadilan bagi kaum pekerja/buruh dan pengusaha merupakan hal lain yang ingin dicapat dalam perluasan wilayah hukum tersebut, karena jarak tempuh yang cukup jauh dari ketiga kabupaten tersebut jika ingin menyelesaikan perselisihan hubungan industrial atau sengketa ketenagakerjaan ke Kota Surabaya. Yang pasti, saat ini para pihak dari pekerja/buruh dan pengusaha dari Kabupaten Lamongan, Tuban dan Bojonegoro harus menyediakan waktu, tenaga dan biaya yang berlebih jika akan menyelesaikan perselisihan di antara mereka ke PHI Surabaya dibandingkan bila ke PHI Gresik.

Diharapkan dengan adanya perluasan wilayah PHI Gresik mencakup Kabupaten Lamongan, Tuban dan Bojonegoro, maka pekerja/buruh dan pengusaha dapat mengakses proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial dengan cepat dan murah sesuai dengan prinsip "*access to justice*" dalam sistem peradilan. Akses terhadap keadilan bagi para pekerja/buruh yang akan memperjuangkan haknya dapat terhambat apabila beban biaya transportasi, akomodasi dan waktu berpekerja di PHI Surabaya jauh lebih besar bagi pekerja/buruh dari Kabupaten Lamongan, Tuban dan Bojonegoro dibandingkan jika mereka berperkara di PHI Gresik. Hal ini dapat mempersulit atau membuat "takut" pekerja/buruh untuk memperjuangkan haknya terhadap keadilan.

Perkembangan kawasan industri yang sangat pesat di ketiga kabupaten tersebut tidak dapat dinafikan dari kemajuan ekonomi dan peningkatan kesejahteraan, seperti Kawasan Industri Tuban dengan industri semen, migas dan petrokimia. Kawasan industri Lamongan dengan agro industri dan manufaktur ringan serta kawasan migas dan pertanian modern di Bojonegoro. Jumlah tenaga kerja di ketiga kawasan ekonomi dan industri di tiga kabupaten tersebut juga berpotensi menimbulkan sengketa ketenagakerjaan atau perselisihan hubungan industrial yang memerlukan penanganan yang cepat dan tepat. Kehadiran PHI Gresik menjadi jawaban bagi kebutuhan untuk penyelesaian perselisihan hubungan industrial tersebut.

Kabupaten Gresik berbatasan langsung dengan Kabupaten Lamongan, dan hanya beberapa jam saja dari Kabupaten Tuban dan Bojonegoro, sehingga dengan perluasan wilayah hukum ini diharapkan efisiensi administrasi dan pelayanan peradilan semakin dekat dengan masyarakat ketiga kabupaten itu. Jadi PHI Gresik dapat dioptimalkan tugas dan perannya dalam memberikan akses keadilan kepada pekerja/buruh dan pengusaha di Kabupaten Lamongan, Tuban dan Bojonegoro.

Dukungan dari serikat pekerja/serikat buruh dan asosiasi pengusaha dari Kabupaten Lamongan, Tuban dan Bojonegoro serta dukungan dari Pemerintah Daerah ketiga kabupaten tersebut sangatlah baik, oleh karena dengan perluasan wilayah hukum PHI Gresik maka akan mempercepat penyelesaian perselisihan hubungan industrial, meningkatkan iklim investasi yang kondusif serta mencegah eskalasi konflik di tingkat lapangan.

Faktor-faktor tersebut di atas menjadi faktor yang mendorong urgensi perluasan wilayah hukum Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Gresik diperluas wilayah hukumnya sehingga dapat memeriksa dan mengadili perkara-perkara perselisihan hubungan industrial yang terjadi antara pekerja/buruh dengan pengusaha di Kabupaten Lamongan, Tuban dan Bojonegoro.

5. Implikasi Perluasan Wilayah Hukum Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Gresik

Kabupaten Gresik dan sekitarnya (termasuk Kabupaten Lamongan, tuban dan Bojonegoro) merupakan salah satu jantung dari kawasan industri pantai utara Jawa Timur. Dengan konsentrasi pabrik, buruh, dan investasi asing yang sangat tinggi, volume sengketa perselisihan hubungan industrial di kawasan ini pasti sangat besar. Sebelumnya, sengketa-sengketa yang terjadi di Kabupaten Lamongan, Tuban dan Bojonegoro harus diselesaikan di PHI Surabaya, yang sudah memiliki beban perkara yang cukup tinggi.

Apabila wilayah hukum PHI Gresik diperluas sampai ke Kabupaten Lamongan, Tuban dan Bojonegoro maka akan memberikan implikasi yang cukup positif bagi beberapa pihak.

Bagi Dunia Usaha dan Investor (khususnya di Kawasan Industri) akan menciptakan efisiensi dan kepastian hukum yang lebih baik, dimana tercipta efisiensi dalam proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan kepastian hukum yang lebih baik, dimana apabila penyelesaian sengketa dilakukan di PHI Gresik, perusahaan tidak perlu menempuh perjalanan ke Surabaya, dan ini akan menghemat waktu, biaya dan tenaga.

Selain itu dapat meningkatkan iklim investasi, dimana jika penyelesaian sengketa dilakukan secara efisien dan adil maka akan menjadikan pegangan bagi indikator baiknya iklim usaha. Investor, terutama investor asing, melihat kepastian hukum dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial sebagai faktor penting sebelum menanamkan modal. Langkah ini memberikan sinyal positif bahwa pemerintah serius menciptakan ekosistem hukum yang mendukung industri.

Keuntungan lainnya dapat dilakukan pencegahan konflik yang lebih efektif, dimana dengan akses yang mudah ke pengadilan, baik pengusaha maupun pekerja memiliki jalur hukum yang jelas. Hal ini dapat mencegah eskalasi konflik ke tingkat yang lebih merusak, seperti pemogokan massal atau aksi unjuk rasa yang dapat mengganggu rantai produksi.

Implikasi yang berimbas kepada pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh adalah semakin terjangkaunya akses terhadap keadilan, dan hal ini merupakan implikasi yang terpenting yang harus bermanfaat bagi kaum pekerja/buruh. Biaya untuk pergi ke Surabaya bisa menjadi hambatan serius bagi pekerja yang ingin mengajukan gugatan. Dengan PHI di Gresik, akses fisik dan finansial untuk menuntut hak mereka menjadi jauh lebih mudah. Ini mendemokratisasikan akses terhadap keadilan.

Posisi tawar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh akan semakin meningkat. Dengan jalur hukum yang lebih mudah diakses, maka pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh merasa lebih dijamin hak-haknya. Hal ini dapat memperkuat posisi tawar mereka dalam melakukan perundingan dengan pengusaha, karena mereka tahu bahwa mekanisme hukum tersedia jika perundingan menemui jalan buntu.

Keberadaan PHI di dekat kawasan industri akan memudahkan sosialisasi dan edukasi mengenai hak dan kewajiban pekerja/buruh. Serikat pekerja/serikat buruh dapat lebih mudah berkonsultasi atau memahami proses hukum tanpa harus pergi jauh.

Perluasan wilayah hukum PHI Gresik akan berdampak pula pada pemerataan beban kerja peradilan, dimana hal ini akan meringankan beban PHI Surabaya yang selama ini menanggung perselisihan hubungan industrial dari seluruh kawasan industri yang luas di Jawa Timur (minus Kabupaten Gresik). Dengan distribusi beban yang lebih merata, diharapkan perkara perselisihan hubungan industrial dari Kabupaten Lamongan, Tuban dan Bojonegoro dapat dapat ditangani lebih cepat dan fokus oleh PHI Gresik.

Implikasi lainnya dapat berdampak pada terpacunya pertumbuhan ekonomi regional di Kabupaten Gresik, Lamongan, Tuban dan Bojonegoro, dengan tersedianya infrastruktur hukum yang memadai dan dapat dipercaya, dan hal ini akan menjadi daya tarik para investor untuk menanamkan modalnya di kabupaten tersebut. Hal inilah yang pada akhirnya akan mendorong pertumbuhan ekonomi, penyerapan tenaga kerja, dan perkembangan wilayah.

IV. Penutup

1. Kesimpulan

Urgensi perluasan wilayah hukum PHI Gresik didorong oleh empat faktor utama yaitu kedekatan geografis yang menunjang efisiensi, kebutuhan mengatasi kesenjangan akses keadilan secara sosiologis, tuntutan efisiensi ekonomi dan peningkatan iklim investasi serta perwujudan dari asas *simple, fast, and low cost* secara substantif.

Implikasi strategis dari perluasan wilayah hukum ini bersifat multidimensi. Secara yuridis, menciptakan kepastian hukum dan konsistensi putusan. Secara sosial, memperkuat perlindungan bagi pekerja dan mendorong harmonisasi industrial. Secara ekonomi, memperkuat fondasi bagi pertumbuhan investasi yang berkelanjutan di kawasan regional Jawa Timur bagian barat. Oleh karena itu, perluasan ini merupakan kebijakan yang tepat sasaran, berorientasi pada keadilan substantif, dan mendukung pembangunan ekonomi inklusif.

Perluasan wilayah hukum PHI Gresik adalah sebuah kebijakan strategis yang visioner. Kebijakan ini merupakan kebijakan yang merespons realitas geografis dan pertumbuhan ekonomi di kawasan industri terpadu di wilayah pantai utara Jawa Timur. Selain itu memperluas akses terhadap keadilan bagi kelompok rentan (dalam hal ini pekerja/buruh). Kepastian hukum akan semakin terasa bagi pengusaha yang akan menanamkan modalnya sehingga akan menciptakan lapangan kerja bagi masyarakat sekitarnya.

Implikasi jangka panjangnya adalah terciptanya stabilitas hubungan industrial di kawasan jantung industri Jawa Timur. Stabilitas ini adalah fondasi bagi produktivitas, daya saing, dan pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan. Langkah ini bisa menjadi model bagi pengadilan di kawasan industri raksasa lainnya di Indonesia.

2. Saran

Mahkamah Agung Republik Indonesia segera melakukan kajian komprehensif mengenai beban kerja, kesiapan infrastruktur, dan dampak ekonomis dari perluasan wilayah hukum PHI Gresik.

Bagi Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Gresik (PHI Gresik), segera mempersiapkan diri dengan menyusun rencana strategis, termasuk perencanaan kebutuhan penambahan hakim (terutama hakim ad-hoc), peningkatan kapasitas pegawai, dan pengembangan sistem teknologi informasi (*e-court, e-filing*) untuk mengantisipasi peningkatan jumlah perkara.

Bagi para pihak (Pekerja dan Pengusaha), untuk memanfaatkan mekanisme bipartit dan mediasi secara maksimal sebelum membawa sengketa ke pengadilan. Kemudian setelah perluasan wilayah ini terjadi maka aktif untuk menggunakan haknya dan mematuhi kewajibannya dalam proses beracara di PHI Gresik.

DAFTAR PUSTAKA

Buku-Buku :

- Manulang S, 2013, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: Rineka Cipta
- Ruky, Achmad S., 2006, *Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Simanjuntak, Payaman J., 2011, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
- Sudikno Mertokusumo, 2010, *Hukum Acara Perdata Indonesia*, Yogyakarta: Liberty
- Sugiatro, Bernard T, 2017, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia: Tinjauan Normatif dan Praktik*, Jakarta: Kencana
- Soekanto, S., 2013, *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, Jakarta: Rajawali Pers

Laporan, Artikel Berita dan Makalah :

- Badan Koordinasi Penanaman Modal (BKPM) Provinsi Jawa Timur, 2023, *Laporan Realisasi Investasi Triwulan IV 2022*, Surabaya: BKPM Jatim
- Data Investasi dan Perkembangan Kawasan Industri dari Badan Koordinasi Penanaman Modal (BKPM) Provinsi Jawa Timur, 2023
- Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Bojonegoro, 2022, *Profil Investasi Kabupaten Bojonegoro 2022*, Bojonegoro: DPMPTSP
- Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Tuban, 2022, *Potensi dan Realisasi Investasi Kabupaten Tuban*, Tuban: DPMPTSP
- Dinas Perhubungan Provinsi Jawa Timur, 2022, *Data Jarak Tempuh dan Tarif Angkutan Antar Kota dalam Provinsi (AKDP)*, Surabaya: Dishub Jatim
- Kompas.com, "Pesan Presiden Jokowi agar Industri Besar Bantu Usaha Kecil dan Menengah", tanggal 9 September 2018
- Lembaga Bantuan Hukum (LBH) Ketenagakerjaan Jawa Timur, 2023

Peraturan Perundang-undangan:

- Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2004 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 2 tahun 1986 tentang Peradilan Umum
- Keputusan Presiden (Keppres) Nomor 29 Tahun 2011 tanggal 3 Oktober 2011 tentang Pembentukan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Gresik